



Profil d'emploi des Québécois d'expression anglaise de la Côte-Nord

Table ronde provinciale sur l'emploi



Remerciements

Nous souhaitons remercier les organismes rencontrés pour leurs précieuses réponses, qui ont contribué à la création du présent profil d'emploi.

Un merci tout spécial à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), dont l'appui financier a rendu ce travail possible.

Les opinions exprimées dans le présent document sont celles de la Table ronde provinciale sur l'emploi. Elles ne reflètent pas celles de la CPMT.

Avec la participation financière de :



Rédaction :

Sta Kuzviwanza, directrice des politiques et de la recherche, Table ronde provinciale sur l'emploi

Ye Zin, analyste des politiques économiques, Table ronde provinciale sur l'emploi

Contribution :

Nicholas Salter, directeur général, Table ronde provinciale sur l'emploi

Chad Walcott, directeur de l'engagement et des communications, Table ronde provinciale sur l'emploi

Morgan Gagnon, responsable de la recherche politique, Table ronde provinciale sur l'emploi

Maria De Las Salas, spécialiste des communications et de l'engagement, Table ronde provinciale sur l'emploi

Conner Mc Levy, stagiaire en recherche sur les politiques, Table ronde provinciale sur l'emploi

Pour en savoir plus sur le présent rapport, écrivez à info@pertquebec.ca

Table des matières

Remerciements	02
Résumé	04
Méthode et considérations de recherche	08
Définitions	10
Introduction	12
Chapitre 01 : Population	13
Chapitre 02 : Situation économique	21
Chapitre 03 : Population active	26
Chapitre 04 : Chômage	39
Chapitre 05 : Revenu	47
Chapitre 06 : Travail	57
Profil de compétences des Québécois.e.s d'expression anglaise	64
Problèmes et besoins	71
Conclusion et recommandations	73
Références	76

Résumé

Le présent rapport vise à approfondir la compréhension de la situation de l'emploi dans les communautés d'expression anglaise de la Côte-Nord, qui représentent des minorités linguistiques dans la région. Il s'agit d'une collecte de données les plus actuelles et complètes sur le contexte démographique de ce groupe et sa réalité sur le marché du travail. Les sujets traités – travail, taux de chômage, revenu, niveau de scolarité – ont pour but de brosser un portrait d'ensemble de l'emploi et de l'employabilité des Québécois·e·s d'expression anglaise (QEA) dans la région.

En plus du contexte démographique et du visage de la population active des communautés d'expression anglaise de la Côte-Nord, le présent rapport examine les principales caractéristiques du marché du travail et des secteurs où travaillent ces groupes. À la toute fin, on présente certains défis et enjeux de l'emploi dans ces communautés ainsi que des recommandations préliminaires en vue d'améliorer les débouchés.



PRINCIPAUX RÉSULTATS :

- Les QEA représentent 6,1 % de la population active de la Côte-Nord. Leur taux d'activité (60,2 %) s'apparente à celui des francophones (60,5 %).
- Toutefois, le taux de chômage des QEA s'élève à 17,9 %, soit plus que le double de celui des francophones de la région (6,8 %).
- Les QEA gagnent un revenu médian après impôt de 34 800 \$ et un revenu d'emploi médian de 28 400 \$, soit respectivement 4 000 \$ et 11 200 \$ de moins que les francophones.
- Moins de la moitié des QEA travaillent à temps plein (40,1 %), contre 55 % des francophones.
- En Côte-Nord, le secteur « Soins de santé et assistance sociale » est celui qui compte le plus de postes vacants. Chez les QEA de la région, le secteur principal est « Soins de santé et assistance sociale », suivi par « Construction », « Commerce de détail » et « Services d'enseignement ». Du côté des francophones, le secteur dominant est aussi « Soins de santé et assistance sociale », suivi par « Commerce de détail », « Fabrication » et « Administrations publiques ».

RECOMMANDATIONS :

Une augmentation du financement pour les programmes d'apprentissage intégré au travail :

Ajouter les personnes d'expression anglaise aux groupes sous-représentés cibles des programmes d'apprentissage intégré au travail pour les personnes qui peinent soit à trouver un emploi à long terme, soit à acquérir de l'expérience dans la région.

- Inclure les Québécois·e·s d'expression anglaise aux groupes cibles dans les programmes qui offrent des subventions salariales aux entreprises qui embauchent les chômeur·euse·s chroniques ou les personnes ayant peu d'expérience de travail, comme le PRIIME¹ et IPOP².
- Accroître le financement octroyé aux employeurs et aux organismes pour offrir des programmes d'apprentissage intégré au travail et des formations de courte durée³ en anglais. Une attention particulière devrait être mise sur les programmes d'apprentissage intégré au travail qui favorisent à la fois l'acquisition du français et de compétences professionnelles directement dans le milieu de travail.
 - Privilégier les programmes de transition qui facilitent l'intégra-

tion des travailleur·euse·s qualifié·e·s dans les secteurs où la demande est forte.

- Privilégier les programmes qui misent sur le développement de compétences numériques et d'autres compétences générales.

Miser sur des programmes de francisation adaptés à des

industries précises : Octroyer du financement pour améliorer l'offre de cours de francisation pour la main-d'œuvre.

- Renforcer la collaboration et la coordination entre les parties prenantes des communautés d'expression anglaise; le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; le ministère de l'Éducation du Québec; et le ministère de l'Enseignement supérieur pour mettre sur pied des activités de francisation pour les Québécois·e·s d'expression anglaise.
 - Promouvoir, auprès des employeurs, l'offre subventionnée d'apprentissage du français en milieu de travail, et en faciliter l'accès.

¹ « PRIIME » renvoie à « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi ». Ce programme vise à soutenir l'intégration des personnes nouvellement arrivées et des membres des minorités visibles dans un premier emploi dans leur champ d'expertise qui présente de bonnes possibilités de rétention.

Voir ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2023, 5 avril). 5.10 – Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf

² « IPOP » renvoie à « Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel ». Ce programme vise à faciliter la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger en démarche d'obtention d'un permis d'exercice dans leur champ d'expertise.

Voir ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2023, 17 avril). 5.10 – 5.10.1 – IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel. Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/5_10_1_IPOP.pdf

³ Les formations de courte durée proposent des occasions d'apprentissage poussé aux personnes nouvellement en recherche d'emploi pour leur permettre d'acquérir une expérience et des compétences précieuses dans un secteur donné.

Voir gouvernement du Québec. (2023). Formation de courte durée pour devenir préposée ou préposé aux bénéficiaires en CHSLD et en maison des aînés (MDA). https://www.quebec.ca/education/formations-sante/formation-courte-duree-preposes-aux-beneficiaires?fbclid=IwAR3LbrOpps4_rx2NYk5RhtwrxDZBA8xmW195PxHjftvht4LFOOYgvLjLLU

- Financer les organismes régionaux et les centres d'éducation aux adultes déjà au service de la communauté d'expression anglaise, afin qu'ils offrent des cours de francisation pour la main-d'œuvre des secteurs prioritaires, notamment ceux de la santé, des services sociaux et des métiers spécialisés.

Miser sur les programmes d'emploi ciblés : Adapter et élargir les services publics d'emploi, la formation axée sur les compétences et les programmes d'emploi en place pour inclure les Québécois·e·s d'expression anglaise, sous-représenté·e·s sur le marché du travail.

- Adapter les services publics d'emploi, les programmes d'employabilité et les services complémentaires selon les besoins des communautés d'expression anglaise de la Côte-Nord, et ce, en faisant appel à l'expertise des organismes régionaux et provinciaux qui servent les Québécois·e·s d'expression anglaise.
- Augmenter les ressources en faveur d'une formation axée sur les compétences reconnues, en ligne et à distance, pour atteindre davantage de Nord-Côtier·ère·s d'expression anglaise.
- Aider les employeurs à adapter leurs pratiques pour attirer et maintenir en poste les travailleur·euse·s d'expérience et les membres de groupes sous-représentés, notamment les Québécois·e·s d'expression anglaise.
- Financer les organisations régionales et communautaires d'expression anglaise pour offrir des programmes d'employabilité et d'aide à l'emploi aux personnes d'expression anglaise.

Favoriser la formation professionnelle en anglais : Améliorer l'accès aux programmes de formation professionnelle en anglais dans la région.

- Élargir l'offre de formation professionnelle dans les commissions scolaires d'expression anglaise de la région.
- Améliorer l'accès à des possibilités de formation en ligne et à distance pour les Nord-Côtier·ère·s d'expression anglaise.

Aborder les problèmes d'émigration dans la région : Renforcer les partenariats avec les organismes locaux qui servent les communautés d'expression anglaise pour remédier au problème des départs.

- Établir une collaboration entre les parties prenantes du gouvernement et des communautés d'expression anglaise en vue d'instaurer des programmes qui se veulent des solutions aux motifs de départ, dont le manque de services de garde, les possibilités de formation limitées et les difficultés de recrutement.
- Mettre sur pied des programmes adaptés aux jeunes nord-côtier·ère·s d'expression anglaise au chômage pour leur présenter des possibilités de formation et d'emploi.

Méthode et considérations de recherche

Le présent profil se fonde principalement sur les données intégrales et les données-échantillons quantitatives du Recensement du Canada de 2021⁴. Les données intégrales (100 %) proviennent de la totalité des ménages privés, alors que les données-échantillons (25 %) proviennent d'environ le quart des ménages privés, soit ceux qui ont reçu un questionnaire détaillé. À l'exception des données de la section Population, les données de toutes les sections de ce profil concernent les individus âgés de 15 ans et plus dans les ménages privés. Les données du présent profil sont organisées par région administrative et par municipalité régionale de comté (MRC)⁵. Les populations actives d'expression anglaise et française sont présentées selon trois grandes catégories : l'âge, le sexe et l'appartenance à une minorité visible. À la fin de chaque section, certaines caractéristiques sont indiquées pour les populations actives autochtones d'expression anglaise, dont les échantillons sondés étaient parfois trop petits pour qu'il soit possible d'en tirer des données fiables sur toutes les caractéristiques.

Dans certaines régions, la taille des échantillons de population était trop faible pour générer des données fiables. Nous avons supprimé les données non fiables pour les variables suivantes : postes vacants par profession, postes vacants par secteur, taux d'activité, taux de chômage, seuil de faible revenu, revenu médian après impôt, revenu médian de l'emploi et nombre moyen de semaines travaillées. Nous

avons supprimé les données pour ces variables lorsque l'échantillon de population était de 100 personnes ou moins et que les calculs pour ces variables aboutissaient à un chiffre de 0 %, 100 %, incalculable (c'est-à-dire 0/0) ou non disponible à partir des données sources. Dans les autres cas, nous avons conservé les données dans le profil à titre d'information générale, mais nous suggérons au lecteur de faire preuve de prudence lorsqu'il interprète des chiffres concernant de petites populations.

Des données complémentaires ont été obtenues auprès de l'Institut de la statistique du Québec et du ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie afin de dresser un portrait économique de la région.

En mai 2023, nous avons mené des entrevues de groupe semi-structurées auprès de membres d'organismes qui servent les QEA de la région dans le but de cibler les principaux problèmes d'emploi, défis et lacunes dans les compétences de cette population sur le marché du travail. Les réponses obtenues ont été analysées et classées par thèmes pour dégager les problèmes communs aux Nord-Côtier-ère-s d'expression anglaise. Toutes les citations sont issues de la transcription des entrevues. Certaines ont été légèrement modifiées afin d'en améliorer la clarté, mais ces modifications n'altèrent en rien le propos ni l'intention de la personne interviewée.

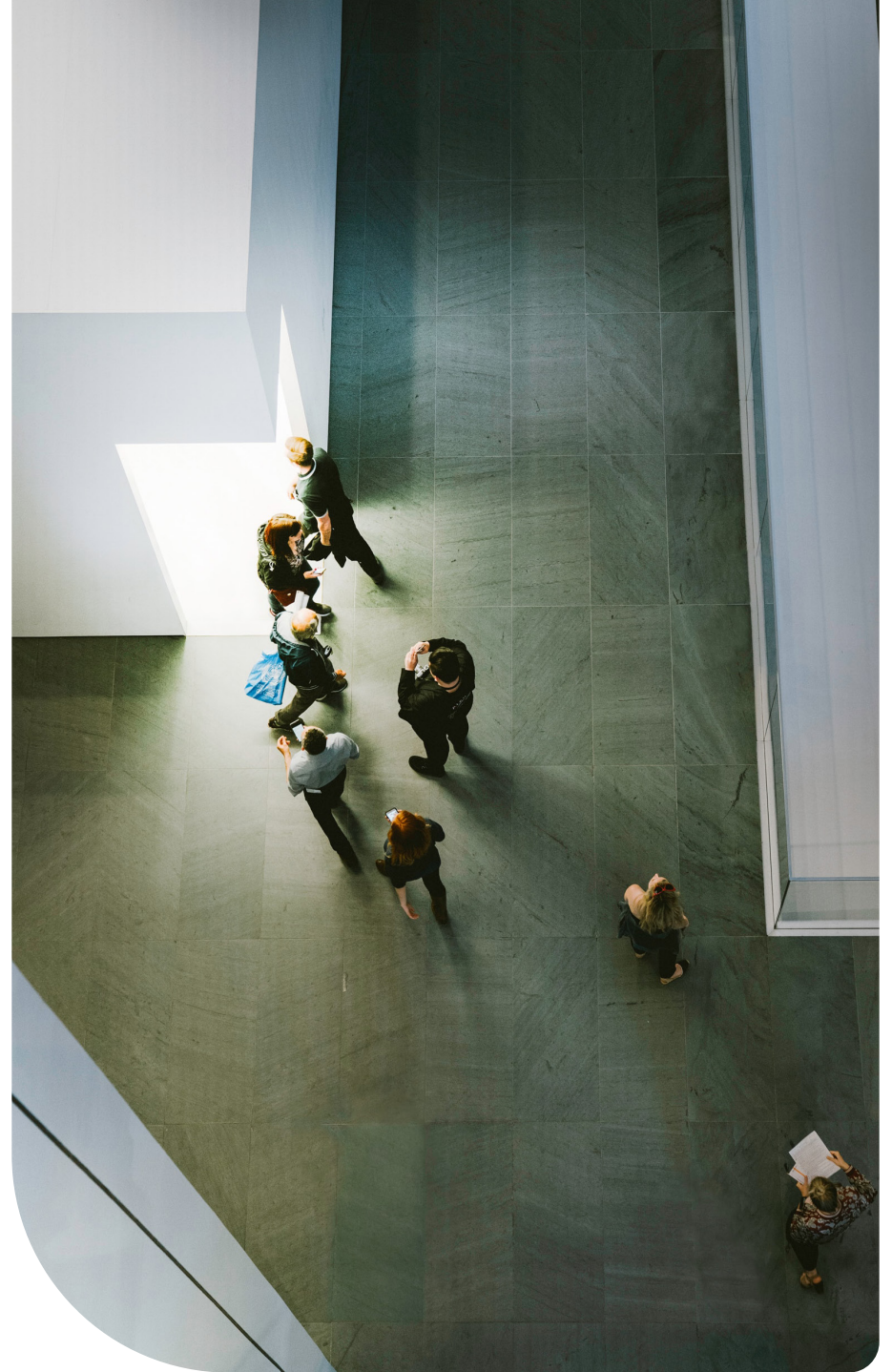
⁴ Il faut noter que l'année de référence du recensement canadien de 2021 était 2020, soit l'année où est survenue la pandémie de COVID-19. Or, la crise a sûrement influencé les caractéristiques de la population active. Des données plus récentes montrent que certains indicateurs, comme le taux de chômage, auraient maintenant diminué dans la plupart des collectivités québécoises. Cependant, selon les données sur le chômage et le revenu des quatre derniers recensements, les QEA s'en sortent moins bien que les francophones sur le marché du travail dans les différentes régions de la province. Par ailleurs, les données qualitatives issues d'entrevues avec des organisations régionales indiquent que les défis du marché du travail pour les QEA persistent même après la pandémie.

⁵ Les données du recensement constituent la source d'informations fondées sur la langue la plus importante et la plus complète concernant la population active d'expression anglaise du Québec. Le fait que ces données ne soient publiées que tous les cinq ans pose un obstacle majeur aux personnes qui s'y fient pour prendre des décisions d'envergure. Il faudrait donc que Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec et les réseaux de recherche pertinents recueillent et publient plus souvent des données sur la situation socioéconomique des minorités linguistiques au Québec.

Portrait linguistique de la population

Dans le cadre du recensement, Statistique Canada emploie diverses méthodes pour dénombrer et classer les locuteur·trice·s de chaque langue officielle. Dans le présent profil, nous utilisons le critère de la première langue officielle parlée (PLOP) pour mesurer le nombre de Québécois·e·s d'expression anglaise et française. La PLOP est une notion dérivée qui tient compte, pour une personne donnée, de la connaissance des deux langues officielles du Canada, de sa langue maternelle et de la langue parlée le plus souvent à la maison. Les personnes qui emploient tant l'anglais que le français comme PLOP ont été réparties également entre les catégories « PLOP anglais » et « PLOP français⁶ ».

⁶ Cette méthode de dénombrement des personnes d'expression anglaise et des francophones est considérée comme la plus inclusive parce qu'elle prend en compte les personnes plurilingues de même que les personnes qui ne maîtrisent aucune des deux langues officielles, mais qui se considèrent plus à l'aise dans l'une ou l'autre, particulièrement pour obtenir des services d'emploi, de santé et de formation.



Définitions

La section suivante présente une définition abrégée des variables et des concepts utilisés dans le profil. Les définitions complètes se trouvent dans le Dictionnaire du recensement 2021 de Statistique Canada⁷.

Autochtone – Désignation des personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations (Indien·ne·s de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit), des personnes qui sont des Indien·ne·s inscrit·e·s ou visé·e·s par un traité (aux termes de la Loi sur les Indiens du Canada) ou aux personnes membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne, selon Statistique Canada.

Chômeur·euse – Personne qui, durant la semaine de référence de mai 2021, n'avait pas de travail rémunéré, mais en avait activement cherché un au cours des quatre semaines précédentes.

Industrie – Secteur d'activité économique spécifique auquel se consacre un groupe donné. Les données concernant l'industrie sont produites conformément au Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (2017).

Minorité visible – Personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre du recensement, il s'agit

des personnes sud-asiatiques, chinoises, noires, philippines, arabes, latino-américaines, asiatiques du Sud-Est, asiatiques occidentales, coréennes et japonaises.

Niveau de scolarité – Plus haut niveau d'études terminées avec succès.

Personne occupée – Personne qui, durant la semaine de référence de mai 2021, effectuait un travail rémunéré pour un employeur ou travaillait à son compte.

Personne occupée temporairement – Personne qui, durant la semaine de référence de mai 2021, effectuait un travail rémunéré pour un employeur dans le cadre d'un contrat à durée déterminée plutôt que d'un poste permanent sans date de fin prévue.

Population active – Ensemble des personnes de 15 ans et plus occupant un emploi ou étant au chômage pendant la semaine de référence de mai 2021

Revenu après impôt – Revenu total d'une personne moins l'impôt sur le revenu.

⁷ Statistique Canada. (2023, 21 juin). *Dictionnaire, Recensement de la population, 2021*. Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/index-fra.cfm>

Revenu d'emploi – Ensemble des revenus reçus sous forme de traitements, de salaires et de commissions dans le cadre d'un travail rémunéré, y compris le travail autonome.

Seuil de faible revenu (SFR) – Seuil de revenu en deçà duquel certaines personnes sont susceptibles de consacrer une part de leur revenu total plus importante que la moyenne à leurs besoins de base, comme l'alimentation, le logement et l'habillement.

Taux d'activité – Proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) en emploi ou activement à la recherche d'un emploi, qui constitue la population active.

Travail – Activité professionnelle d'une personne de 15 ans et plus en 2020, le cas échéant. Pour les individus qui ont travaillé, ce critère indique le nombre de semaines passées dans un emploi salarié ou à leur compte, pendant l'année de référence, ne serait-ce que pour quelques heures.



Introduction

Le présent profil résume les données accessibles les plus récentes sur la situation de l'emploi des QEA de la Côte-Nord. Les données sont principalement tirées du Recensement du Canada de 2021, la source d'information la plus complète sur les caractéristiques de la population active au sein des minorités linguistiques canadiennes. Le rapport traite entre autres du nombre de QEA dans la population active de la région, des secteurs où on les trouve majoritairement, de leur profil de compétences, de leurs taux de chômage, de leurs revenus et de leur travail. Les données sur le statut d'emploi des QEA y ont été compilées en tenant compte de leur situation de minorité linguistique au sein d'un marché du travail majoritairement francophone. C'est pourquoi la plupart des renseignements présentés ici sont déclinés selon les deux groupes linguistiques : les Québécois·e·s d'expression anglaise (QEA) et les francophones.

Ces données ont été enrichies par des sondages et des entretiens qualitatifs menés auprès d'organismes qui servent les QEA de la Côte-Nord. Le rapport se conclut par un bref survol des défis et des problèmes d'emploi des QEA dans la région, suivi par des recommandations préliminaires destinées à améliorer l'intégration de ce groupe au marché du travail.



Chapitre 1

Population

Population

POPULATION TOTALE

La population totale de la Côte-Nord, qui s'élève à 87 425 habitant-e-s, compte 5 298 personnes d'expression anglaise (environ 6,1 % de la population locale)⁸. La plupart d'entre elles habitent le Golfe-du-Saint-Laurent, ce qui en fait l'endroit abritant la plus grande proportion de QEA de la région (85,0 %).

Graphique 1 : Population totale de la Côte-Nord par MRC

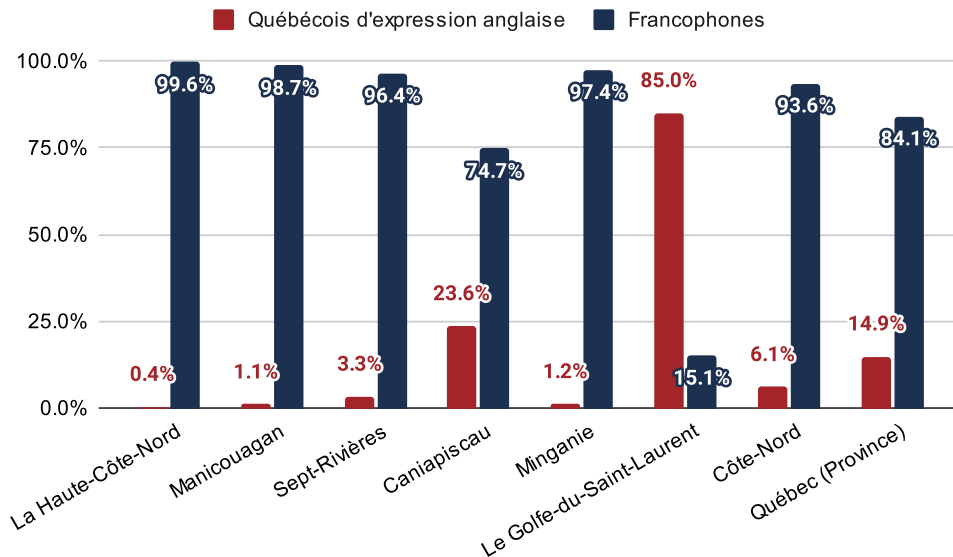


Tableau 1 : Population totale de la Côte-Nord par MRC

	Québécois d'expression anglaise	Francophones
La Haute-Côte-Nord	38	10,153
Manicouagan	315	29,490
Sept-Rivières	1,115	32,590
Caniapiscau	918	2,903
Minganie	73	6,163
Le Golfe-du-Saint-Laurent	2,840	505
Côte-Nord	5,298	81,803
Québec (Province)	1,253,578	7,074,323

⁸ Les données sur la population totale sont fondées sur les estimations de la population de tous les ménages privés qui sont dérivées de l'échantillon de 100 % du recensement de 2021. Toutes les autres données de ce profil, y compris les données démographiques ultérieures, sont dérivées des données de l'échantillon de 25 % du recensement de 2021.

Population selon l'âge

La Côte-Nord abrite une population vieillissante. Parmi les QEA, les personnes de 55 à 64 ans et celles de 65 ans et plus représentent les groupes d'âge les plus nombreux, une tendance qui s'observe aussi chez les francophones. Au sein des deux communautés linguistiques, les jeunes (15 à 24 ans) tendent à représenter une plus petite partie de la population totale de la plupart des MRC.

Tableau 2.a : Structure par âge de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC

Québécois d'expression anglaise							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Manicouagan	1.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%
Sept-Rivières	3.4%	0.4%	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.6%
Caniapiscau	23.1%	3.9%	4.2%	2.2%	2.7%	2.1%	1.0%
Minganie	1.5%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	86.3%	7.1%	8.7%	7.1%	13.8%	15.9%	21.9%
Côte-Nord	6.2%	0.7%	0.8%	0.6%	0.9%	1.0%	1.2%
Québec (Province)	14.9%	1.9%	2.3%	2.2%	2.0%	1.9%	2.2%

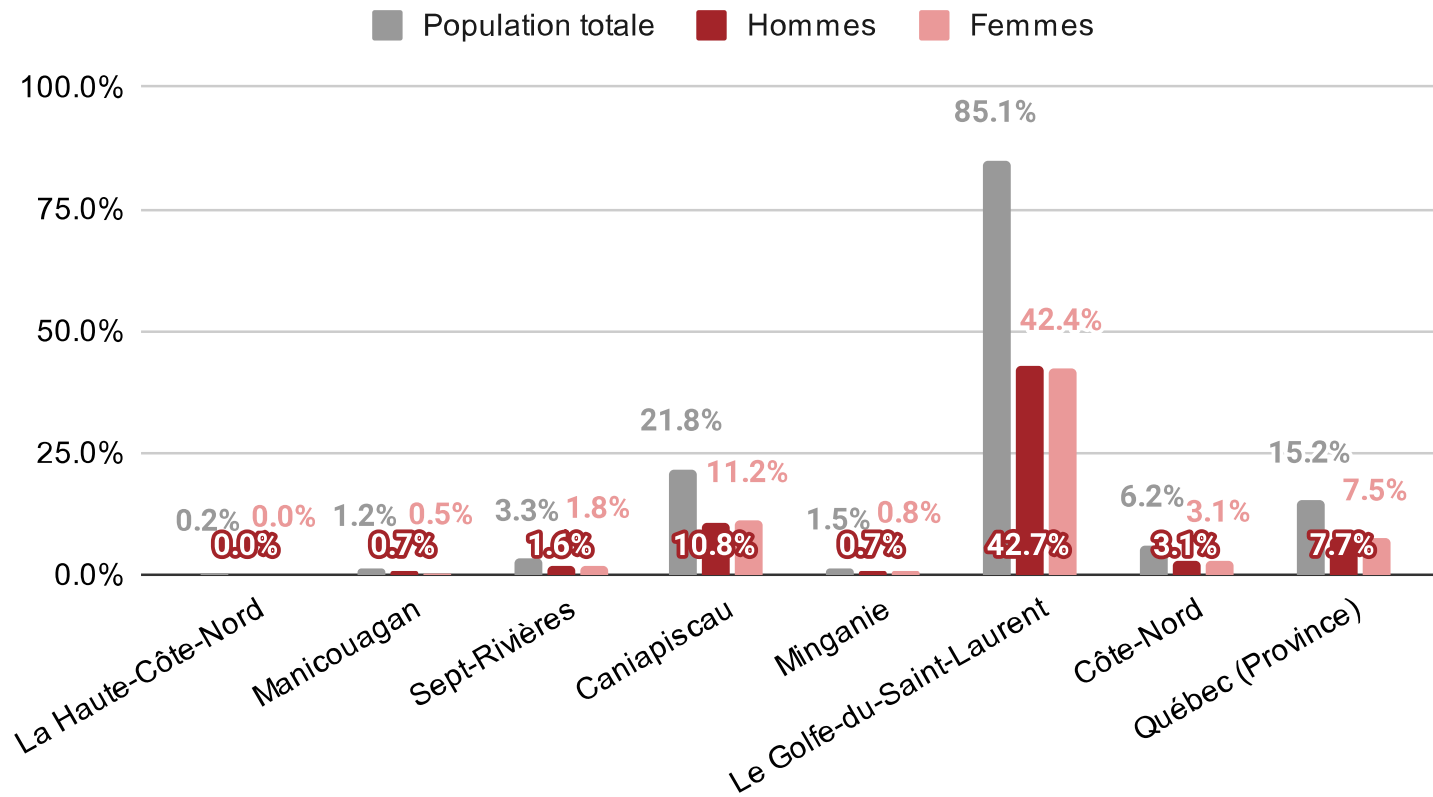
Tableau 2.b : Structure par âge de la population francophone de la Côte-Nord par MRC

Francophones							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	99.7%	7.4%	8.9%	9.9%	12.3%	20.2%	28.3%
Manicouagan	98.7%	9.4%	10.1%	11.9%	12.4%	18.6%	21.5%
Sept-Rivières	96.4%	10.3%	11.0%	12.0%	12.6%	15.1%	18.0%
Caniapiscau	75.2%	8.6%	10.9%	13.4%	12.5%	9.1%	2.8%
Minganie	97.1%	9.4%	10.1%	11.3%	12.7%	17.8%	18.6%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	14.0%	1.5%	0.9%	1.8%	2.6%	3.5%	2.6%
Côte-Nord	93.5%	9.2%	10.0%	11.3%	12.1%	16.3%	19.2%
Québec (Province)	84.1%	8.7%	10.4%	11.2%	10.3%	12.7%	16.7%

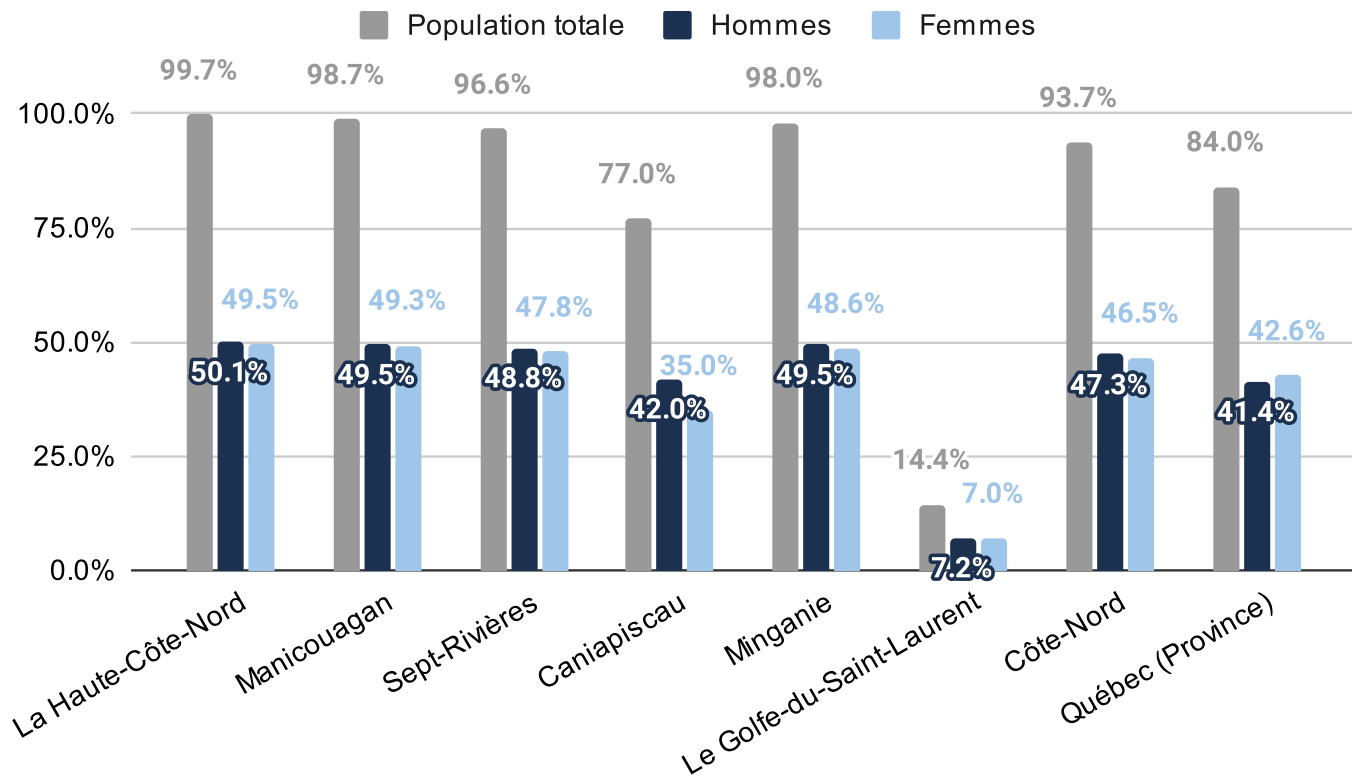
Population selon le sexe

La Côte-Nord compte une proportion à peu près égale de femmes et d'hommes d'expression anglaise, soit 3,1 % et 3 % respectivement. Du côté francophone, ces proportions atteignent respectivement 46,1 % et 47,4 %.

Graphique 2.a : Structure par sexe de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC



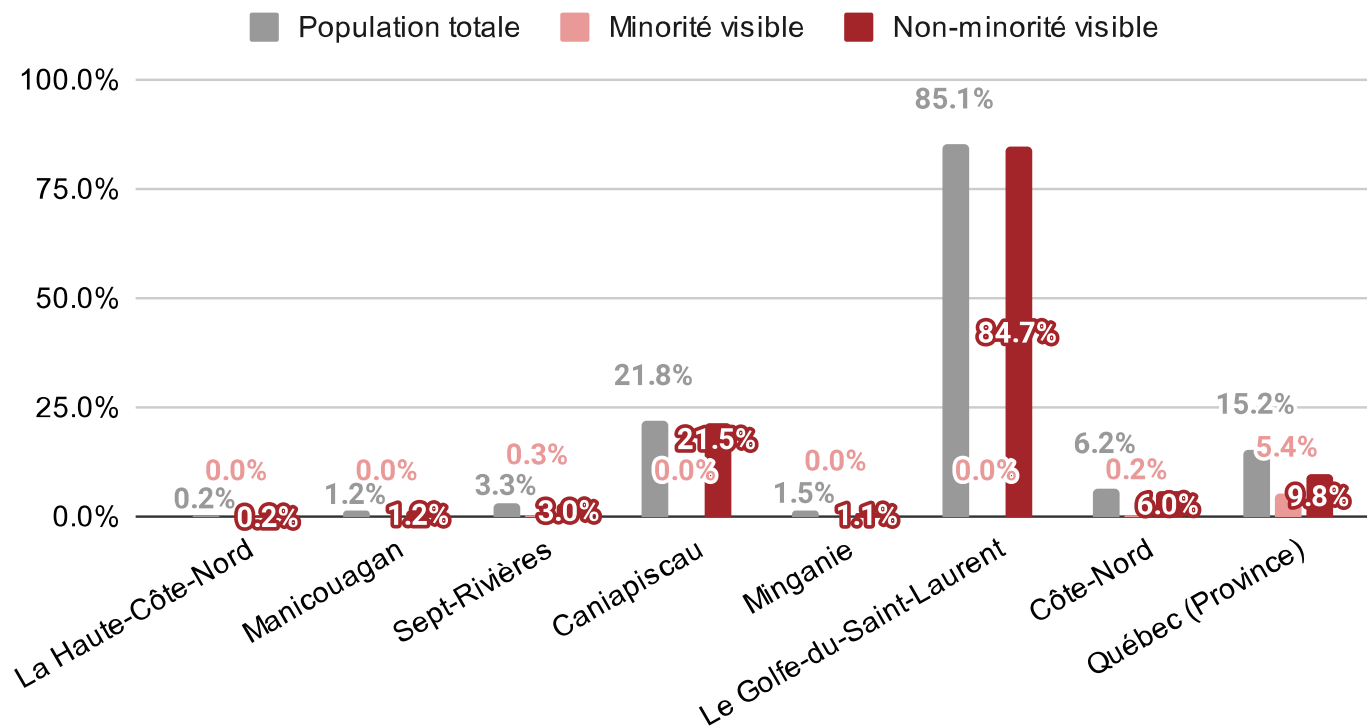
Graphique 2.b : Structure par sexe de la population francophone de la Côte-Nord par MRC



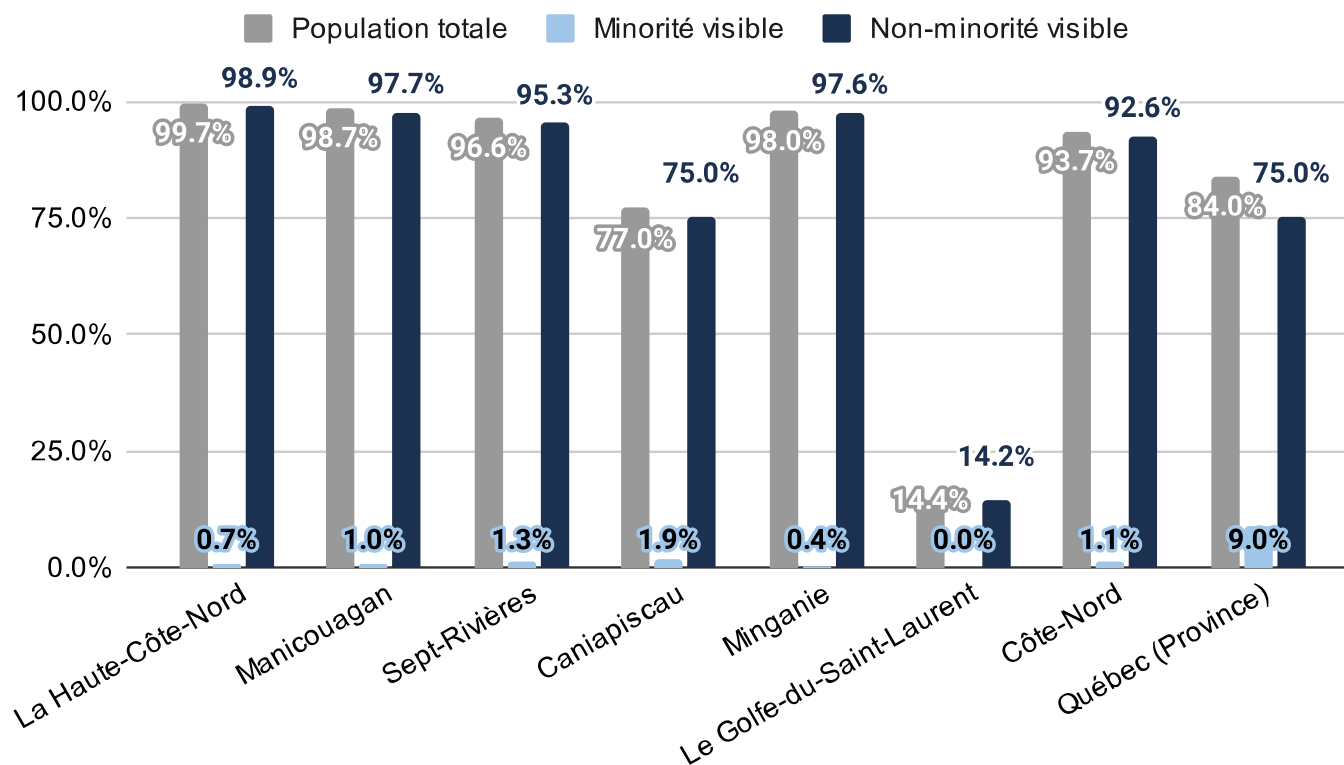
Population et minorités visibles

En Côte-Nord, les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles représentent 3,4 % de la population d'expression anglaise et 0,2 % de la population totale. Quant aux personnes d'expression française issues de minorités visibles, elles constituent 1,4 % de la population francophone et 1,3 % de la population totale. C'est dans Sept-Rivières que se concentrent les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles.

Graphique 3.a : Structure par minorité visible de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC



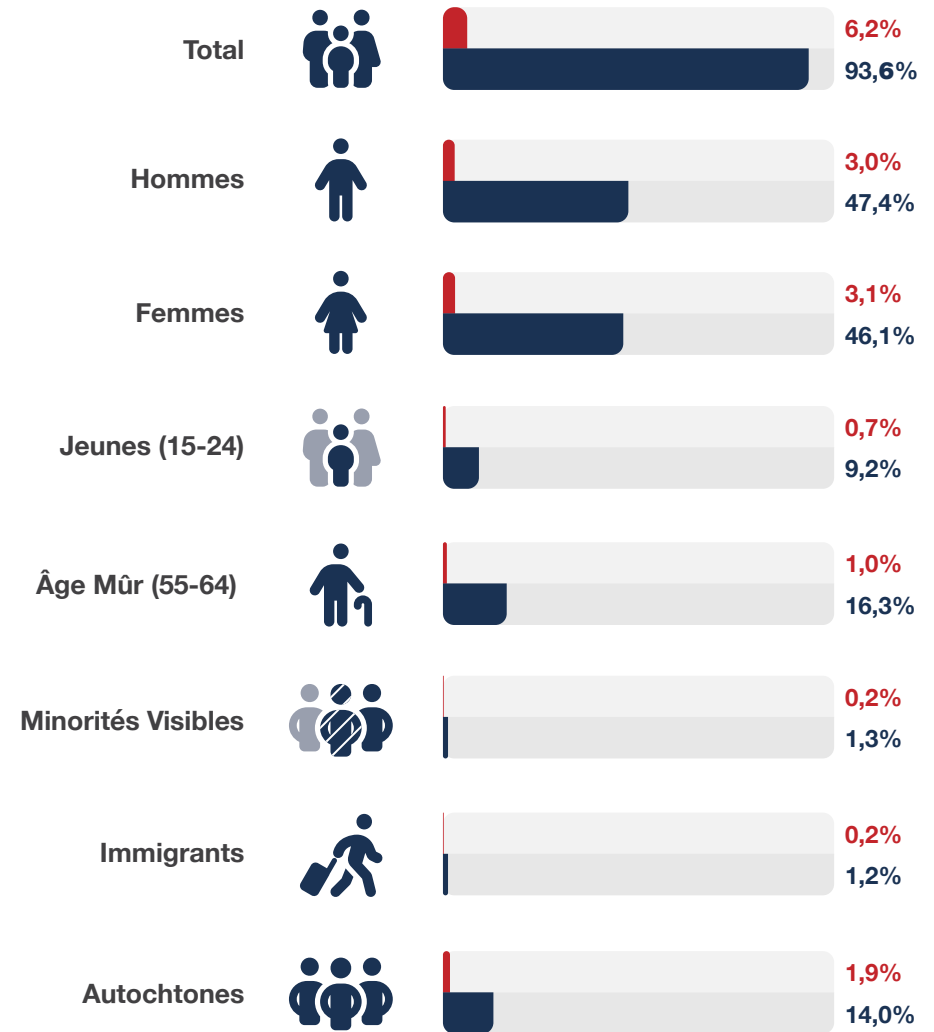
Graphique 3.b : Structure par minorité visible de la population francophone de la Côte-Nord par MRC



Résumé des proportions de QEA et de francophones dans la population totale de la Côte-Nord

Proportions de la population totale⁹

Côte-Nord



■ QEA ■ Francophones

⁹ Les données sur la population figurant dans ce tableau récapitulatif sont uniquement constituées d'un échantillon de 25 %. Veuillez consulter la section Population totale ci-dessus pour des données d'échantillonnage à 100 % pour l'ensemble de la population de la région.

Chapitre 2

Situation économique



Situation économique

La Côte-Nord, définie comme une région ressource,¹⁰ compte parmi ses principales industries la foresterie, la construction, l'exploitation minière et la pêche¹¹. En 2022, les secteurs de la fabrication et de la construction ont connu une croissance, qui s'est traduite par une légère hausse de l'emploi.

Le secteur primaire régional est fort. En 2022, ce dernier représentait une proportion d'emplois nettement supérieure (6,7 %) à celle qu'on trouve au Québec (2,3 %)¹². Cela dit, le pourcentage d'emplois en fabrication était moindre en Côte-Nord qu'au Québec (11,1 % contre 11,4 %). Notons aussi la proportion considérable d'emplois en construction, qui était plus élevée dans la région (8,2 %) que dans la province (6,7 %) en 2022.

La Côte-Nord est responsable d'une part relativement petite des retombées économiques du Québec. En 2020, le produit intérieur brut (PIB) de la région se chiffrait à 7,3 milliards de dollars, soit à peu près 1,7 % du PIB total de la province¹³. Par ailleurs, son PIB par habitant-e, évalué à 80 743 \$, se classait au deuxième rang en importance parmi les régions du Québec.

¹⁰ Hamelin, F. (2022). *Portrait économique des régions du Québec*. Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/PERQ_2022.pdf

¹¹ Boulais-Préséault, M. (2023, 29 juin). *Études régionales : Régions administratives de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec*. Desjardins. <https://drive.google.com/file/d/1JAI-dfr8Hq6eXmZ6HUEHbTOLkCNRjYQm/view?usp=sharing>

¹² Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. (2022, 10 mai). *Structure économique*. Québec. <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/cote-nord/portrait-regional/structure-economique>

¹³ Hamelin, F. (2022). *Portrait économique des régions du Québec*. Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/PERQ_2022.pdf

En 2020, la Côte-Nord affichait un indice de développement économique¹⁴ de 94,3, ce qui lui valait le 13e rang parmi les régions de la province. Elle enregistrait aussi l'indice de productivité du travail¹⁵ le plus élevé et l'un des plus faibles indices de diversité industrielle¹⁶, lequel la classait en avant-dernière place. À l'échelle de la province, il s'agissait donc de l'une des régions les plus productives, mais aussi l'une des moins diversifiées sur le plan industriel.

Tableau 3 : Indicateurs de performance économique de la Côte-Nord

Indicateurs économiques (Côte-Nord) ¹⁷	Chiffre	Rang régional (sur 17)
Indice de développement économique (2020)	94,3	13 ^e
PIB (2020)	7,3 G\$	15 ^e
PIB par habitant-e (2020)	80 743 \$	2 ^e
Indice de la productivité du travail (2020)	183,5	1 ^{er}
Indice de diversité industrielle (2021)	8,2	16 ^e

¹⁴ L'indice de développement économique permet d'analyser la situation économique des régions selon quatre composantes : la démographie, le marché du travail, le revenu et la scolarité. Un indice supérieur à 100 signifie que le niveau de développement économique d'une région est plus élevé que la moyenne québécoise. Cet indice est calculé par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

¹⁵ La productivité du travail est mesurée à partir du produit intérieur brut (nominal) par heure travaillée. Un indice supérieur à 100 indique que la productivité du travail d'une région est plus élevée que la moyenne québécoise. Cet indice est calculé par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

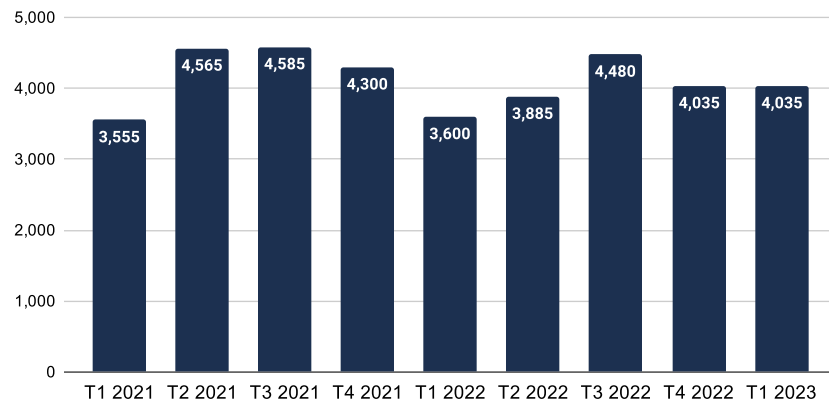
¹⁶ L'indice de diversité industrielle mesure la similarité entre la structure industrielle d'une région et celle du Québec. Plus un indice se rapproche de 100, plus la structure industrielle de la région ressemble à celle de la province (fortement diversifiée). À l'inverse, plus un indice est près de 0, plus elle en diffère. Cet indice est calculé par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie.

¹⁷ Hamelin, F. (2022). *Portrait économique des régions du Québec*. Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/PERQ_2022.pdf

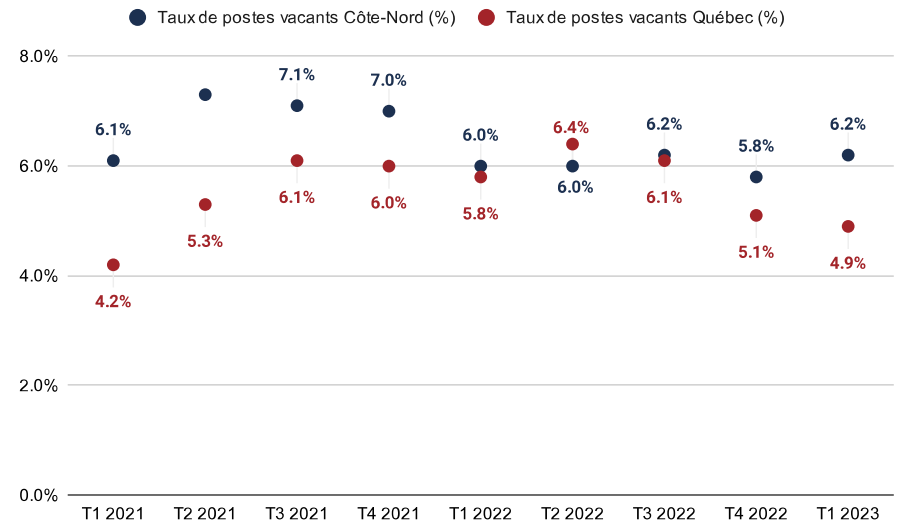
POSTES VACANTS¹⁸

Au premier trimestre de 2021, la Côte-Nord comptait 3 555 postes vacants¹⁹, signe d'une reprise de l'économie régionale après la pandémie et du retour de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Toutefois, la réalité dans la région a fluctué dans l'année 2022-2023. Au premier trimestre de 2023, la Côte-Nord affichait 4 035 postes vacants, soit plus qu'au quatrième trimestre de 2020, avant la pandémie, où on en dénombrait 2 470.

Graphique 4.a : Nombre de postes vacants en Côte-Nord (trimestriel)²⁰



Graphique 4.b : Taux de postes vacants en Côte-Nord (trimestriel)



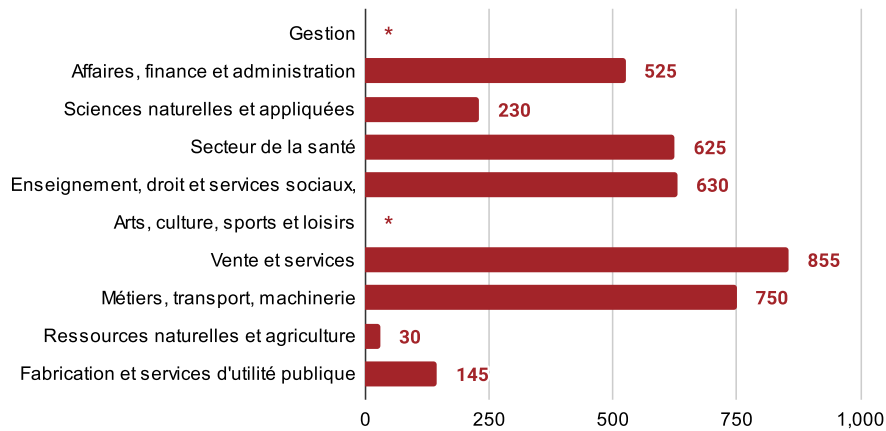
Au premier trimestre de 2023, la Côte-Nord enregistrait un taux de postes vacants supérieur au taux provincial, soit 6,2 % contre 4,9 %, indice d'une forte demande en main-d'œuvre dans la région.

¹⁸ À Statistique Canada, les données sur les postes vacants pour la Côte-Nord et le Nord-du-Québec sont combinées pour améliorer la qualité des données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires.

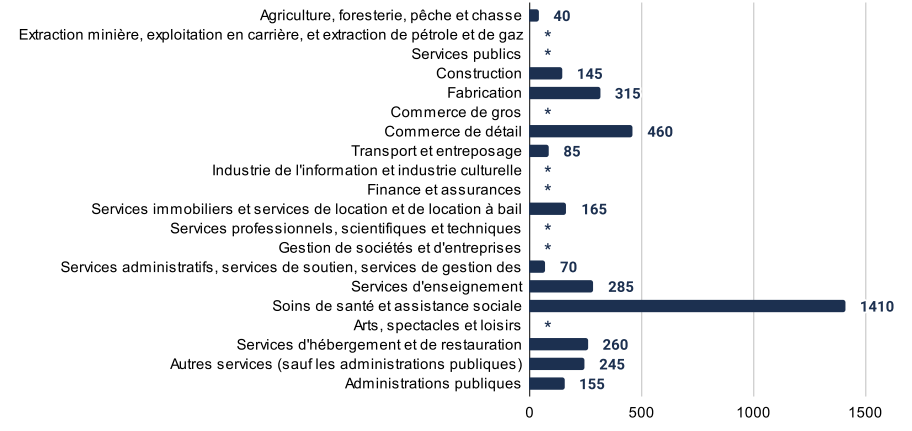
¹⁹ Selon Statistique Canada, le taux de postes vacants correspond au nombre de postes vacants exprimé en proportion de la demande de main-d'œuvre totale (postes occupés et vacants).

²⁰ Statistique Canada. (2023, 20 juin). *Tableau 14-10-0325-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées* [Tableau]. <https://doi.org/10.25318/1410032501-fra>

Graphique 5.a : Nombre de postes vacants en Côte-Nord selon la profession (T1 2023)²¹



Graphique 5.b : Nombre de postes vacants en Côte-Nord selon l'industrie (T1 2023)²²



Selon les données du premier trimestre de 2023 pour la Côte-Nord, la catégorie professionnelle « Vente et services » est celle qui affiche le plus haut nombre de postes vacants (855), suivie par « Métiers, transport et machinerie » (750), « Enseignement et services sociaux » (630) et « Secteur de la santé » (625). La situation est semblable dans l'ensemble du Québec : la catégorie « Vente et services » est aussi celle où les postes vacants sont les plus nombreux (57 455), suivie par « Métiers et transport » (29 320) et « Secteur de la santé » (25 755).

Quand les postes vacants sont classés par secteur, on constate que la catégorie « Soins de santé et assistance sociale » arrive en tête de classement (1 410 postes vacants) dans la région, suivie par « Commerce de détail » (460) et « Fabrication » (315). C'est assez semblable à ce qu'on voit à l'échelle provinciale, où la catégorie « Soins de santé et assistance sociale » affiche le plus haut nombre de postes vacants (40 530), suivie par « Fabrication » (22 695) et « Commerce de détail » (21 110).

²¹ Statistique Canada. (2023, 19 Septembre). *Tableau 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées* [Tableau de données]. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035601&request_locale=fr

²² Pour certains secteurs et certaines catégories professionnelles, les données ne figurent pas dans les diagrammes. Il y a deux raisons à cela : soit les données n'ont pas été jugées assez fiables pour être publiées par Statistique Canada, soit elles ont été supprimées pour respecter les exigences de confidentialité de la *Loi sur la statistique*. Dans les diagrammes, ces secteurs et catégories sont marqués d'un astérisque.



Chapitre 3

Population active

Population active

La participation au marché du travail est un indicateur important pour comprendre le degré d'activité des personnes et des collectivités.

Pour bien l'interpréter, il faut considérer plusieurs facteurs, notamment :

- La proportion de personnes au chômage dans la population active;
- La conjoncture et le moment de l'année où sont recueillies les données sur la population active;
- Les types d'emplois occupés;
- Le revenu gagné.

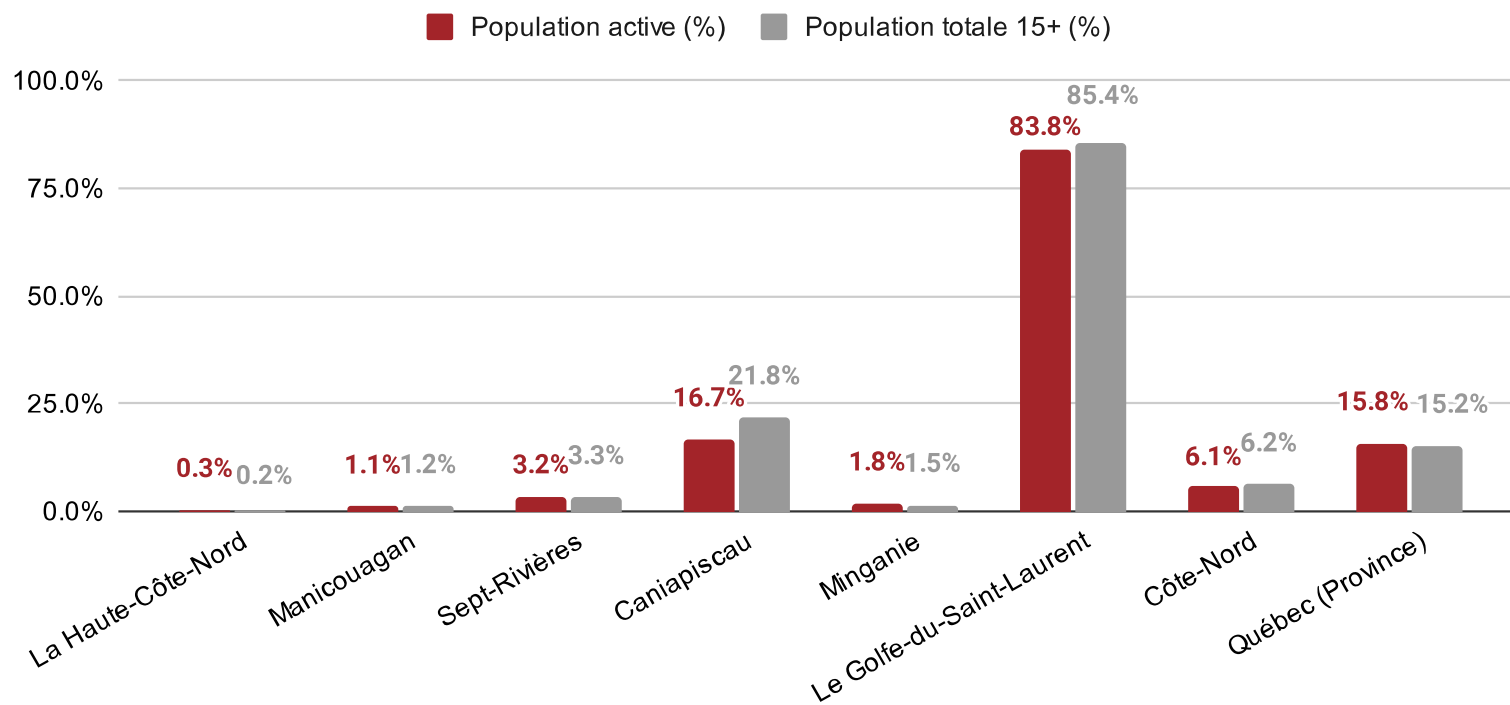
POPULATION ACTIVE TOTALE

La population active de la Côte-Nord totalise 43 555 personnes, un chiffre inférieur à celui du recensement de 2016, établi à 45 750. Elle compte une petite proportion de QEA (6,1 %), semblable à leur poids démographique (6,2 %). On dénombre 40 863 francophones dans la population active régionale, qui constituent 93,8 % du marché du travail.

Dans la plupart des MRC, la proportion de QEA dans la population active est moindre que leur poids démographique. Parmi elles, le Golfe-du-Saint-Laurent enregistre la proportion la plus élevée (83,8 %); la Haute-Côte-Nord, la plus basse²³.

²³ Selon le recensement, la Haute-Côte-Nord compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

Graphique 6.a : Population active d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC



Graphique 6.b : Population active francophone de la Côte-Nord par MRC

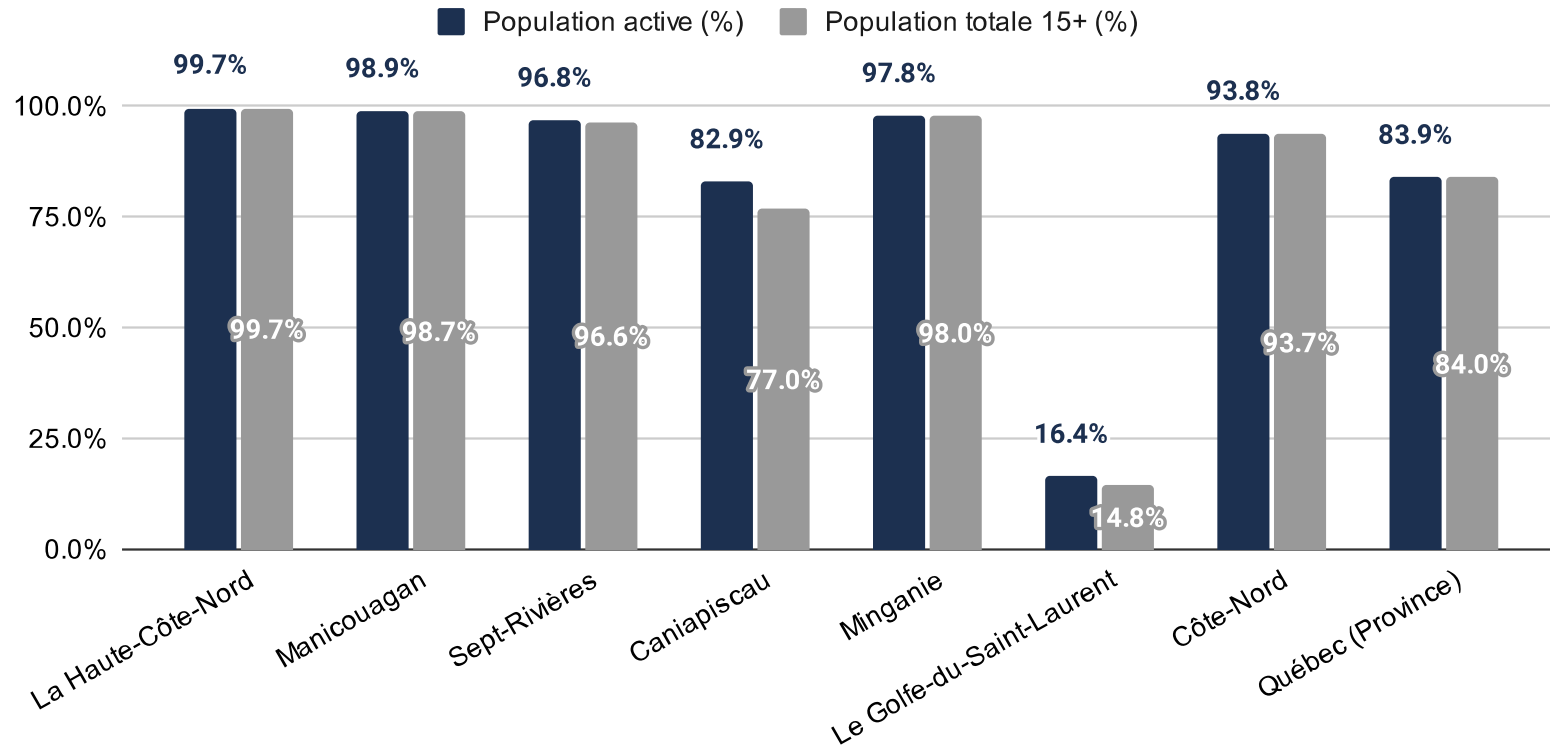


Tableau 4 : Population active totale de la Côte-Nord par MRC

	Québécois d'expression anglaise	Francophones
La Haute-Côte-Nord	15	4,660
Manicouagan	163	14,358
Sept-Rivières	543	16,583
Caniapiscau	358	1,778
Minganie	58	3,188
Le Golfe-du-Saint-Laurent	1,530	300
Côte-Nord	2,668	40,863
Québec (Province)	699,015	3,721,250

Population active selon l'âge

Dans les deux communautés linguistiques, les jeunes de 15 à 24 ans et les travailleurs âgés de 65 ans et plus tendent à représenter les plus petites proportions de la population active. Chez les francophones, les travailleur·euse·s de 35 à 54 ans constituent généralement une part considérable de la population active.

Tableau 5.a : Structure par âge de la population active d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC

Part de la population active (Québécois d'expression anglaise)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
Manicouagan	1.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.3%	0.1%
Sept-Rivières	3.2%	0.4%	0.8%	0.6%	0.6%	0.6%	0.2%
Caniapiscau	16.7%	2.2%	4.5%	3.0%	3.4%	2.8%	0.5%
Minganie	1.8%	0.2%	0.7%	0.2%	0.2%	0.3%	0.0%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	83.8%	6.6%	14.5%	11.2%	22.2%	19.7%	9.0%
Côte-Nord	6.1%	0.6%	1.3%	1.0%	1.4%	1.3%	0.5%
Québec (Province)	15.8%	2.1%	3.6%	3.6%	3.2%	2.5%	0.8%

Tableau 5.b : Structure par âge de la population active francophone de la Côte-Nord par MRC

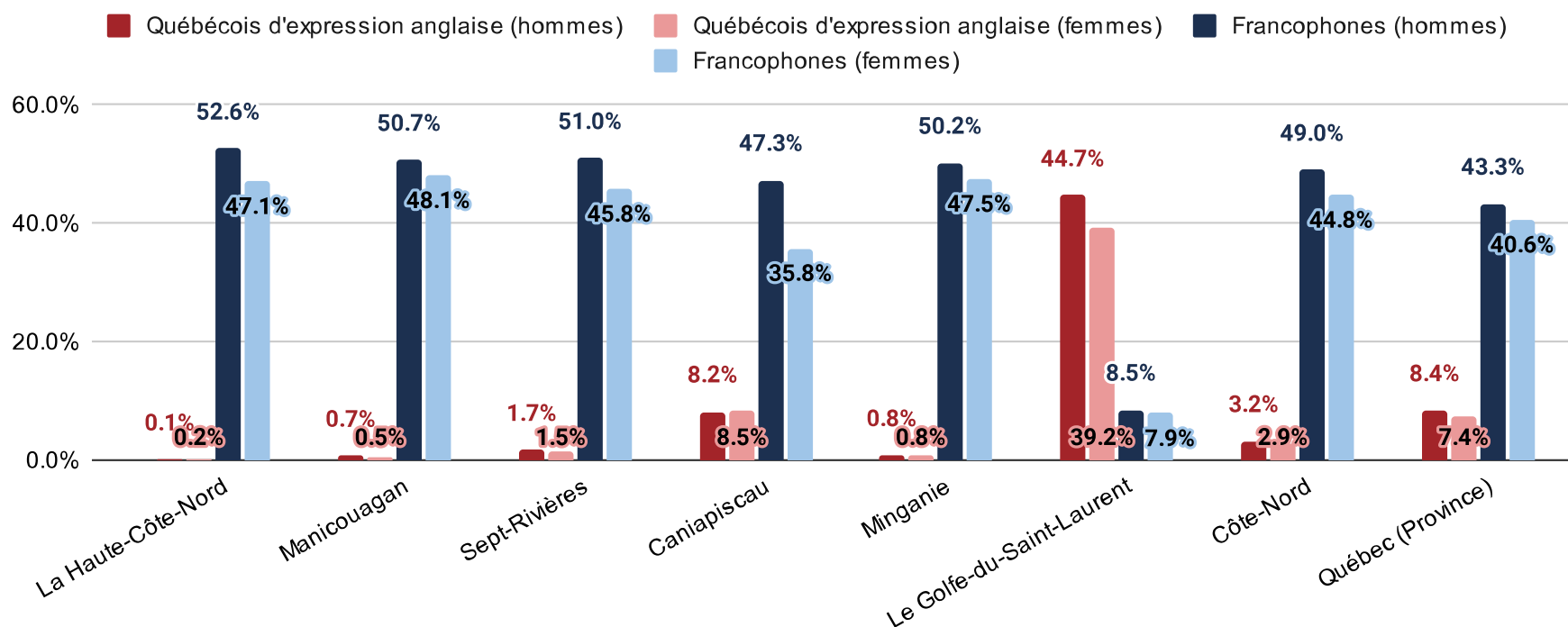
Part de la population active (Francophones)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	99.7%	8.0%	16.3%	19.4%	22.4%	26.6%	7.0%
Manicouagan	98.9%	12.2%	17.3%	21.5%	22.2%	21.2%	4.4%
Sept-Rivières	96.8%	13.1%	18.4%	21.0%	21.7%	17.8%	4.9%
Caniapiscau	82.9%	9.4%	16.9%	21.9%	20.4%	12.8%	1.2%
Minganie	97.8%	10.9%	15.7%	19.8%	21.6%	22.2%	7.7%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	16.4%	1.9%	1.4%	3.0%	4.4%	5.2%	0.5%
Côte-Nord	93.8%	11.4%	16.8%	20.2%	21.2%	19.4%	4.8%
Québec (Province)	83.9%	10.9%	17.2%	18.9%	17.1%	15.6%	4.2%

Population active selon le sexe

Dans les deux communautés linguistiques de la région, les femmes affichent généralement un taux d'activité inférieur à celui des hommes. C'est le cas dans la plupart des autres régions du Québec, et dans la province dans son ensemble.

Parmi les QEA de la Côte-Nord, les hommes et les femmes forment respectivement 3,2 % et 2,9 % de la population active. De la même façon, du côté francophone, la proportion d'hommes dans la population active (49 %) est supérieure à la proportion de femmes (44,8 %).

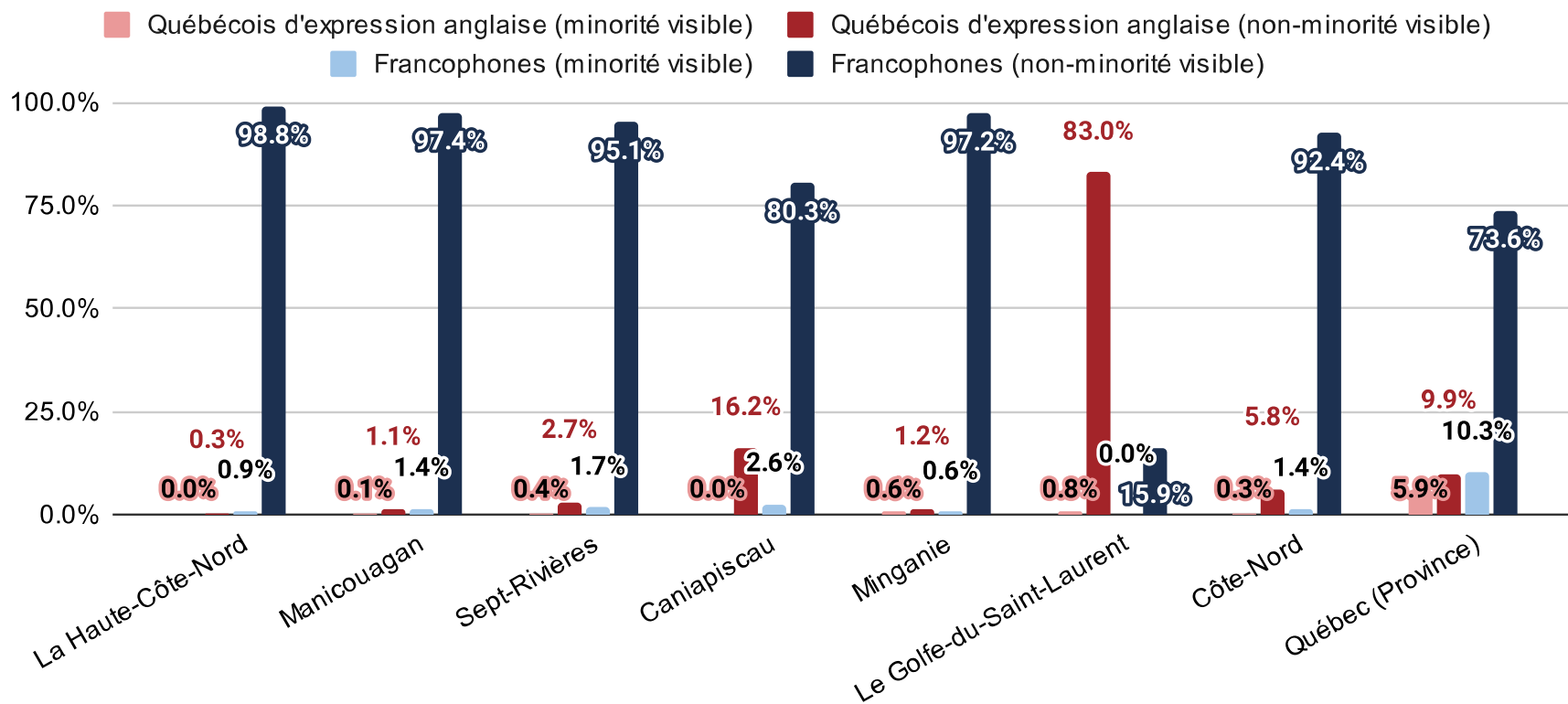
Graphique 7 : Structure par sexe de la population active de la Côte-Nord par MRC



Population active et minorités visibles

En Côte-Nord, les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles constituent 0,3 % de la population active totale; leurs homologues francophones, 1,4 %. C'est dans la population active du Golfe-du-Saint-Laurent que se concentrent les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles.

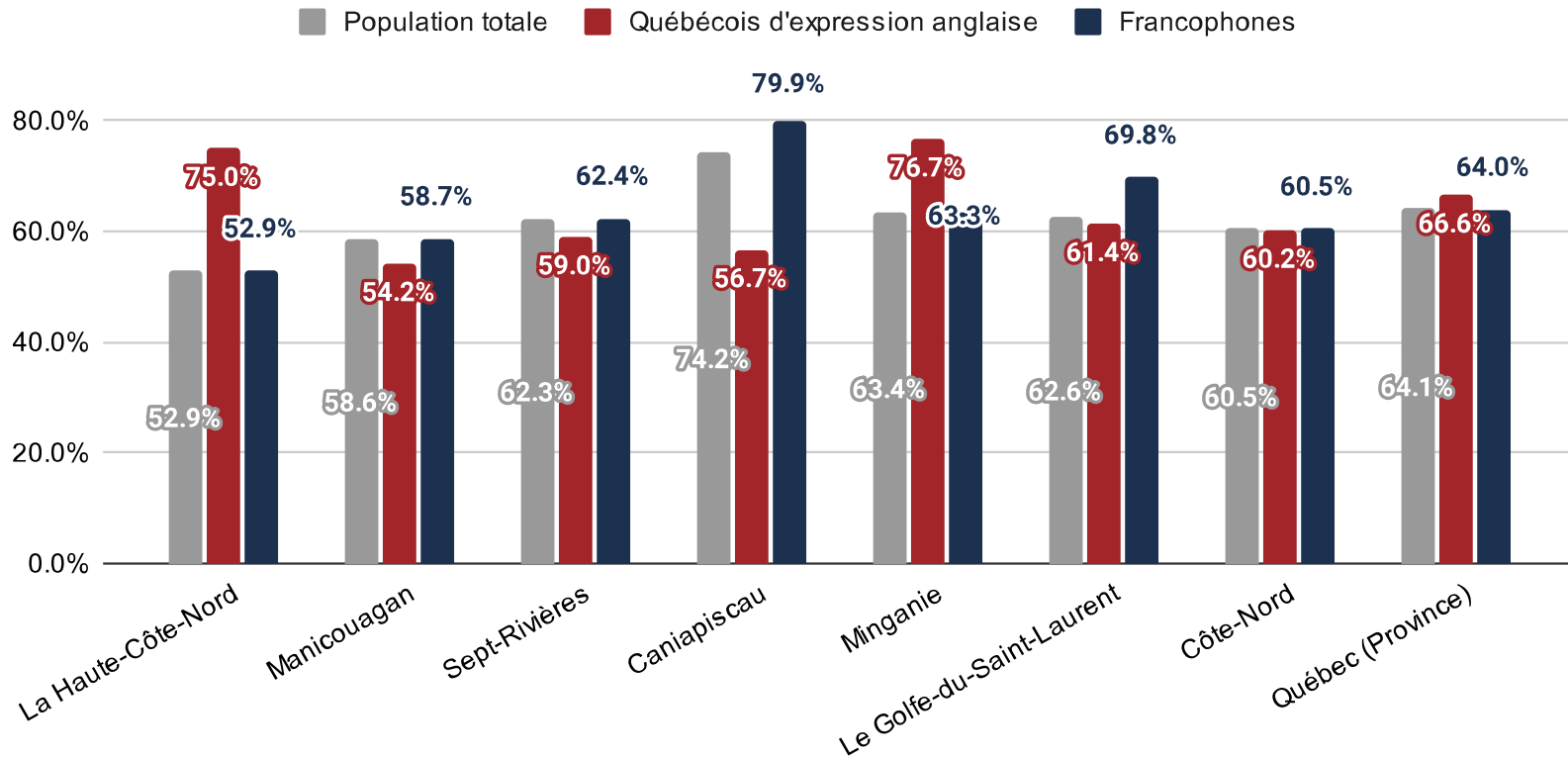
Graphique 8 : Structure par minorité visible de la population active de la Côte-Nord par MRC



TAUX D'ACTIVITÉ

Le taux d'activité des QEA est de 60,2 % en Côte-Nord, contre 60,5 % chez les francophones, et de 66,6 % dans la province. C'est en Minganie que le taux d'activité des QEA est le plus haut (76,7 %) et en Manicouagan qu'il est le plus bas (54,2 %)²⁴.

Graphique 9 : Taux d'activité de la population active de la Côte-Nord par MRC



²⁴ Selon le recensement, la Minganie compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

Taux d'activité selon l'âge

Dans les deux communautés linguistiques de la région, les jeunes de 15 à 24 ans et les adultes de 55 ans et plus tendent à afficher les taux d'activité les plus faibles, une tendance qui s'observe aussi à l'échelle provinciale. Les jeunes d'expression anglaise de 15 à 24 ans enregistrent un taux d'activité de 48,5 %, lequel est nettement inférieur à celui des jeunes francophones (62,8 %).

Tableau 6.a : Structure par âge du taux d'activité de la population active d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC

Taux d'activité de la population active (Québécois d'expression anglaise)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	75.0%	*	*	*	*	*	*
Manicouagan	54.2%	44.4%	77.8%	86.7%	80.0%	56.3%	15.4%
Sept-Rivières	59.0%	49.0%	78.8%	79.6%	79.2%	67.7%	14.6%
Caniapiscou	56.7%	32.2%	60.0%	78.8%	69.0%	70.6%	25.0%
Minganie	76.7%	*	90.0%	*	33.3%	*	*
Le Golfe-du-Saint-Laurent	61.4%	51.1%	89.8%	87.2%	88.0%	67.9%	22.6%
Côte-Nord	60.2%	48.5%	80.1%	84.0%	83.5%	67.4%	20.3%
Québec (Province)	66.6%	57.7%	83.7%	85.3%	84.7%	70.0%	18.3%

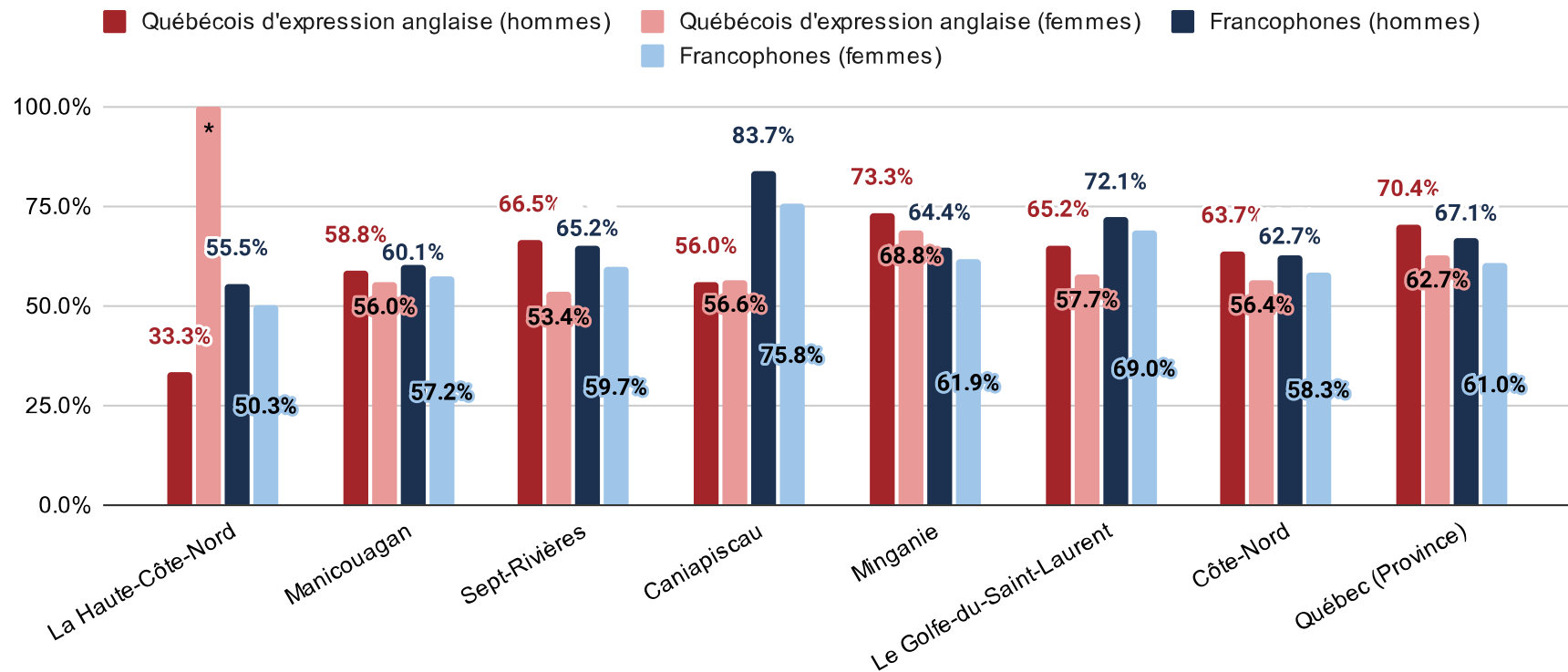
Tableau 6.b : Structure par âge du taux d'activité de la population active francophone de la Côte-Nord par MRC

Taux d'activité de la population active (Francophones)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	52.9%	50.0%	84.0%	90.0%	84.3%	60.9%	11.3%
Manicouagan	58.7%	65.0%	85.1%	90.3%	89.0%	56.7%	10.1%
Sept-Rivières	62.4%	64.3%	85.0%	89.0%	88.0%	60.2%	13.8%
Caniapiscou	79.9%	60.9%	85.8%	90.0%	90.2%	77.5%	22.7%
Minganie	63.3%	59.7%	80.7%	90.2%	88.1%	64.4%	21.4%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	69.8%	70.0%	71.4%	*	94.1%	82.6%	11.8%
Côte-Nord	60.5%	62.8%	84.6%	89.9%	88.2%	59.9%	12.5%
Québec (Province)	64.0%	67.1%	88.5%	90.3%	88.7%	65.2%	13.5%

Taux d'activité selon le sexe

De façon générale, dans les deux communautés linguistiques, le taux d'activité tend à être plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les taux d'activité tendent à varier d'une MRC à l'autre, tous genres confondus. Par exemple, les hommes d'expression anglaise affichent le taux d'activité le plus haut en Minganie²⁵ et le plus bas en Haute-Côte-Nord²⁶.

Graphique 10 : Structure par sexe du taux d'activité de la population active de la Côte-Nord par MRC



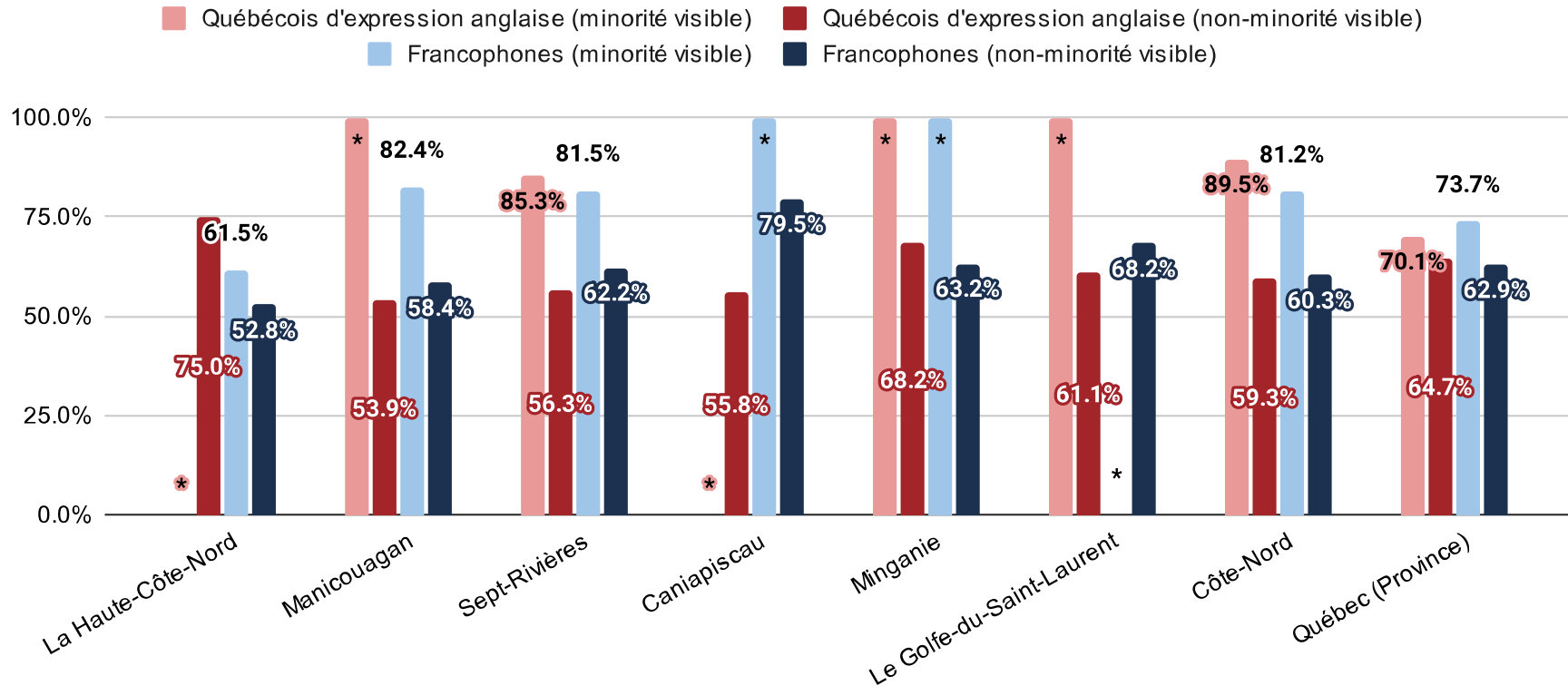
²⁵ Selon le recensement, la Minganie compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

²⁶ Selon le recensement, la Haute-Côte-Nord compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

Taux d'activité et minorités visibles

Dans les deux communautés linguistiques, les taux d'activité sont plus élevés chez les personnes issues de minorités visibles que chez les membres qui n'appartiennent pas aux minorités visibles. Dans Sept-Rivières, les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles affichent un taux d'activité de 85,3 %, l'un des plus élevés dans la région.

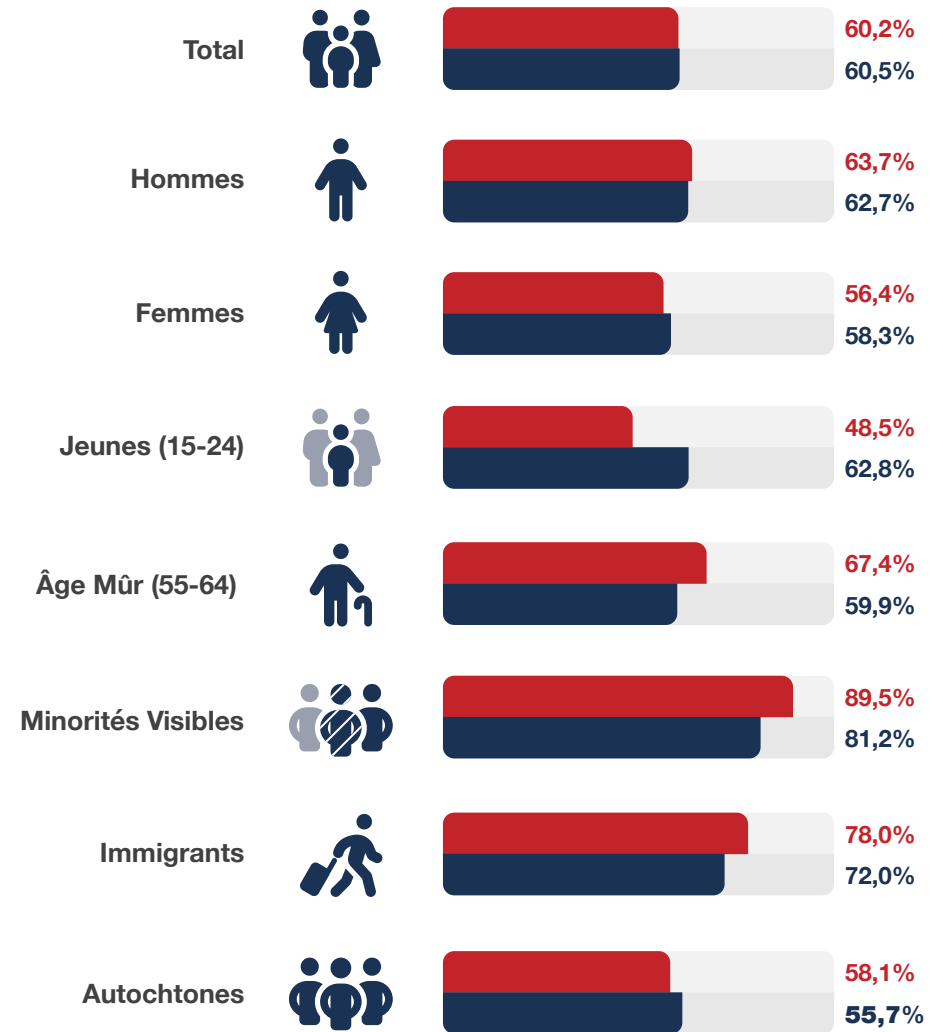
Graphique 11 : Structure par minorité visible du taux d'activité de la population active de la Côte-Nord par MRC



Résumé des taux d'activité des QEA et des francophones de la Côte-Nord

Taux d'activité

Côte-Nord



■ QEA ■ Francophones



Chapitre 4

Chômage

Chômage

Le taux de chômage, un indicateur officiel de la performance du marché du travail, peut nous éclairer sur la facilité d'intégration à celui-ci et sur le revenu, le pouvoir d'achat et le bien-être socioéconomique de la population. Les taux de chômage qui figurent dans la présente section rendent compte du statut d'emploi des individus en mai 2021, au moment de la collecte de données.

Mentionnons toutefois que le taux de chômage a ses limites. En effet, il fait abstraction des éléments suivants :

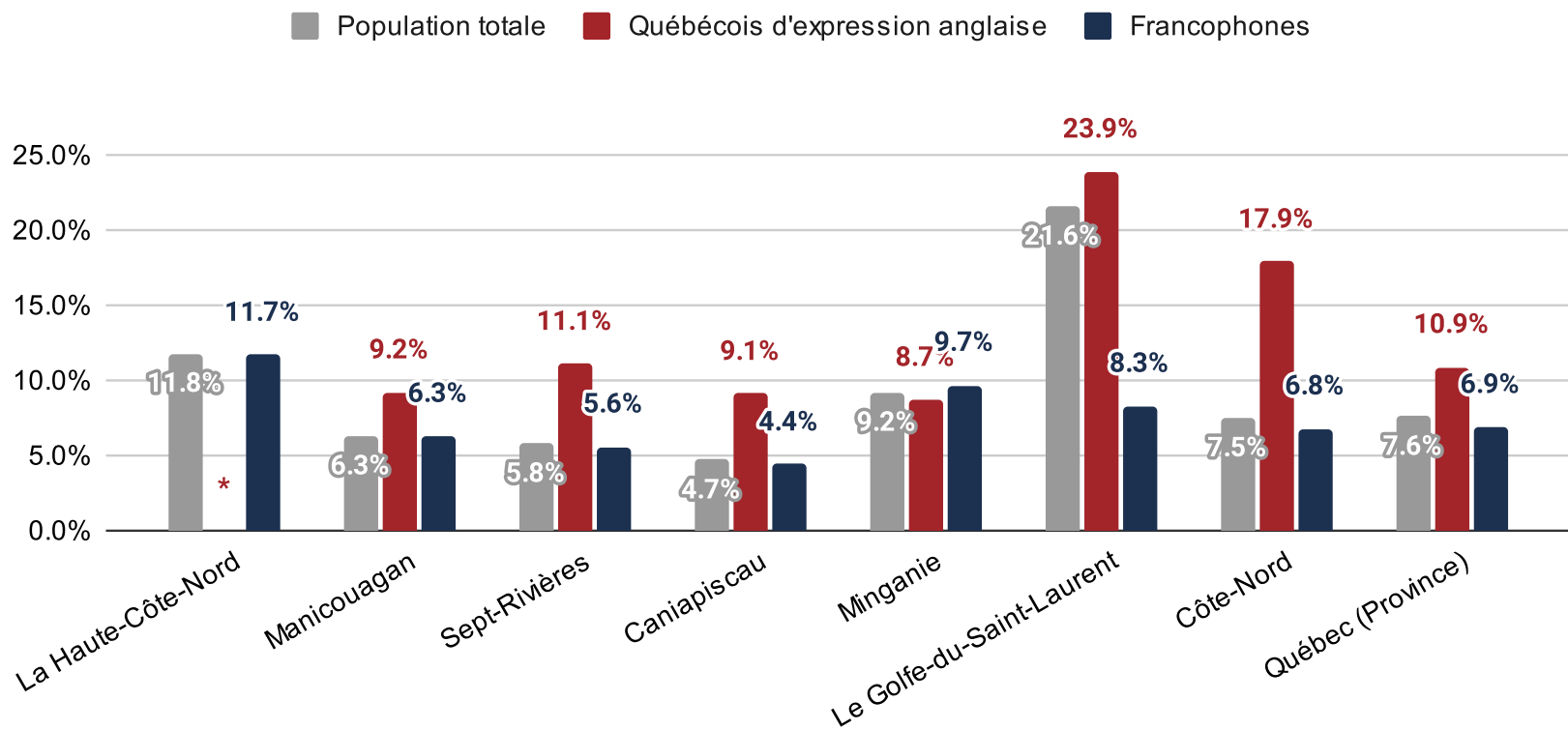
- Les personnes qui occupent des emplois saisonniers et ont peu de possibilités de travail, voire pas du tout, en hiver;
- Les personnes qui n'ont pas travaillé depuis longtemps et ont arrêté de chercher activement un emploi;
- La qualité de l'expérience de travail.

TAUX DE CHÔMAGE

Les taux de chômage de la Côte-Nord tendent à dépasser ceux du Québec. Le taux de chômage des QEA s'élève à 10,9 % dans la province, contre 17,9 % dans la région – une baisse par rapport au recensement précédent. En Côte-Nord, les francophones affichent un taux de chômage inférieur (6,8 %) à celui de leurs homologues d'expression anglaise, une tendance qui s'observe aussi dans toutes les MRC, à l'exception de la Minganie²⁷. Parmi les MRC, ce sont les personnes d'expression anglaise du Golfe-du-Saint-Laurent qui enregistrent le taux de chômage le plus élevé (23,9 %).

²⁷ Selon le recensement, la Minganie compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

Graphique 12 : Taux de chômage en Côte-Nord par MRC



Portrait des Québécois-e-s au chômage

Lors du recensement de mai 2021, on a estimé que la Côte-Nord comptait 478 personnes d'expression anglaise au chômage, dont voici le portrait général :

- Parmi les QEA au chômage, on comptait considérablement plus d'hommes que de femmes (62 % contre 37,9 %).
- Une importante proportion des QEA au chômage était autochtones (23,6 %).
- Une grande majorité des QEA au chômage (80,6 %) ont déclaré avoir travaillé à temps partiel avant de se retrouver au chômage.
- Parmi les personnes au chômage, 42,8 % n'avaient pas fait d'études.
- Le Golfe-du-Saint-Laurent compte la plus grande proportion de QEA au chômage de la région (76,4 %).
- La plupart des QEA au chômage qui avaient travaillé à temps partiel antérieurement venaient de Le Golfe-du-Saint-Laurent.



Taux de chômage selon l'âge

Les taux de chômage des QEA sont plus élevés que ceux des francophones, et ce, tous groupes d'âges confondus.

Parmi les QEA, les gens de 25 à 34 ans enregistrent le taux de chômage le plus bas de la région (12,2 %). Pour leur part, leurs homologues francophones enregistrent un taux de chômage de 4,4 %.

Au sein de la population active régionale, ce sont les personnes de 55 ans et plus qui connaissent les taux de chômage les plus élevés. Les travailleur·euse·s d'expression anglaise de 55 à 64 ans enregistrent un taux de chômage de 23,1 %; leurs homologues francophones, 9 %. Pour leur part, les jeunes d'expression anglaise de 15 à 24 ans affichent un taux de chômage de 21,8 %, lequel est nettement supérieur à celui de leurs homologues francophones (8,5 %). Chez les jeunes QEA, c'est en Caniapiscou qu'on enregistre le taux de chômage le plus haut (31,6 %).

Tableau 7.a : Structure par âge du taux de chômage de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC

Taux de chômage (Québécois d'expression anglaise)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	*	*	*	*	*	*	*
Manicouagan	9.2%	*	*	15.4%	*	*	*
Sept-Rivières	11.1%	8.0%	7.7%	4.7%	9.5%	9.5%	*
Caniapiscou	9.1%	31.6%	10.3%	15.4%	13.8%	*	*
Minganie	8.7%	*	*	*	*	*	*
Le Golfe-du-Saint-Laurent	23.9%	29.2%	15.1%	19.5%	18.5%	31.9%	33.3%
Côte-Nord	17.9%	21.8%	12.2%	15.5%	14.5%	23.1%	27.9%
Québec (Province)	10.9%	17.4%	10.6%	9.0%	8.6%	10.8%	12.7%

Tableau 7.b : Structure par âge du taux de chômage de la population francophone de la Côte-Nord par MRC

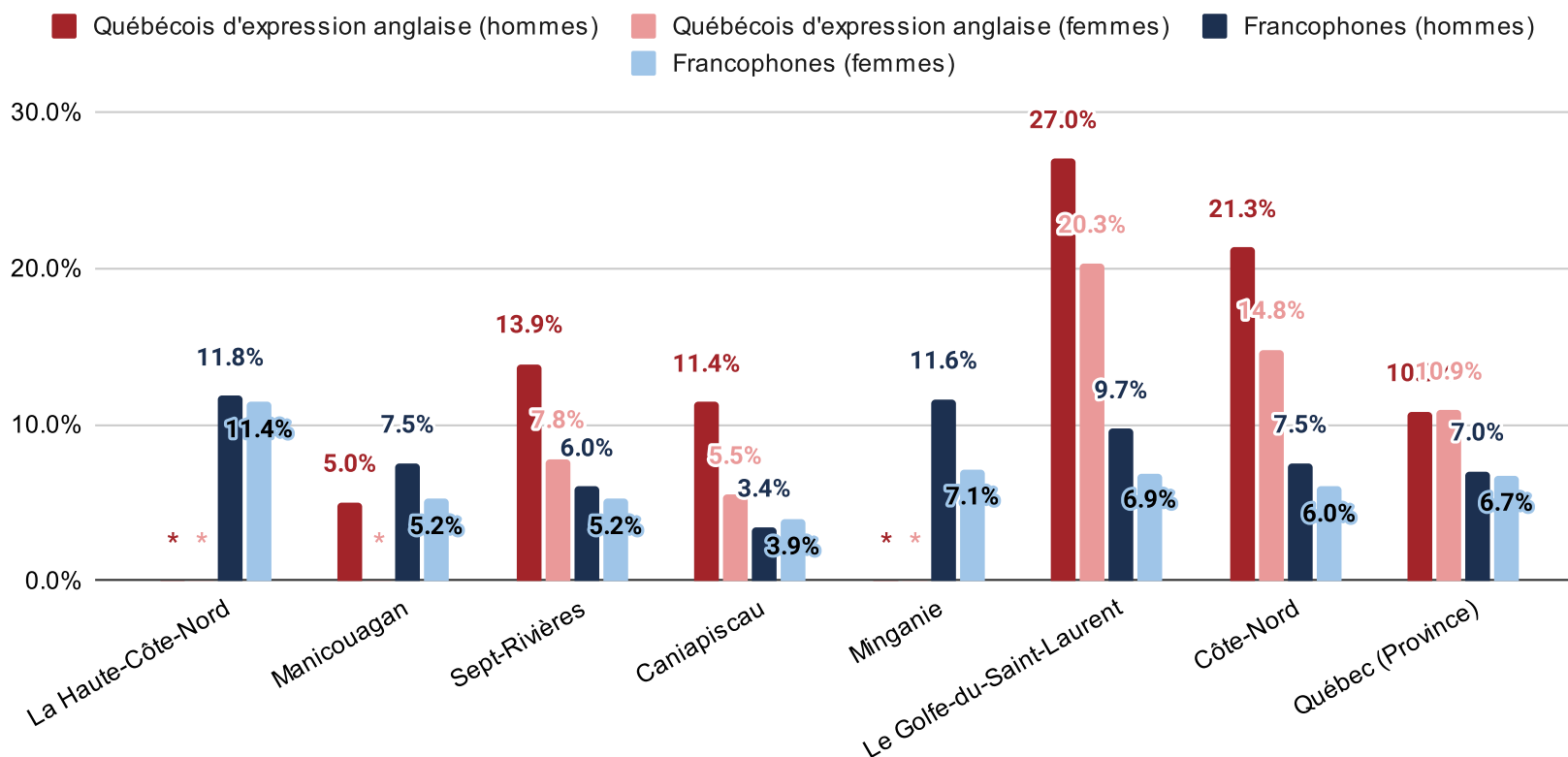
Taux de chômage (Francophones)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	11.7%	12.0%	8.6%	7.2%	9.1%	13.3%	35.4%
Manicouagan	6.3%	8.2%	4.4%	2.9%	4.6%	8.3%	23.6%
Sept-Rivières	5.6%	7.8%	3.2%	3.6%	4.2%	7.9%	15.0%
Caniapiscou	4.4%	14.8%	2.8%	0.0%	0.0%	9.1%	*
Minganie	9.7%	7.0%	8.8%	8.5%	7.1%	9.0%	26.0%
Le Golfe-du-Saint-Laurent	8.3%	*	*	*	*	15.8%	*
Côte-Nord	6.8%	8.5%	4.4%	4.0%	5.0%	9.0%	22.2%
Québec (Province)	6.9%	10.9%	5.8%	4.6%	4.60%	7.3%	18.6%

Taux de chômage selon le sexe

Parmi les QEA de la Côte-Nord, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être au chômage que les femmes (21,3 % contre 14,8 %). La même tendance s'observe chez les francophones (7,5 % d'hommes au chômage contre 6 % de femmes). Ainsi, en Côte-Nord, les femmes francophones affichent le taux de chômage le plus bas, et les hommes d'expression anglaise, le plus haut.

Parmi les MRC, les taux de chômage sont généralement plus élevés chez les hommes d'expression anglaise que chez les femmes de ce groupe, le plus haut taux ayant été enregistré dans le Golfe-du-Saint-Laurent (27 %). Par ailleurs, c'est dans cette même MRC que les femmes d'expression anglaise affichent le taux de chômage le plus élevé (20,3 %).

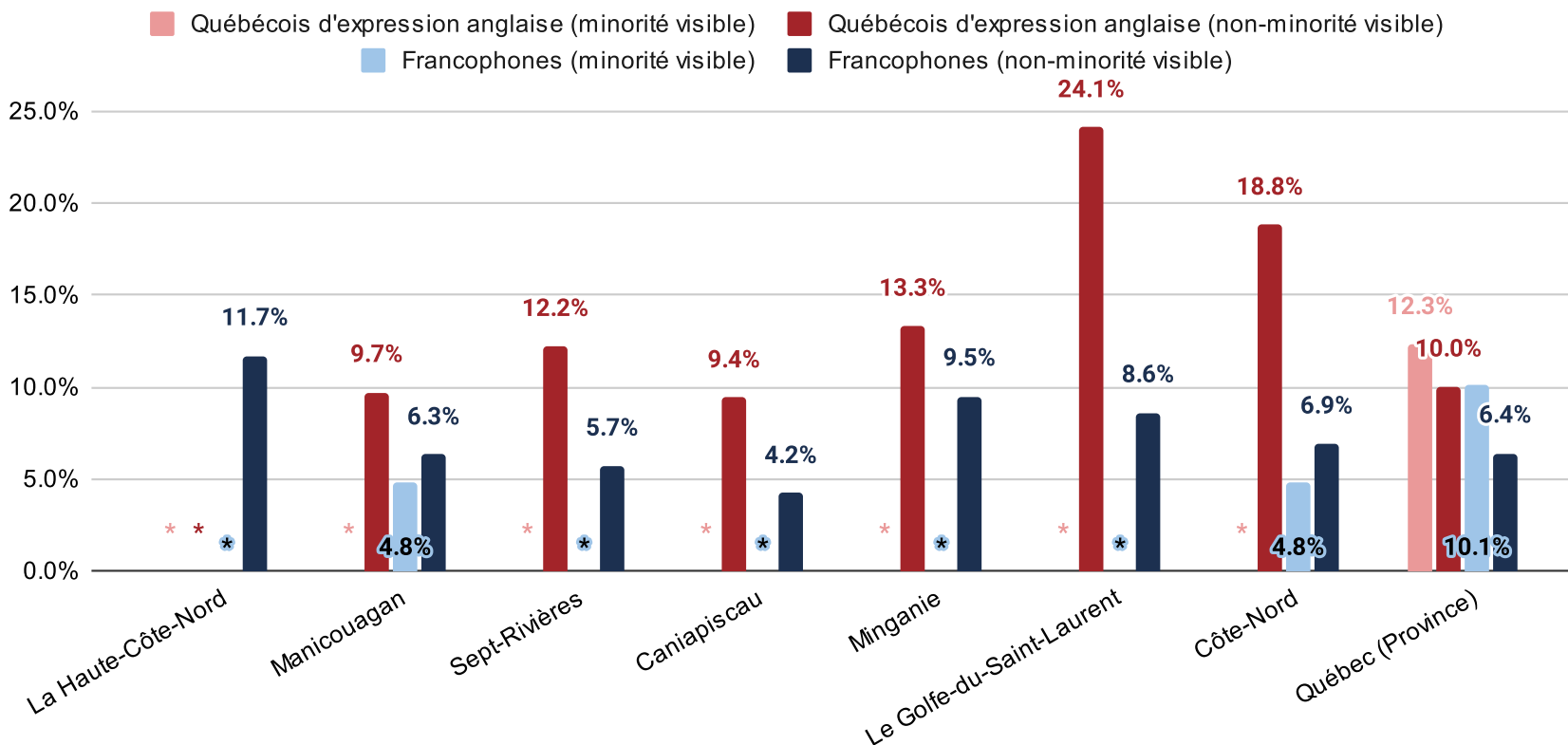
Graphique 13 : Structure par sexe du taux de chômage en Côte-Nord par MRC



Taux de chômage et minorités visibles

Étant donné la petite taille des échantillons, les taux de chômage régionaux chez les personnes issues de minorités visibles ne sont généralement pas disponibles.

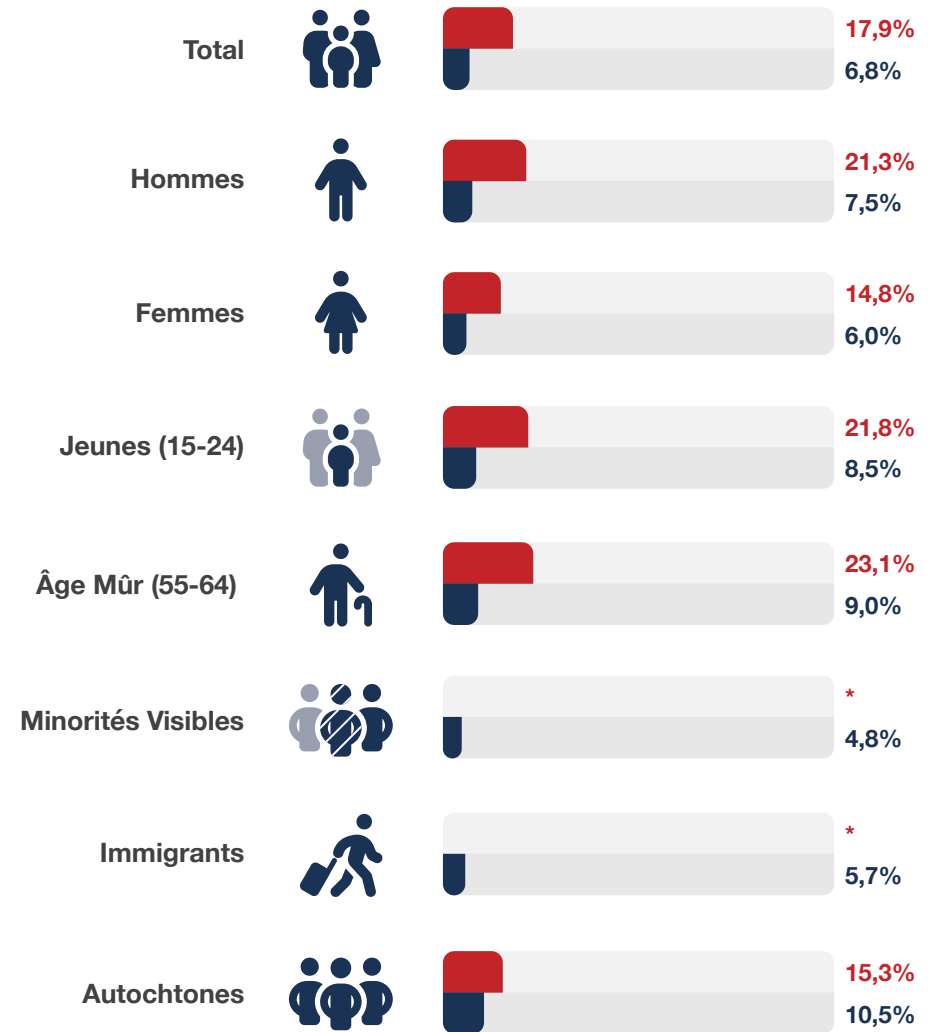
Graphique 14 : Structure par minorité visible du taux de chômage en Côte-Nord par MRC



Résumé des taux de chômage des QEA et des francophones en Côte-Nord

Taux de chômage

Côte-Nord



■ QEA ■ Francophones

Chapitre 5

Revenu



Revenu

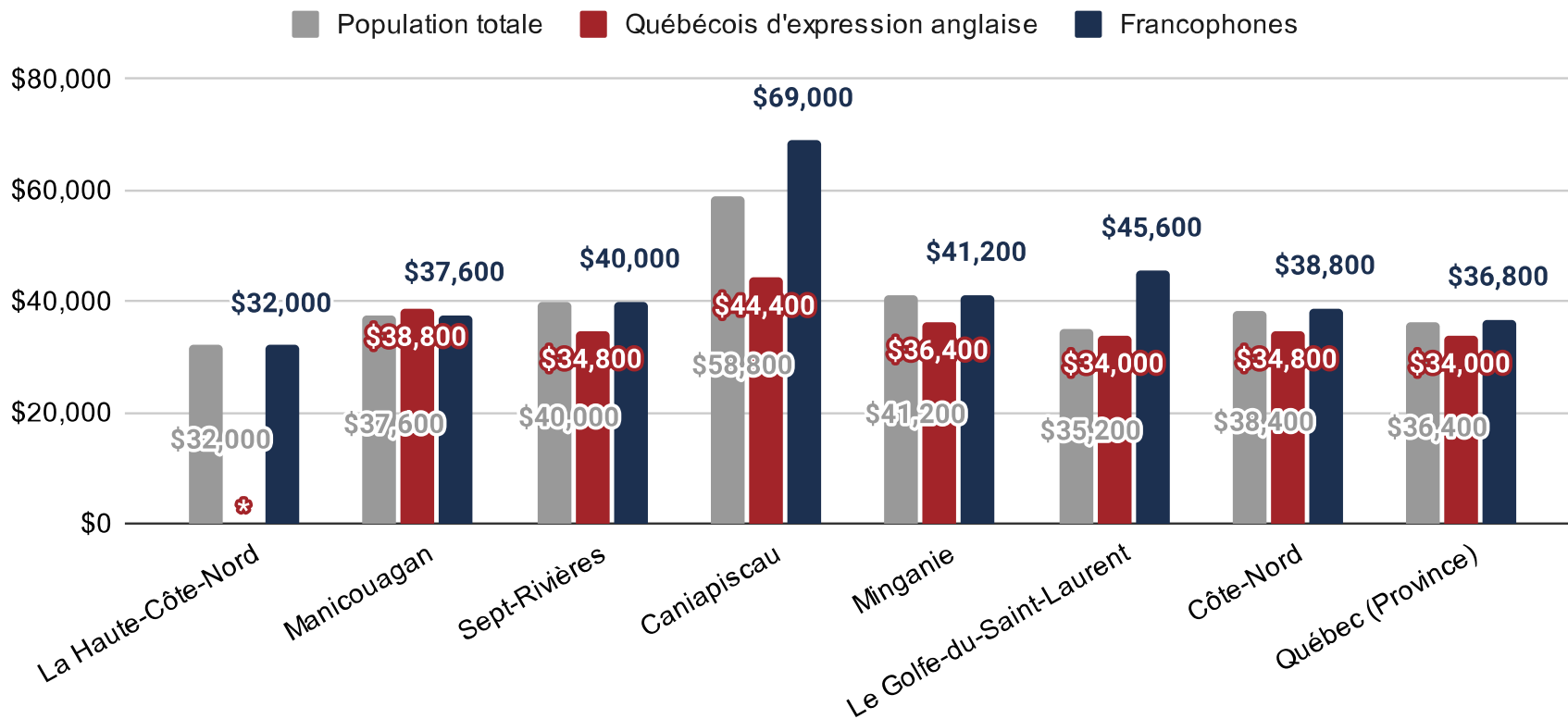
Comme on l'observe aussi à l'échelle provinciale, les QEA de la Côte-Nord tendent à gagner un revenu médian après impôt et un revenu d'emploi médian inférieurs à ceux des francophones²⁸. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le taux de chômage supérieur des QEA, de même que par leur tendance plus marquée à occuper des emplois temporaires, saisonniers, à temps partiel et au salaire minimum.

REVENU APRÈS IMPÔT

Les QEA de la Côte-Nord gagnent un revenu médian après impôt de 34 800 \$, soit quelque 4 000 \$ de moins que les francophones (38 800 \$). De même, dans toutes les MRC sauf Manicouagan, le revenu après impôt des QEA est moindre que celui de leurs homologues francophones.

²⁸ Les données de cette section (sauf pour Faible Revenu) représentent les personnes qui parlent que l'anglais ou le français comme première langue officielle; cela est dû aux limites des données disponibles.

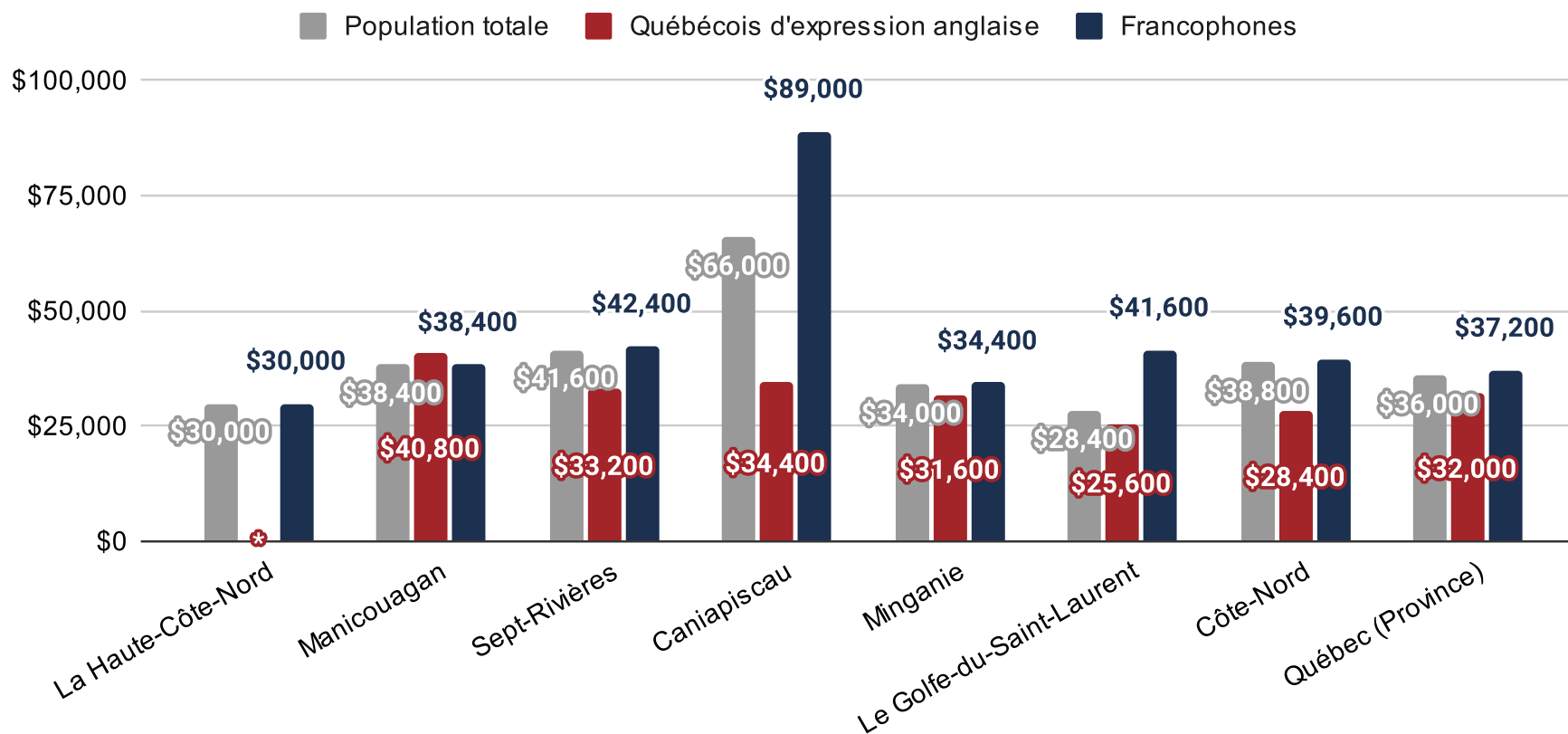
Graphique 15 : Revenu médian après impôt en Côte-Nord par MRC



REVENU D'EMPLOI

En Côte-Nord, les QEA gagnent un revenu d'emploi médian de 28 400 \$, soit 11 200 \$ de moins que les francophones (39 600 \$). Dans Caniapiscau, on constate un grand écart de revenu entre les QEA et les francophones (34 400 \$ contre 89 000 \$). Manicouagan est la seule MRC où les QEA gagnent un revenu d'emploi médian supérieur à celui des francophones, précisément 2 400 \$ de plus.

Graphique 16 : Revenu d'emploi médian en Côte-Nord par MRC



Revenu d'emploi selon l'âge

Tant chez les QEA que chez les francophones, les jeunes de 15 à 24 ans et les adultes de 55 ans et plus tendent à toucher un revenu d'emploi médian considérablement inférieur à celui des autres groupes d'âge. Cela dit, notons que les QEA de 15 à 24 ans gagnent 3 800 \$ de moins que leurs homologues francophones. De même, les QEA de 55 à 64 ans touchent un revenu d'emploi médian moindre que leurs homologues francophones (29 800 \$ contre 38 400 \$).

Tableau 8.a : Structure par âge du revenu d'emploi médian de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC

Revenu d'emploi médian (Québécois d'expression anglaise)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	*	*	*	*	*	*	*
Manicouagan	\$40,800	*	*	*	*	\$57,200	*
Sept-Rivières	\$33,200	\$13,000	\$36,400	\$53,200	\$42,000	\$36,000	\$508
Caniapiscau	\$34,400	\$9,100	\$24,600	\$60,400	\$52,800	\$55,200	*
Minganie	\$31,600	*	*	*	*	*	*
Le Golfe-du-Saint-Laurent	\$25,600	\$7,350	\$38,400	\$42,400	\$41,600	\$19,600	\$11,800
Côte-Nord	\$28,400	\$8,000	\$34,400	\$44,000	\$43,200	\$29,800	\$9,100
Québec (Province)	\$32,000	\$8,800	\$33,200	\$45,200	\$48,000	\$40,400	\$9,100

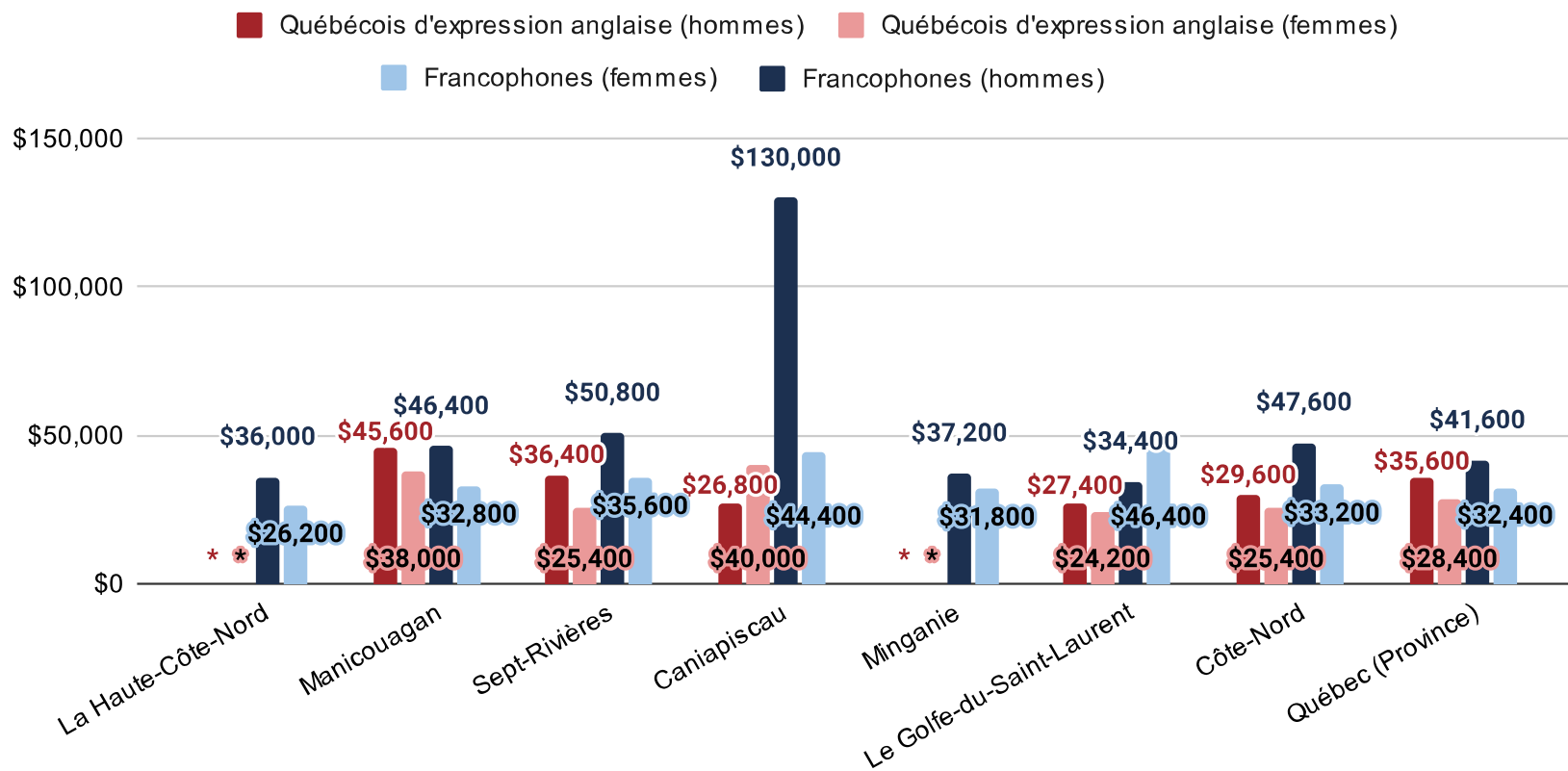
Tableau 8.b : Structure par âge du revenu d'emploi médian de la population francophone de la Côte-Nord par MRC

Revenu d'emploi médian (Francophones)							
	Population totale	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
La Haute-Côte-Nord	\$30,000	\$11,000	\$36,800	\$40,400	\$46,000	\$34,000	\$8,400
Manicouagan	\$38,400	\$11,800	\$43,600	\$53,200	\$60,800	\$37,200	\$3,240
Sept-Rivières	\$42,400	\$12,100	\$50,000	\$66,500	\$62,000	\$40,800	\$1,880
Caniapiscau	\$89,000	\$13,800	\$99,000	\$118,000	\$112,000	\$77,500	\$12,300
Minganie	\$34,400	\$10,500	\$41,200	\$60,400	\$54,000	\$38,800	\$8,100
Le Golfe-du-Saint-Laurent	\$41,600	\$7,950	*	\$83,000	\$58,000	\$34,400	*
Côte-Nord	\$39,600	\$11,800	\$46,000	\$58,800	\$59,200	\$38,400	\$3,560
Québec (Province)	\$37,200	\$10,900	\$39,200	\$52,000	\$54,400	\$40,000	\$5,360

Revenu d'emploi selon le sexe

En Côte-Nord, les hommes gagnent un revenu d'emploi médian supérieur à celui des femmes. Le revenu d'emploi médian régional le plus élevé s'observe chez les hommes d'expression française (47 600 \$), et le plus bas, chez les femmes d'expression anglaise (25 400 \$). Dans le Golfe-du-Saint-Laurent, les femmes d'expression anglaise gagnent un revenu d'emploi médian de 24 200 \$.

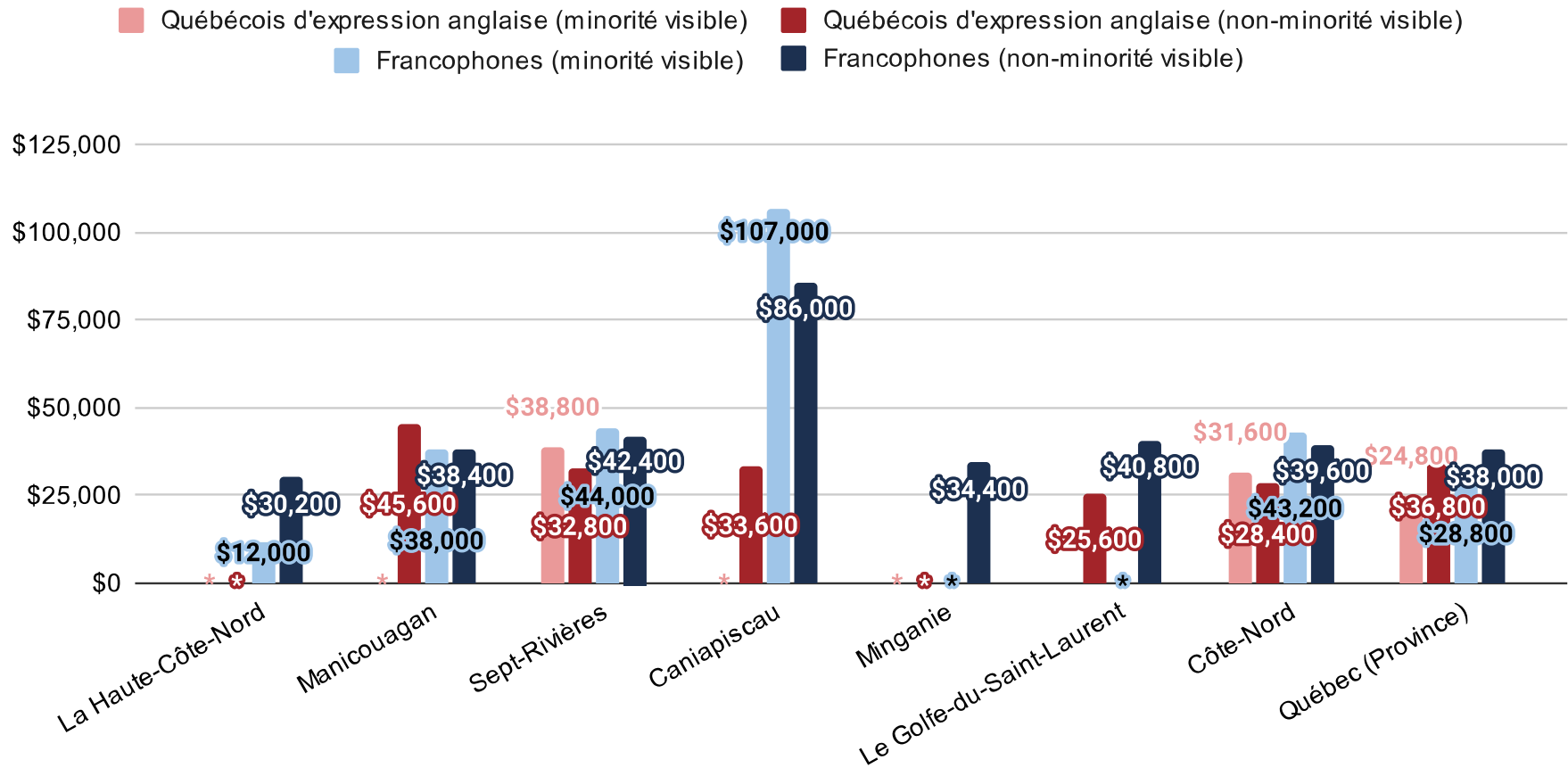
Graphique 17 : Structure par sexe du revenu d'emploi médian en Côte-Nord par MRC



Revenu d'emploi et minorités visibles

Dans la région, les personnes d'expression anglaise issues de minorités visibles gagnent un revenu d'emploi médian considérablement inférieur à celui de leurs homologues francophones (31 600 \$ contre 43 200 \$).

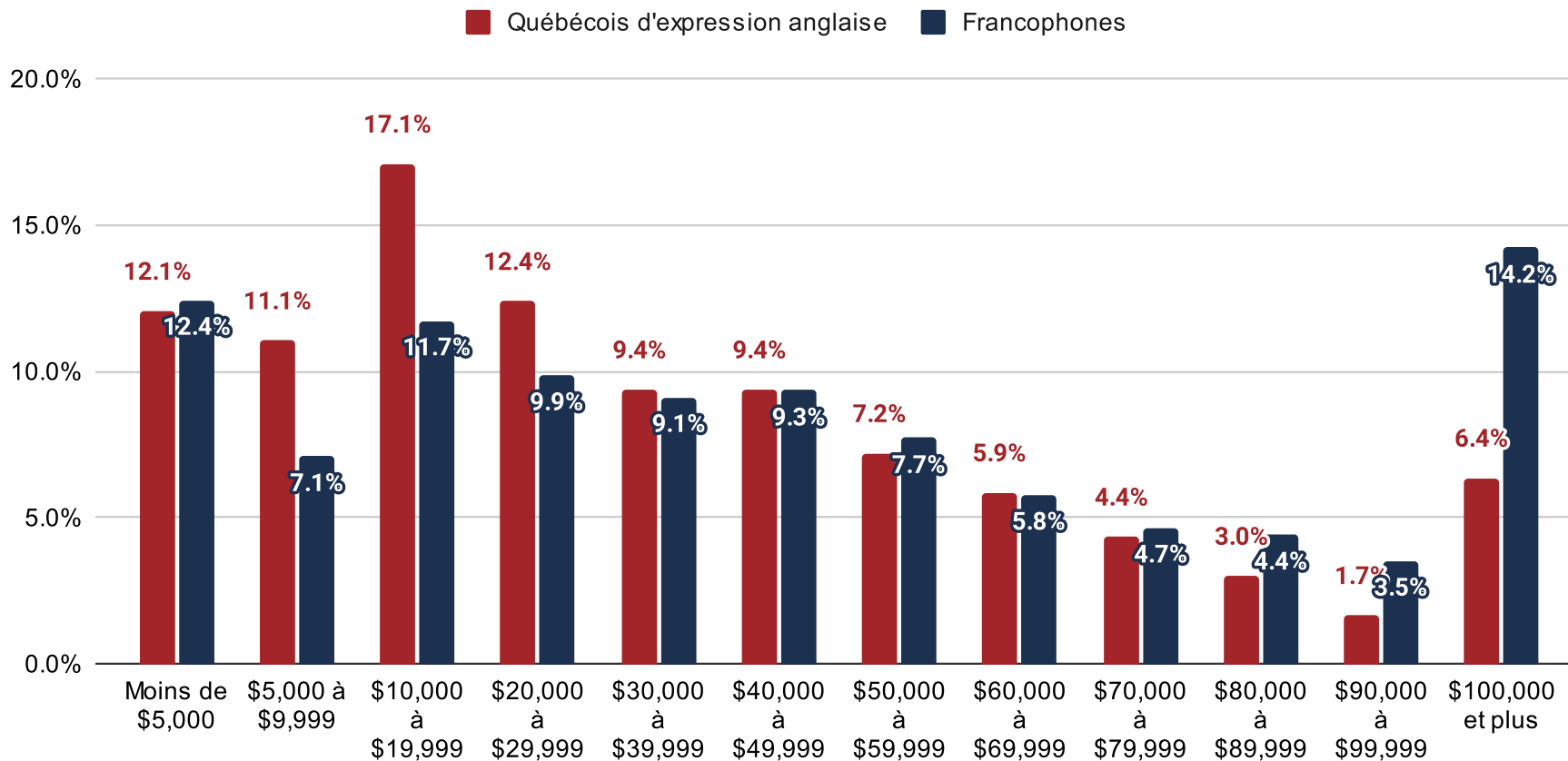
Graphique 18 : Structure par minorité visible du revenu d'emploi médian en Côte-Nord par MRC



Distribution du revenu d'emploi

Environ 40,3 % des QEA et 31,3 % des francophones touchent un revenu d'emploi médian de 20 000 \$ et moins. À l'autre extrémité de l'échelle de distribution, environ 15,4 % des QEA et 26,8 % des francophones touchent un revenu de 70 000 \$ et plus.

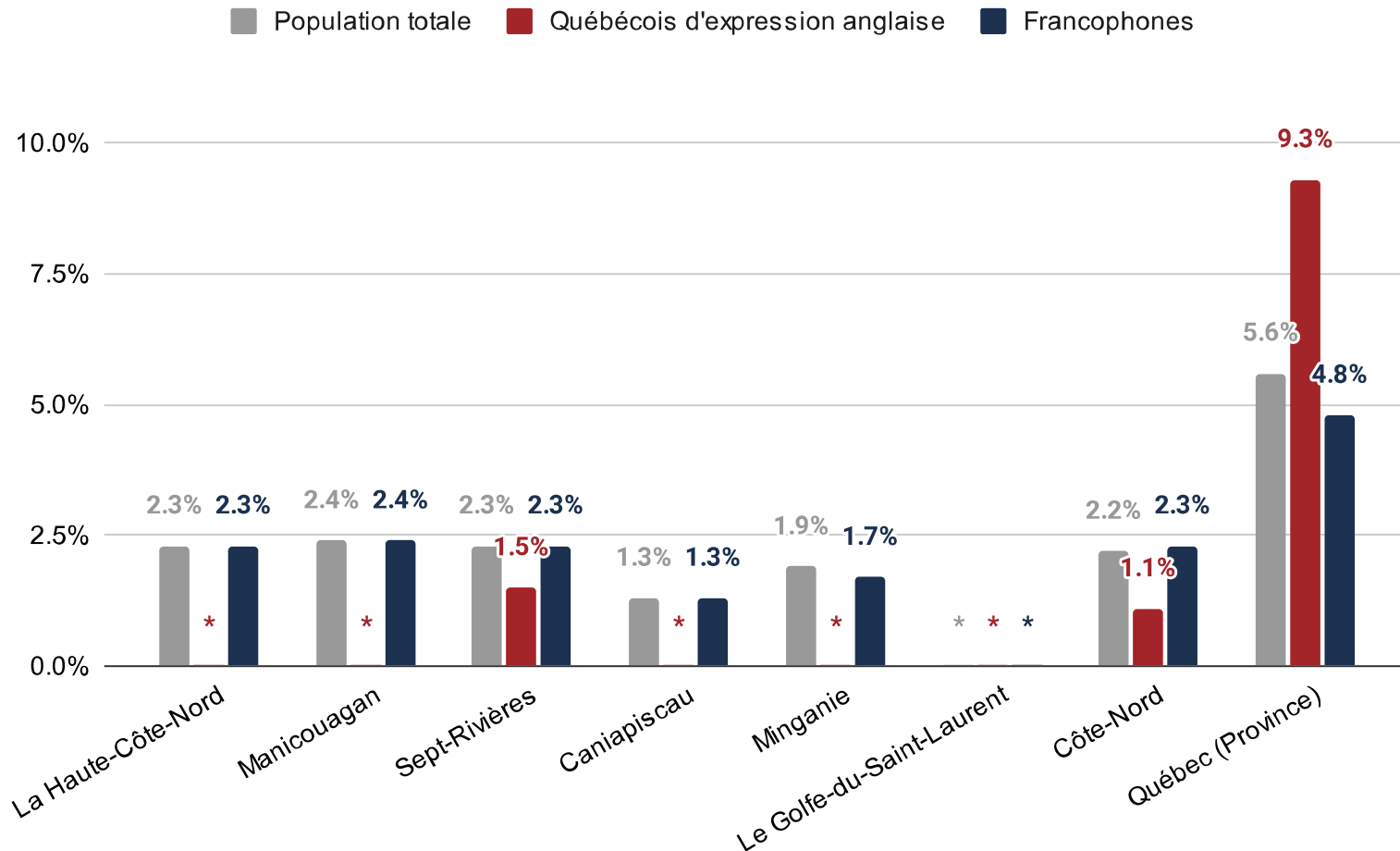
Graphique 19 : Répartition du revenu d'emploi en Côte-Nord



FAIBLE REVENU

Les données révèlent que, dans la Côte-Nord, on trouve moins de QEA dont le revenu après impôt est inférieur au seuil de faible de revenu (SFR) que de francophones dans la même situation (1,1 % contre 2,3 %)²⁹.

Graphique 20 : Pourcentage de la population sous les seuils de faible revenu (SFR) en Côte-Nord par MRC

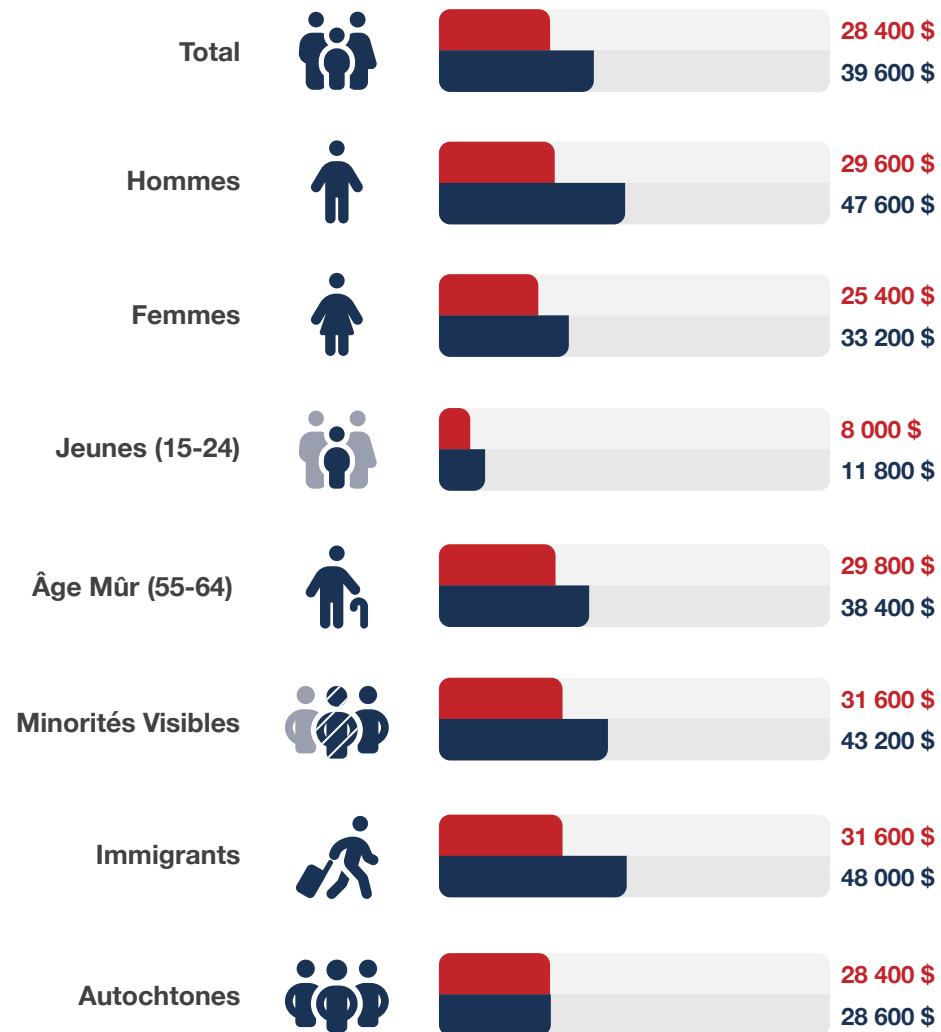


²⁹ Dans le recensement, les données sur le faible revenu ne sont pas disponibles pour la plupart des MRC de la Côte-Nord.

Résumé des revenus d'emploi médians des QEA et des francophones en Côte-Nord

Revenu d'emploi médian

Côte-Nord



■ QEA ■ Francophones



Chapitre 6

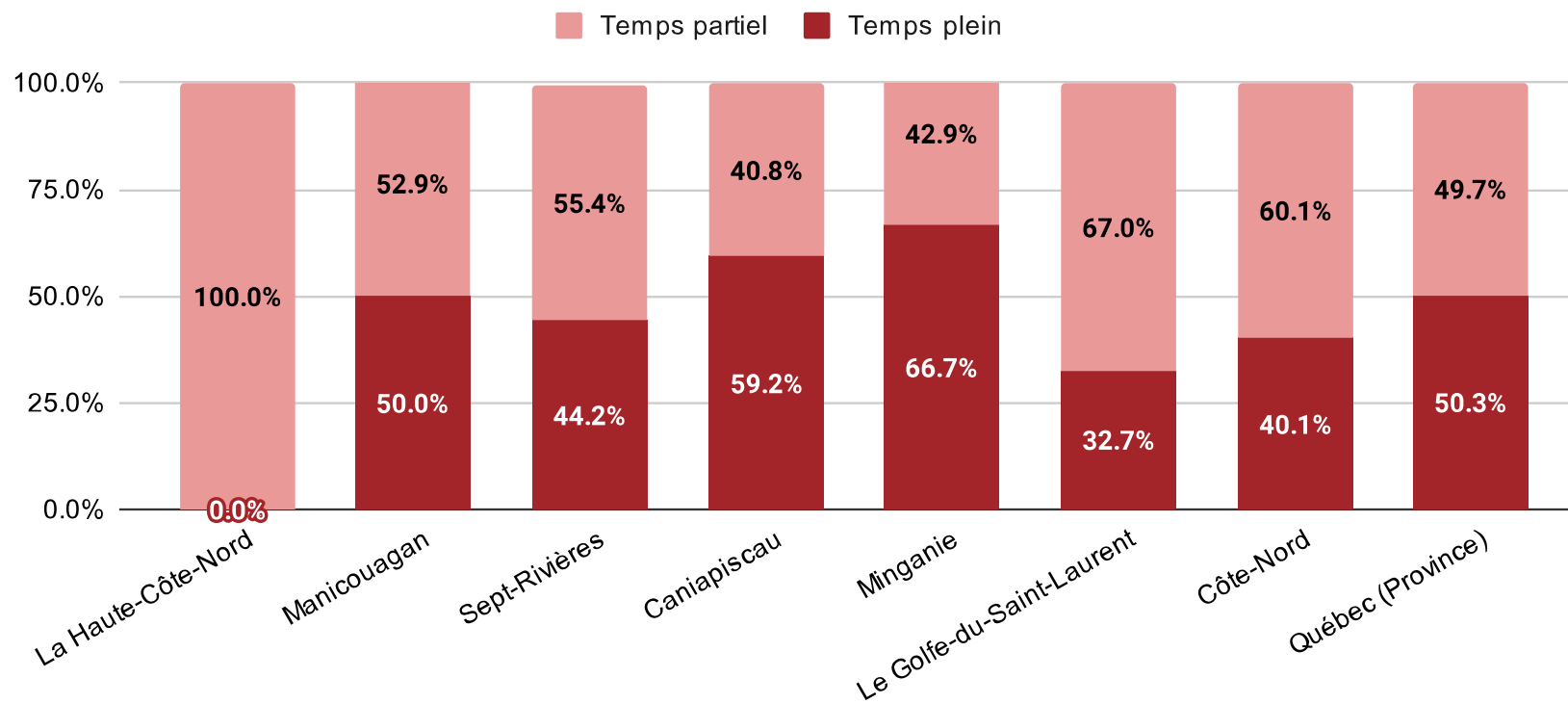
Travail



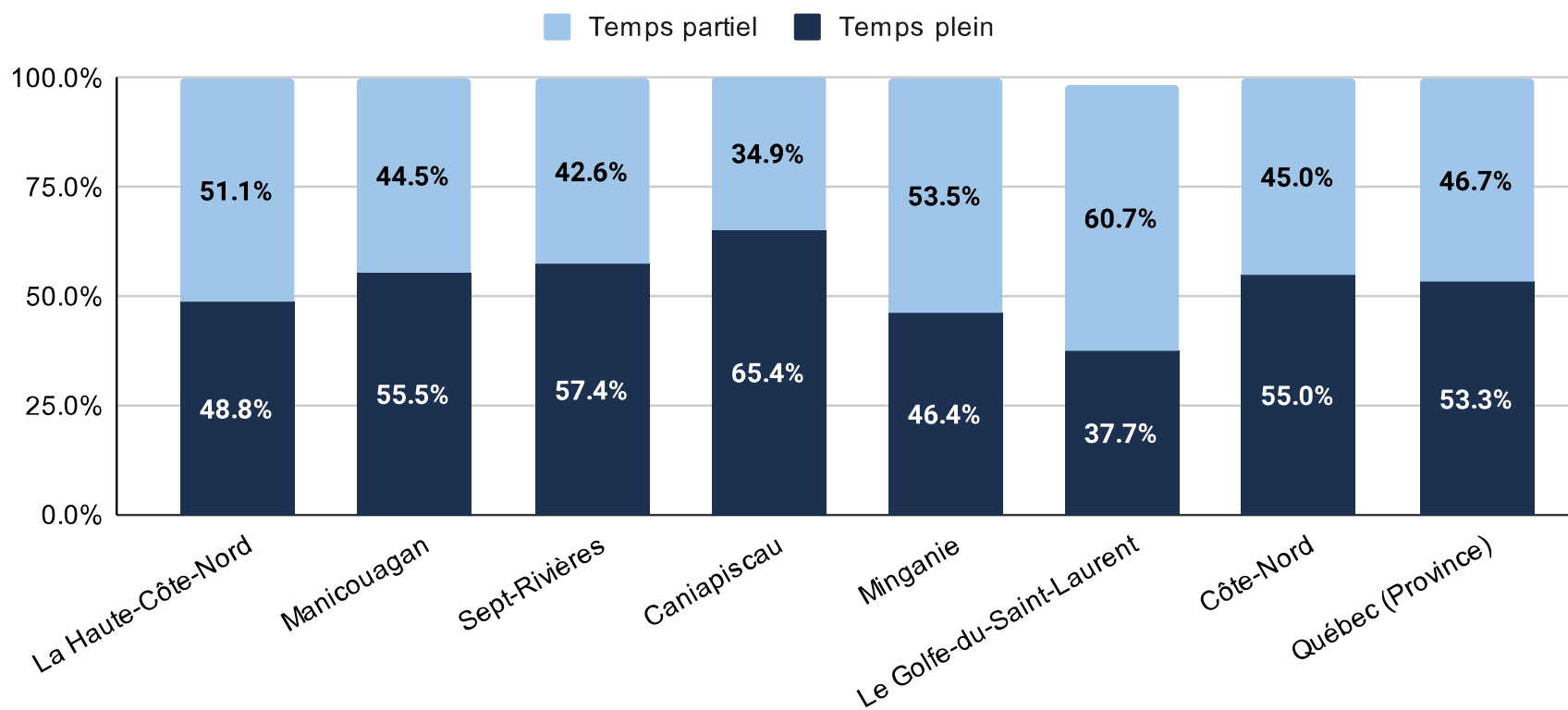
Travail

En Côte-Nord, environ 60,1 % des QEA occupent un emploi à temps partiel ou travaillent seulement une partie de l'année, contre seulement 45 % des francophones. Le Golfe-du-Saint-Laurent est l'une des MRC où l'on trouve le plus de QEA qui travaillent à temps partiel ou une partie de l'année.

Graphique 21.a : Travail de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC



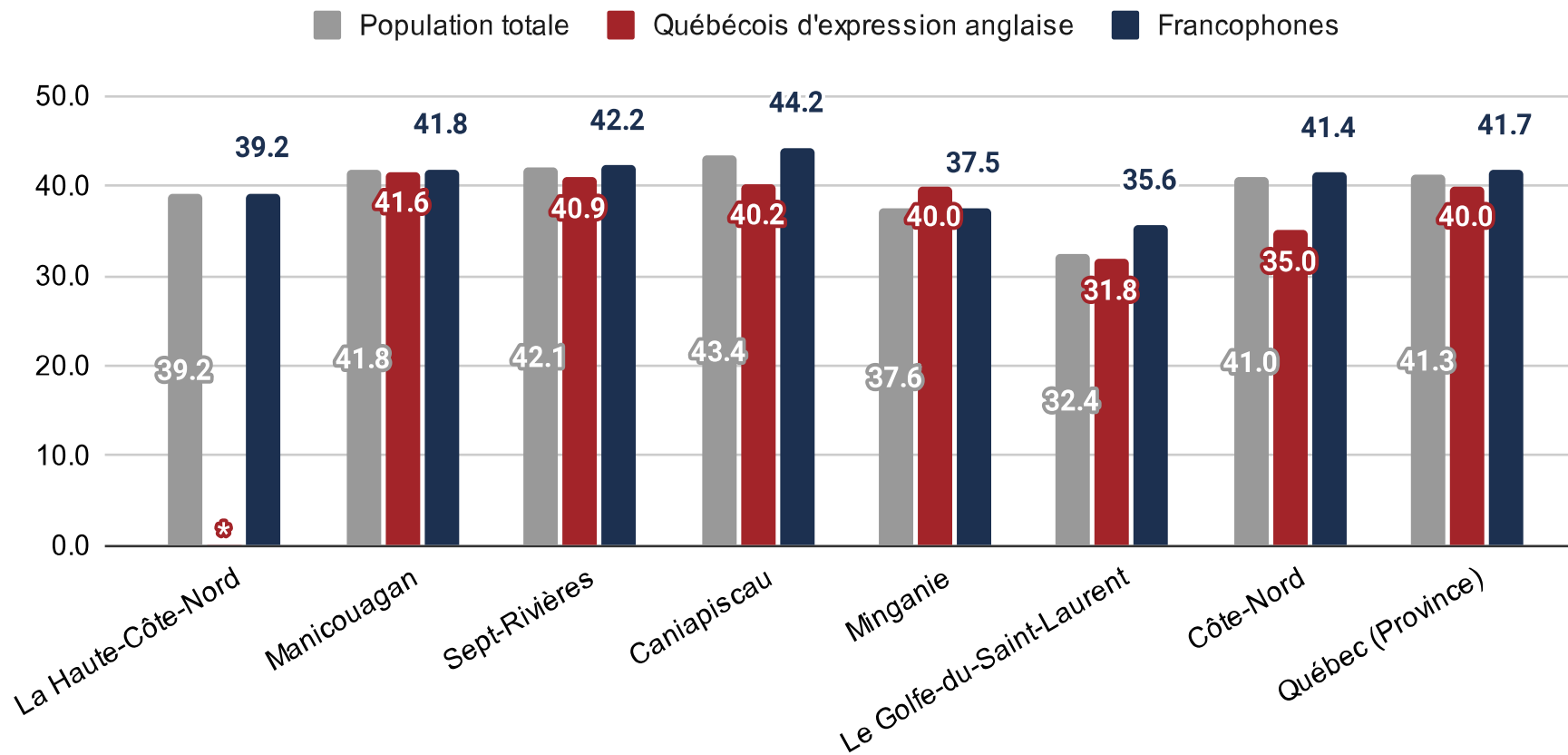
Graphique 21.b : Travail de la population francophone de la Côte-Nord par MRC



Nombre moyen de semaines de travail

En 2020, les QEA de la région ont rapporté avoir travaillé en moyenne un nombre de semaines inférieur à celui des francophones (35 contre 41,4). Ce sont les QEA du Golfe-du-Saint-Laurent qui ont le moins travaillé en moyenne (31,8)³⁰.

Graphique 22 : Nombre moyen de semaines travaillées en Côte-Nord par MRC

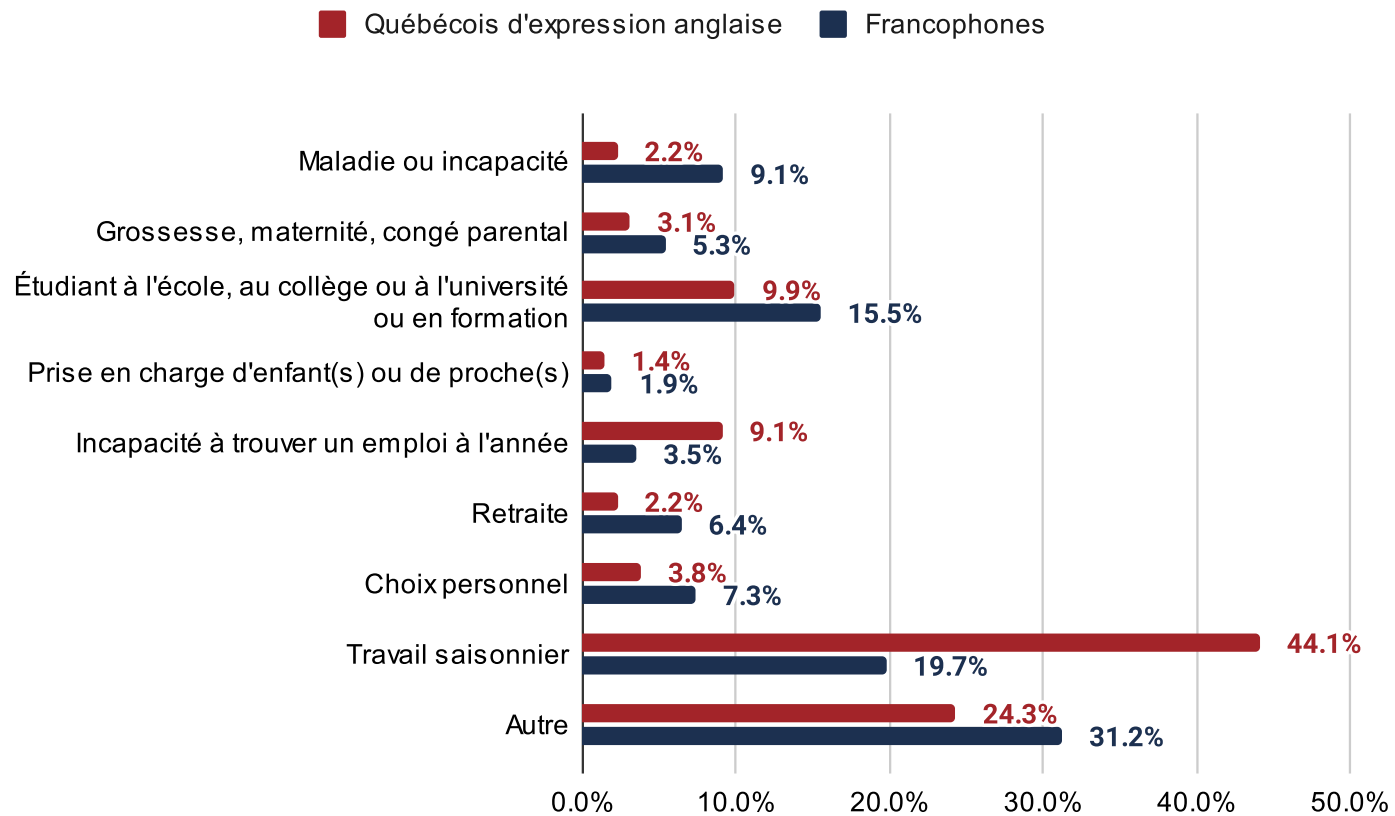


³⁰ Les données de la présente section concernent seulement les personnes qui n'emploient que l'anglais ou le français comme première langue officielle. Les personnes qui parlent ces deux langues n'ont pas été incluses dans le graphique, en raison des lacunes dans les données disponibles.

Principales raisons évoquées pour ne pas avoir travaillé à temps plein ou toute l'année³¹

Les personnes d'expression anglaise de la Côte-Nord ont en grande partie répondu « Travail saisonnier » (44,1 %) quand il leur a fallu préciser les raisons principales pour lesquelles elles n'avaient pas travaillé à temps plein ou toute l'année en 2020. Environ 9,1 % des QEA ont indiqué ne pas avoir réussi à trouver un emploi qui durait toute l'année, contre seulement 3,5 % des francophones.

Graphique 23 : Raisons principales pour ne pas avoir travaillé à temps plein / pendant toute l'année en Côte-Nord en 2020



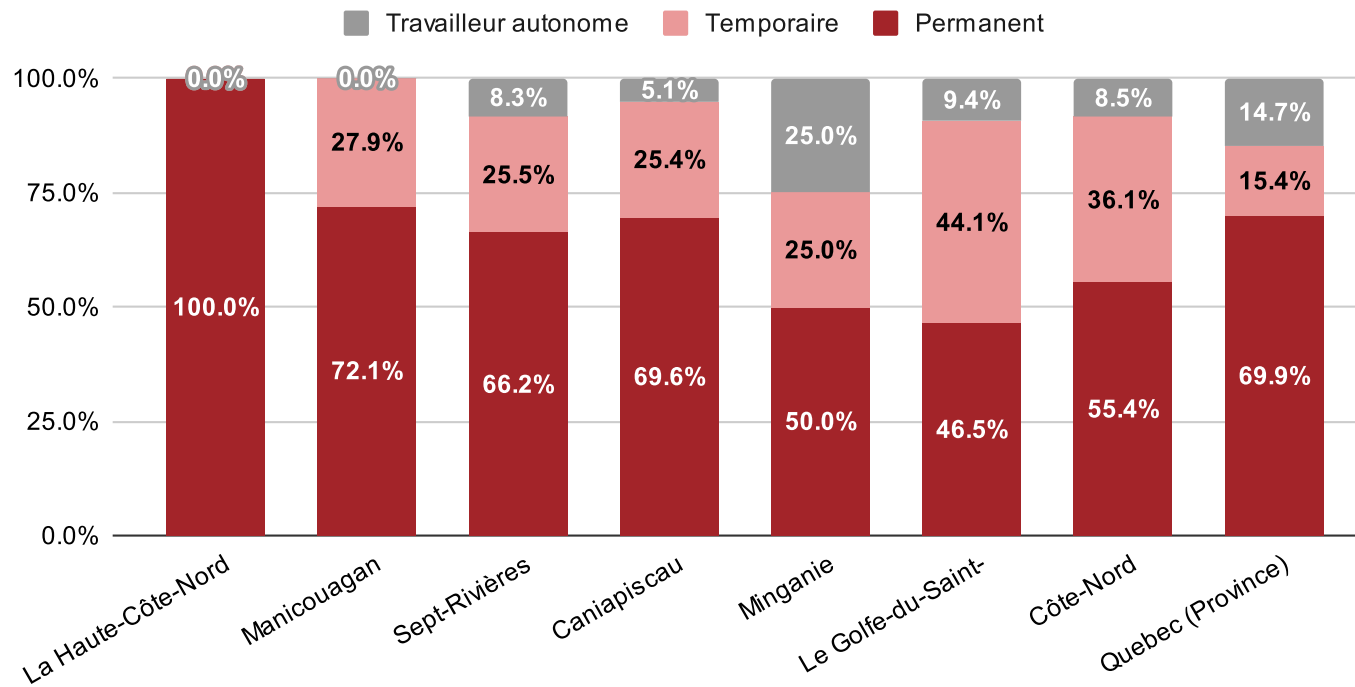
³¹ Dans le recensement de 2021, Statistique Canada a ajouté un nouveau questionnaire sur les raisons pour lesquelles les personnes ne travaillaient pas à temps plein ou toute l'année. Ce questionnaire s'adresse aux personnes qui, pendant l'année de référence, ont travaillé à temps partiel ou seulement une partie de l'année.

Types de travailleur·euse·s

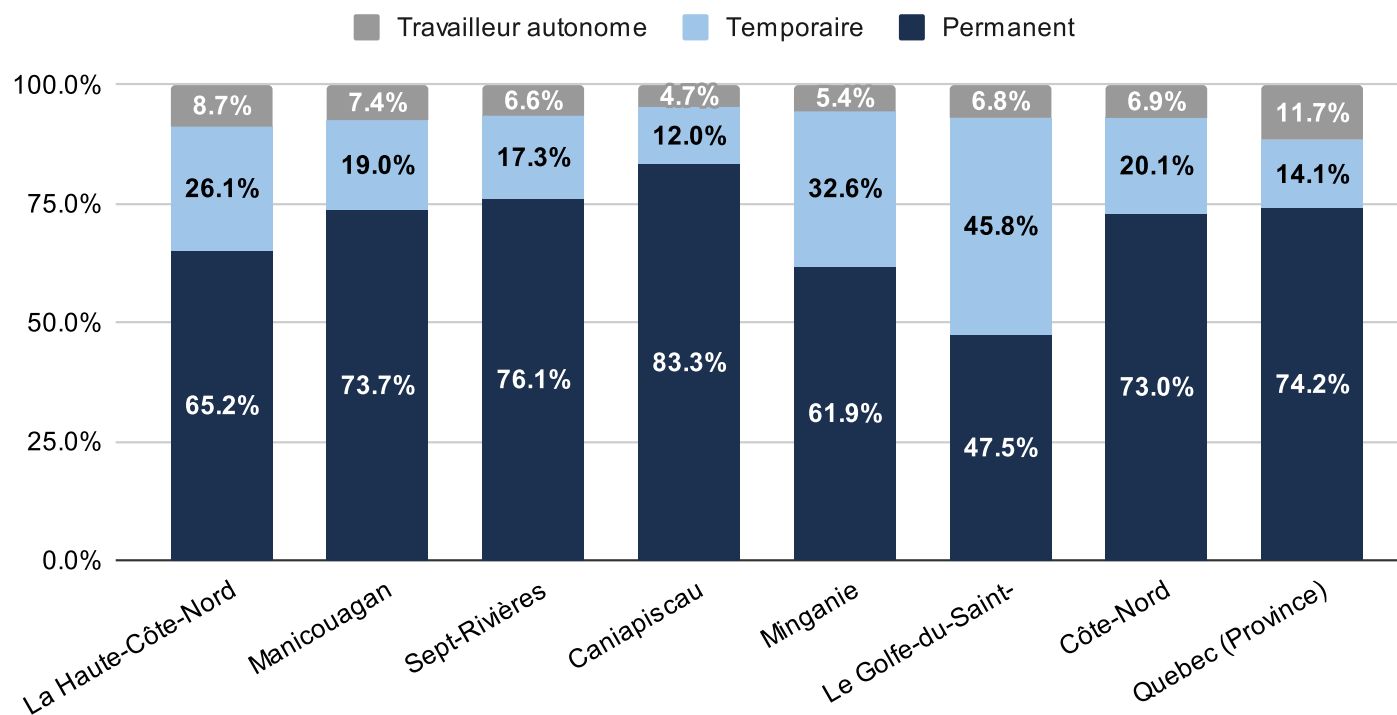
En Côte-Nord, environ 36,1 % des QEA ont indiqué occuper un emploi temporaire, contre seulement 20,1 % des francophones. Par ailleurs, près de 55,4 % des QEA de la région ont dit occuper un emploi permanent, comparativement à 73 % des francophones.

Parmi les MRC, c'est dans le Golfe-du-Saint-Laurent qu'on trouve le plus de travailleur·euse·s temporaires d'expression anglaise (44,1 %), et dans Manicouagan et Caniapiscau qu'on compte le plus travailleur·euse·s permanent·e·s du même groupe.

Graphique 24.a : Catégories de travailleurs de la population d'expression anglaise de la Côte-Nord par MRC



Graphique 24.b : Catégories de travailleurs de la population francophone de la Côte-Nord par MRC



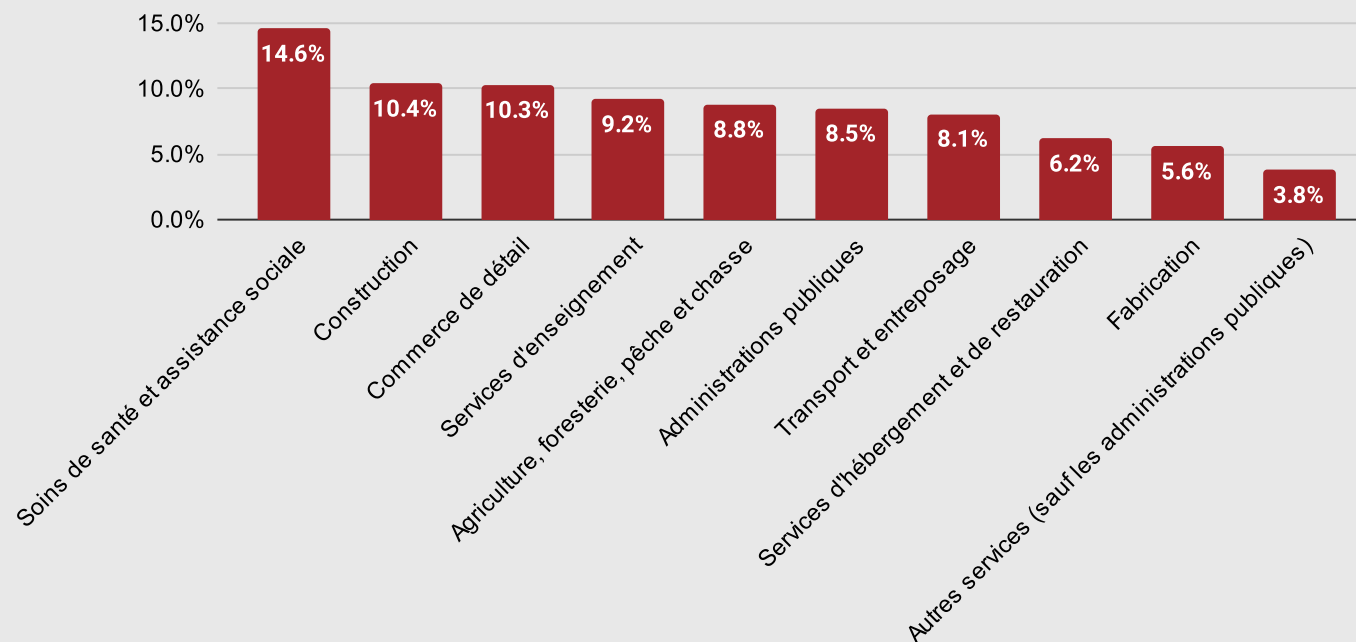
Profil de compétences des Québécois.e.s d'expression anglaise

La présente section vise à brosser un portrait général des compétences des QEA de la Côte-Nord, malgré les lacunes dans les données publiques disponibles à ce sujet. Les données du recensement sur les secteurs, la scolarité et le bilinguisme peuvent nous éclairer sur l'expérience de travail et les compétences professionnelles de la main-d'œuvre.

SECTEURS PRINCIPAUX

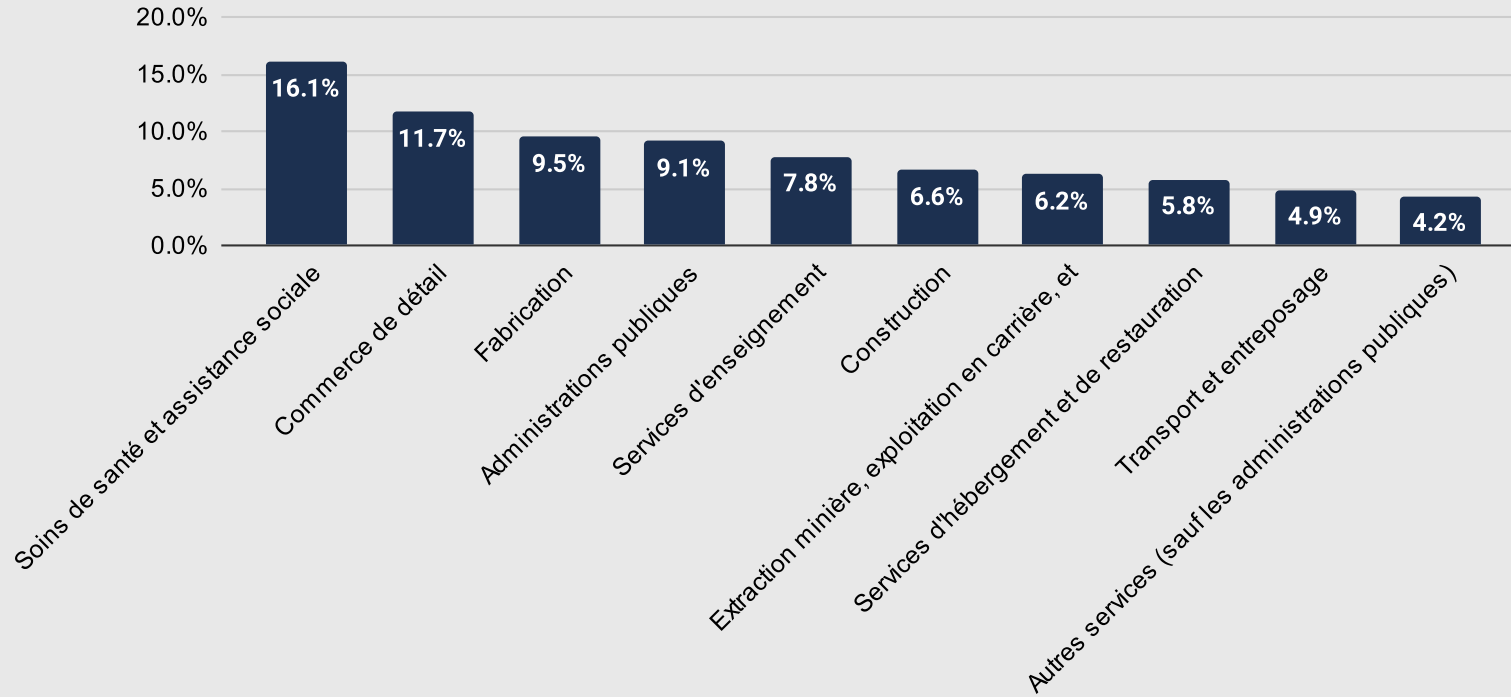
En Côte-Nord, les principaux secteurs d'emploi sont « Soins de santé et assistance sociale », « Commerce de détail » et « Fabrication ». Le secteur « Soins de santé et assistance sociale » est celui qui embauche le plus de QEA (14,6 %), suivi par « Construction » (10,4 %) et « Commerce de détail » (10,3 %).

Graphique 25.a : Les 10 industries principales de la population d'expression anglaise la Côte-Nord



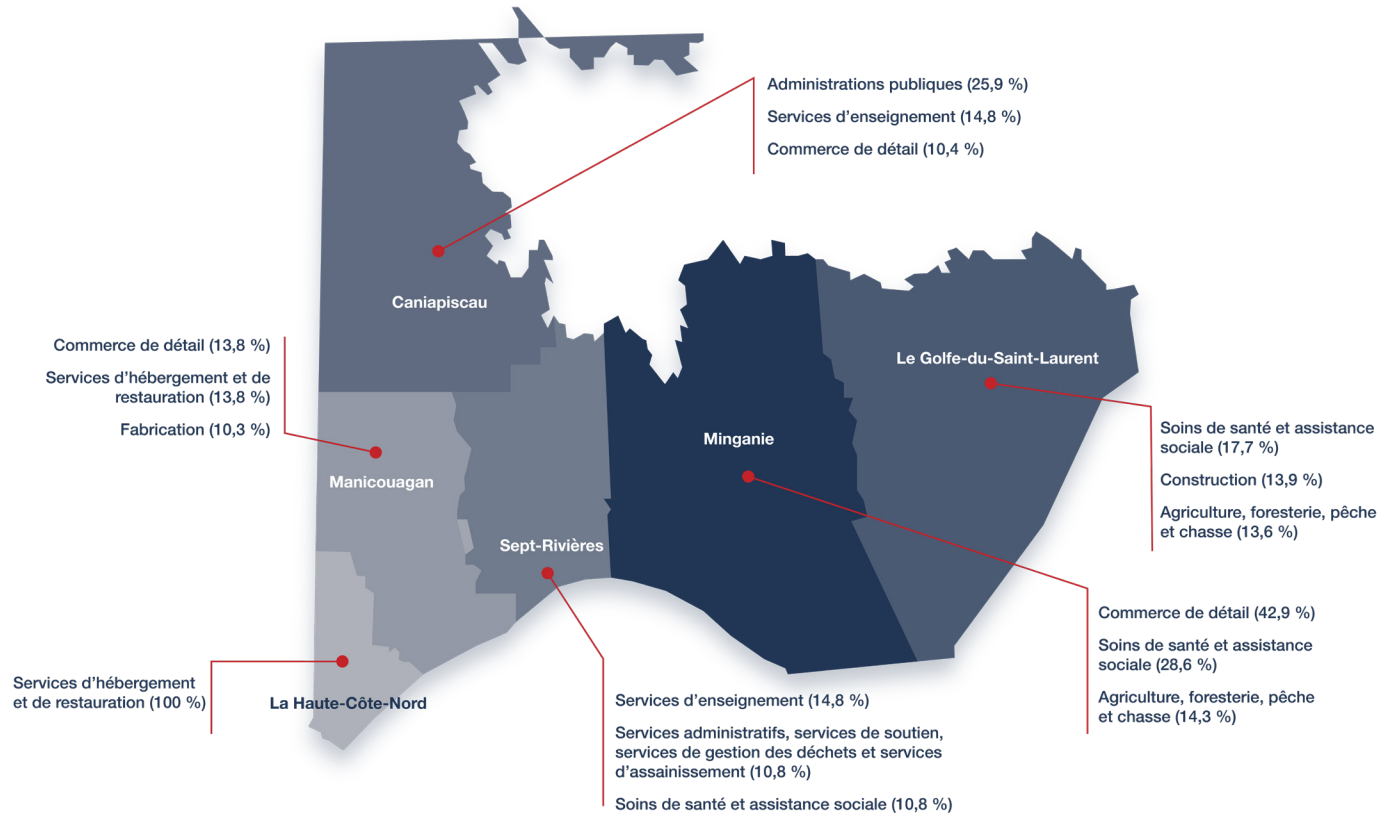
Du côté des francophones, « Soins de santé et assistance sociale » est aussi le principal secteur d'emploi (16,1 %), suivi par « Commerce de détail » (11,7 %) et « Fabrication » (9,5 %).

Graphique 25.b : Les 10 industries principales de la population francophone de la Côte-Nord



Principaux secteurs d'emploi des Québécois·e·s d'expression anglaise par MRC

Dans les MRC de la Côte-Nord, les QEA travaillent surtout dans les secteurs « Commerce de détail », « Soins de santé et assistance sociale » et « Services d'enseignement ». Fait saillant, la totalité des QEA de la Haute-Côte-Nord travaille dans le secteur « Services d'hébergement et de restauration³² ».

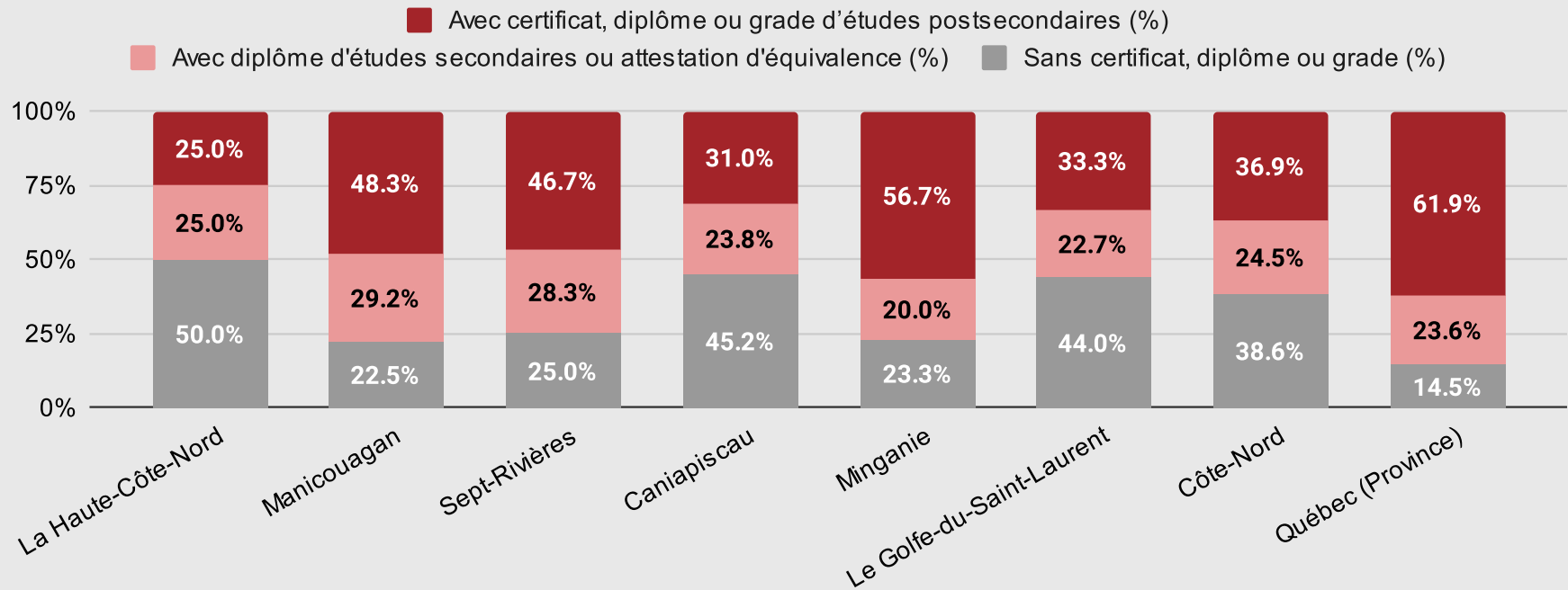


³² Selon le recensement, la Haute-Côte-Nord compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

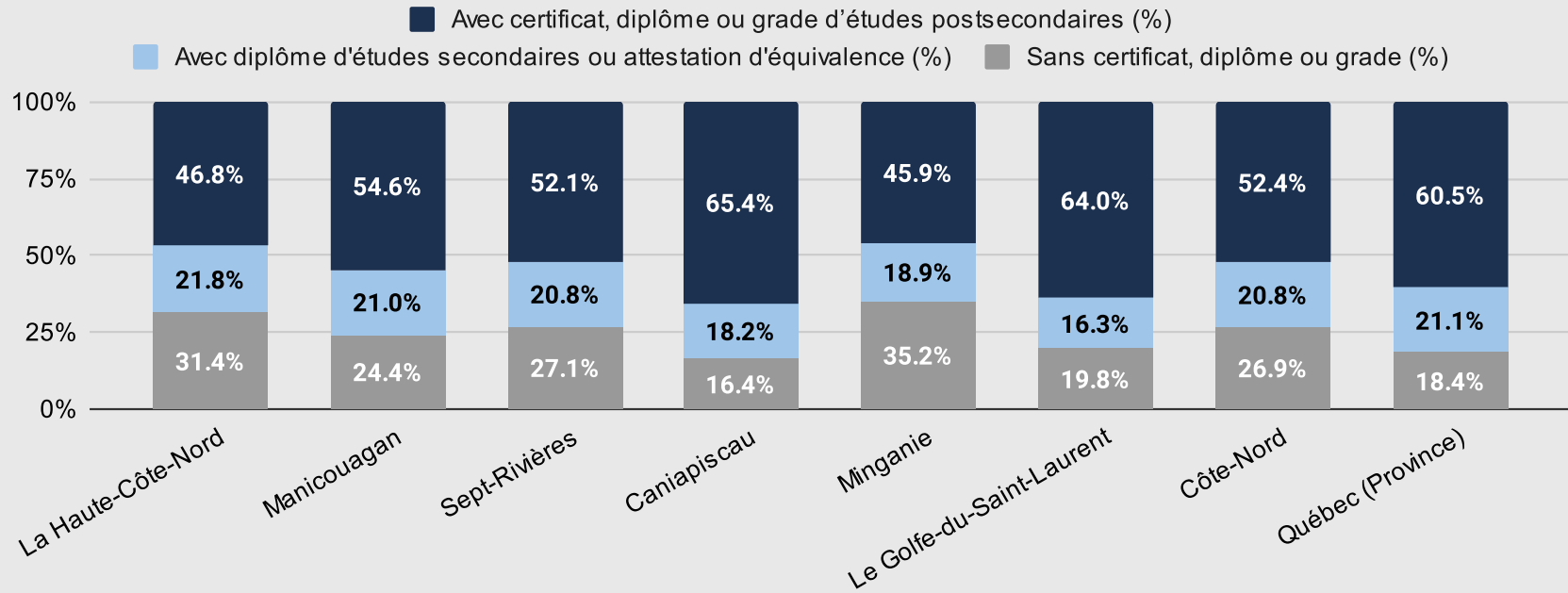
NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le taux de diplomation au postsecondaire est nettement plus faible en Côte-Nord que dans la province en général. La majorité (52,4 %) des francophones de la région possèdent un diplôme d'études postsecondaires, contre 36,9 % des QEA.

Graphique 26.a : Niveau de scolarité de la population d'expression anglaise en Côte-Nord par MRC



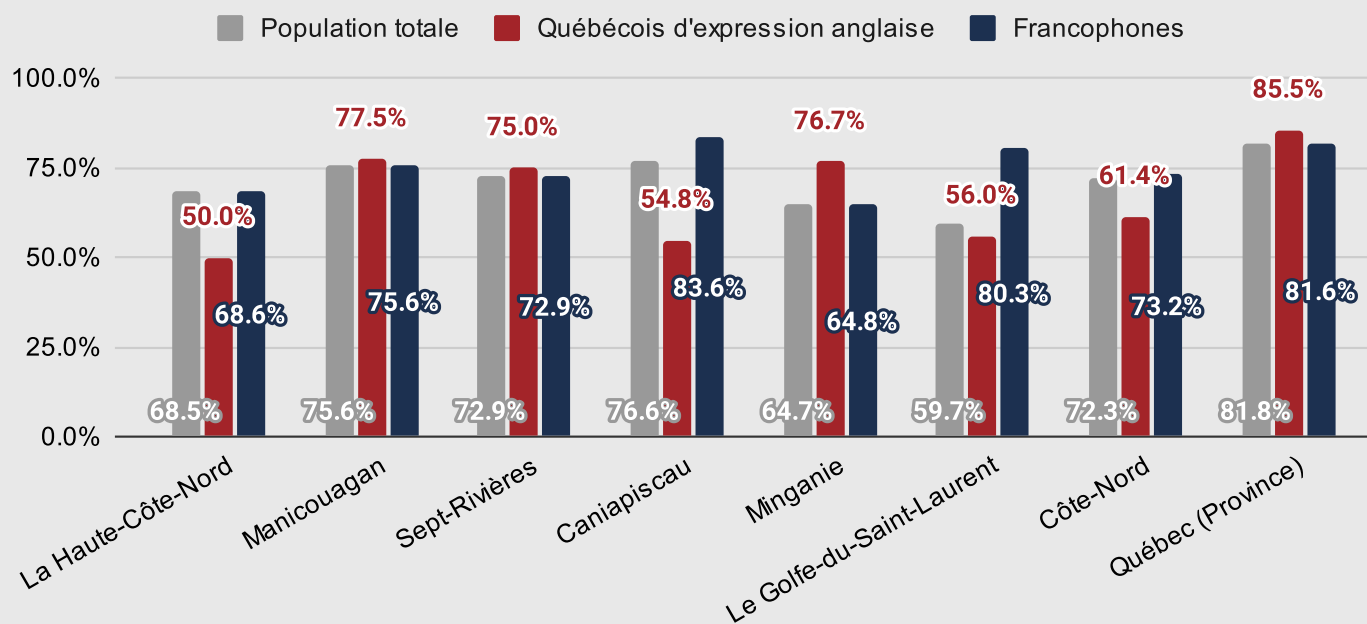
Graphique 26.b : Niveau de scolarité de la population francophone en Côte-Nord par MRC



Diplomation au secondaire

Quand on compare les taux de diplomation au secondaire, on remarque que celui des QEA de la Côte-Nord est relativement faible (61,4 %) par rapport à celui des francophones (73,2 %). Parmi les QEA, le taux de diplomation au secondaire le plus élevé s'observe dans Manicouagan (77,5 %) et le plus bas, dans la Haute-Côte-Nord³³.

Graphique 27 : Niveau de scolarité secondaire minimum en Côte-Nord par MRC

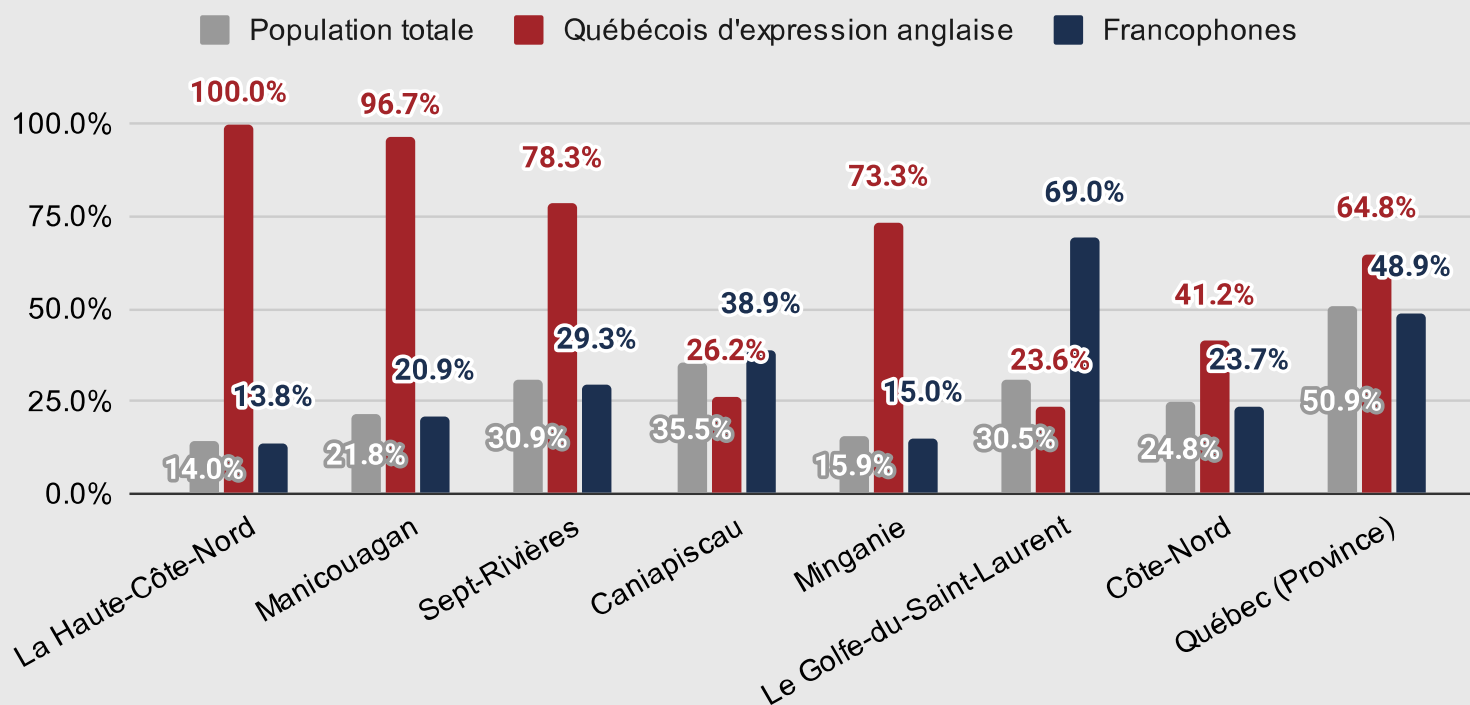


³³ Selon le recensement, la Haute-Côte-Nord compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres

BILINGUISME ANGLAIS-FRANÇAIS

En Côte-Nord, le taux de bilinguisme est considérablement plus élevé chez les QEA que chez les francophones (41,2 % contre 23,7 %)³⁴. Parmi les QEA des différentes MRC, le taux de bilinguisme le plus élevé s'observe en Haute-Côte-Nord, et le plus faible dans le Golfe-du-Saint-Laurent (23,6 %)³⁵.

Graphique 28 : Taux de bilinguisme anglais-français en Côte-Nord par MRC



³⁴ Statistique Canada emploie le terme « connaissance des langues officielles » pour désigner la capacité d'une personne à soutenir une conversation en français seulement, en anglais seulement, dans les deux langues, ou dans ni l'une ni l'autre. Toutefois, cette mesure, qui évalue le bilinguisme et principalement l'aptitude à soutenir une conversation, se fonde uniquement sur des données autodéclarées. Or, elle englobe différents niveaux de bilinguisme, allant de la connaissance intermédiaire à la maîtrise totale.

³⁵ Selon le recensement, la Haute-Côte-Nord compte moins d'une centaine de personnes d'expression anglaise. Un échantillon aussi petit compromet la qualité et la fiabilité des données présentées, une réalité à considérer au moment d'interpréter les chiffres.

Problèmes et besoins

La présente section donne un aperçu des problèmes et des besoins des QEA sur le marché du travail de la Côte-Nord, à la lumière de ce qui est ressorti des groupes de discussion et des entretiens menés en ligne auprès de membres d'organismes servant les QEA de la région. Les entretiens ont eu lieu en mai 2023, mois où nous avons aussi tenu des consultations en personne avec des organismes pertinents pour mieux définir les problèmes et les besoins de cette population. Les personnes participantes ont été sondées sur les défis d'emploi des QEA, les compétences recherchées et les besoins d'employabilité. Leurs réponses ont été retranscrites, puis catégorisées par grands thèmes.

Compétences nécessaires

Des participant·e·s ont discuté de la nécessité pour les QEA de la région d'améliorer leurs compétences en français, notamment en communication écrite. En effet, il y aurait lieu de perfectionner leur français pour favoriser leur recherche d'emploi et leur employabilité dans les secteurs de la Côte-Nord. Des participant·e·s ont mentionné une demande récente de la clientèle : celle de cours de conversation en français, étant donné que beaucoup d'adultes souhaitent améliorer leur français dans un contexte plus interactif. Qui plus est, le bilinguisme varierait d'une collectivité à l'autre, apparemment plus fort à l'ouest qu'à l'est de la région. Dans la région, des QEA possèdent déjà une formation professionnelle adaptée aux secteurs où la demande est forte (comme les soins de santé et l'assistance sociale). Des cours de francisation intégrés au travail s'avéreraient particulièrement nécessaires pour ces personnes, qui manquent d'occasions d'apprendre et de pratiquer le français en cours d'emploi.

« On s'est fait dire [par des client·e·s d'expression anglaise] qu'il leur plairait de participer à des cours de conversation en français, si de tels cours étaient offerts. »

– Personne participante

Une personne a décrit un sondage mené par son organisme en 2021 pour mettre en lumière les compétences nécessaires dans la région, sondage duquel est principalement ressorti le besoin de perfectionnement. Les compétences numériques figuraient d'ailleurs parmi les compétences nécessaires mentionnées.

Possibilités de formation

Des participant·e·s ont souligné le manque d'occasions de formation en compétences générales et de programmes de formation professionnelle dans la région. Cette situation restreint les possibilités d'emploi, notamment dans des industries comme la fonte de l'aluminium et l'exploitation minière. Il a été mentionné que la population active dans le secteur est à majorité masculine, mais que de nombreux hommes quittent la province pour trouver du travail en construction ailleurs. Résultat : une pénurie de main-d'œuvre.

Des participant-e-s ont fait état des obstacles que rencontrent les QEA pour accéder à la formation professionnelle et à des cours dans certains métiers. Ont été mentionnés notamment les coûts élevés et la distance à parcourir entre la maison et un quelconque programme de formation professionnelle en anglais. Nommons aussi un autre frein : le processus de certification de certains programmes. Dans le cas des professions de la santé, où la réussite d'un test de français est préalable à la certification, les QEA ont parfois besoin de cours de langue supplémentaires ou d'accompagnement. Cet obstacle est d'autant plus important dans les régions éloignées où sévit une grave pénurie de professionnel-le-s de la santé. De même, le processus de certification en construction exige souvent des connaissances en français, qui posent ainsi une barrière linguistique aux QEA.

« La formation professionnelle s'offre, oui, mais seulement dans les commissions scolaires d'expression française. Aucune commission scolaire anglophone ne sert la Côte-Nord. Alors, malheureusement, la formation professionnelle [en anglais] n'est pas une option dans notre région. »

– Personne participante

Par ailleurs, des préoccupations ont été soulevées quant aux possibilités d'apprentissage du français dans la région, jugées inadéquates. On observe un manque à gagner dans ces services pour les personnes nées au Canada, lesquelles sont normalement inadmissibles aux cours

de francisation offerts par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Des participant-e-s ont insisté sur l'importance de mettre au point des services via les centres d'éducation des adultes et de se pencher sur les besoins des QEA de la région, et ce, pour favoriser l'employabilité et le développement des compétences de ce groupe. Il a aussi été question des difficultés d'accès des QEA à des services et à des programmes d'emploi en anglais, davantage offerts et accessibles en français. Ajoutons que les organismes qui servent la communauté d'expression anglaise régionale se butent souvent à des difficultés de financement et ne sont pas dotés d'un mandat précisément orienté vers l'aide à l'emploi des QEA. D'autres organismes locaux, qui offrent par exemple des babillards d'emploi, de l'accompagnement auprès de services d'emploi ou du soutien en traduction, ont aussi besoin d'appui pour accompagner les QEA dans leurs démarches. Il leur faut également des ressources pour soutenir leur clientèle dans ses interactions avec des services d'emploi, Services Québec et Emploi-Québec.

Émigration

Des participant-e-s ont fait état des difficultés de recrutement et de rétention dans la région, surtout chez les QEA. En Côte-Nord, il est actuellement impossible de poursuivre des études postsecondaires en anglais, une réalité qui a mené des QEA, surtout des jeunes, à quitter la région pour de meilleures perspectives d'études et d'emploi ailleurs. En outre, des participant-e-s ont évoqué le besoin de programmes d'aide à l'emploi qui réintègrent les QEA, jeunes et moins jeunes, au marché du travail et les mettent en contact avec des employeurs et des services d'emploi locaux. Ces programmes ont été définis comme une solution clé aux problèmes du haut chômage et du recrutement qui touchent les QEA de la région, surtout les jeunes.

Conclusion et recommandations

Dans notre analyse des données disponibles sur les groupes linguistiques de la Côte-Nord, nous avons découvert que les QEA affichent généralement un taux d'activité élevé, malgré leur faible poids démographique dans la région. Leurs principaux secteurs d'emploi sont les suivants : « Soins de santé et assistance sociale », « Construction » et « Commerce de détail ». La demande d'emplois se concentre dans ce premier secteur, où les personnes d'expression anglaise sont moins représentées que leurs homologues francophones. Par ailleurs, les hommes d'expression anglaise connaissent un taux de chômage considérablement supérieur à celui des femmes, bien qu'ils gagnent un revenu d'emploi médian plus élevé que celui de ces dernières. Il s'avère aussi que les personnes d'expression anglaise immigrantes, autochtones et issues de minorités visibles enregistrent des taux de chômage moindres que celui de l'ensemble des QEA de la région.

Qui plus est, parmi la communauté d'expression anglaise, les travailleur-euse-s âgé-e-s affichent un taux de chômage plus élevé que les autres groupes d'âge. On remarque également des disparités entre les jeunes de la région : les membres d'expression anglaise de ce groupe d'âge enregistrent un taux d'activité beaucoup plus bas et un taux de chômage plus haut que ceux de leurs homologues francophones.

À la lumière des constats tirés de ce profil d'emploi, nous proposons les recommandations suivantes aux responsables politiques à l'échelle régionale et provinciale, de même qu'aux parties prenantes locales, afin d'améliorer la situation de l'emploi des QEA et des minorités linguistiques de la Côte-Nord :

Accroître le financement pour les programmes d'apprentissage

intégré au travail : Ajouter les personnes d'expression anglaise aux groupes sous-représentés cibles des programmes d'apprentissage intégré au travail pour les personnes qui peinent soit à trouver un emploi à long terme, soit à acquérir de l'expérience dans la région.

- Inclure les Québécois·e·s d'expression anglaise aux groupes cibles dans les programmes qui offrent des subventions salariales aux entreprises qui embauchent les chômeur·euse·s chroniques ou les personnes ayant peu d'expérience de travail, comme le PRIIME³⁶ et IPOP³⁷.
- Accroître le financement octroyé aux employeurs et aux organismes pour offrir des programmes d'apprentissage intégré au travail et des formations de courte durée³⁸ en anglais. Une attention particulière devrait être mise sur les programmes d'apprentissage intégré au travail qui favorisent à la fois l'acquisition du français et de compétences professionnelles directement dans le milieu de travail.
 - Privilégier les programmes de transition qui facilitent l'intégration des travailleur·euse·s qualifié·e·s dans les secteurs où la demande est forte.

- Privilégier les programmes qui misent sur le développement de compétences numériques et d'autres compétences générales.

Miser sur des programmes de francisation adaptés à des

industries précises : Octroyer du financement pour améliorer l'offre de cours de francisation pour la main-d'œuvre.

- Renforcer la collaboration et la coordination entre les parties prenantes des communautés d'expression anglaise; le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; le ministère de l'Éducation du Québec; et le ministère de l'Enseignement supérieur pour mettre sur pied des activités de francisation pour les Québécois·e·s d'expression anglaise.
 - Promouvoir, auprès des employeurs, l'offre subventionnée d'apprentissage du français en milieu de travail, et en faciliter l'accès.
 - Financer les organismes régionaux et les centres d'éducation aux adultes déjà au service de la communauté d'expression anglaise, afin qu'ils offrent des cours de francisation pour la main-d'œuvre des secteurs prioritaires, notamment ceux de la santé, des services sociaux et des métiers spécialisés.

³⁶ « PRIIME » renvoie à « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi ». Ce programme vise à soutenir l'intégration des personnes nouvellement arrivées et des membres des minorités visibles dans un premier emploi dans leur champ d'expertise qui présente de bonnes possibilités de rétention.

Voir ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, (2023, 5 avril), 5.10 – Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Québec. https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf.

³⁷ « IPOP » renvoie à « Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel ». Ce programme vise à faciliter la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger en démarche d'obtention d'un permis d'exercice dans leur champ d'expertise.

Voir ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, (2023, 17 avril), 5.10 – 5.10.1 – IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel. Québec. https://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_prog_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/5_10_1_IPOP.pdf.

³⁸ Les formations de courte durée proposent des occasions d'apprentissage poussé aux personnes nouvellement en recherche d'emploi pour leur permettre d'acquérir une expérience et des compétences précieuses dans un secteur donné.

Voir gouvernement du Québec, (2023), Formation de courte durée pour devenir préposée ou préposé aux bénéficiaires en CHSLD et en maison des aînés (MDA). https://www.quebec.ca/education/formations-sante/formation-courte-duree-preposes-aux-beneficiaires/?bcid=hwAR3LbrCpss4_rx2NYk5Rht1wrxDZBA8xmW195PxHjirvnt4LFOOYqvLiLLU

Miser sur les programmes d'emploi ciblés : Adapter et élargir les services publics d'emploi, la formation axée sur les compétences et les programmes d'emploi en place pour inclure les Québécois·e·s d'expression anglaise, sous-représenté·e·s sur le marché du travail.

- Adapter les services publics d'emploi, les programmes d'employabilité et les services complémentaires selon les besoins des communautés d'expression anglaise de la Côte-Nord, et ce, en faisant appel à l'expertise des organismes régionaux et provinciaux qui servent les Québécois·e·s d'expression anglaise.
- Augmenter les ressources en faveur d'une formation axée sur les compétences reconnues, en ligne et à distance, pour atteindre davantage de Nord-Côtier·ère·s d'expression anglaise.
- Aider les employeurs à adapter leurs pratiques pour attirer et maintenir en poste les travailleur·euse·s d'expérience et les membres de groupes sous-représentés, notamment les Québécois·e·s d'expression anglaise.
- Financer les organisations régionales et communautaires d'expression anglaise pour offrir des programmes d'employabilité et d'aide à l'emploi aux personnes d'expression anglaise.

Favoriser la formation professionnelle en anglais : Améliorer l'accès aux programmes de formation professionnelle en anglais dans la région.

- Élargir l'offre de formation professionnelle dans les conseils scolaires d'expression anglaise de la région.
- Améliorer l'accès à des possibilités de formation en ligne et à distance pour les Nord-Côtier·ère·s d'expression anglaise.

Aborder les problèmes d'émigration dans la région : Renforcer les partenariats avec les organismes locaux qui servent les communautés d'expression anglaise pour remédier au problème des départs.

- Établir une collaboration entre les parties prenantes du gouvernement et des communautés d'expression anglaise en vue d'instaurer des programmes qui se veulent des solutions aux motifs de départ, dont le manque de services de garde, les possibilités de formation limitées et les difficultés de recrutement.
- Mettre sur pied des programmes adaptés aux jeunes nord-côtier·ère·s d'expression anglaise au chômage pour leur présenter des possibilités de formation et d'emploi.

Références

- Adapté de Statistique Canada. (2021). Population des ménages privés âgée de 15 ans et plus selon l'âge (7), la première langue officielle parlée (5), le sexe (3), le statut d'immigrant (4), l'identité autochtone (3), la connaissance des langues officielles (5), certaines caractéristiques démographiques, culturelles, scolaires, de la population active et du revenu (124) et la minorité visible (15), pour la province de Québec, les MRC de la province de Québec et les régions administratives de la province de Québec, Recensement de 2021 - Données-échantillon (25 %), [tableau personnalisé].
- Boulais-Préseault, M. (2023, 29 Juin). *Études régionales : Régions administratives de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec*. Desjardins. <https://drive.google.com/file/d/1JAI-dfr8Hq6eXmZ6HUEHbTOIkCNRjYQm/view?usp=sharing>
- Gouvernement du Québec. (2023). *Formation de courte durée pour devenir préposée ou préposé aux bénéficiaires en CHSLD et en maison des aînés (MDA)*. Repéré au <https://www.quebec.ca/education/formations-sante/formation-courte-duree-preposes-aux-beneficiaires>
- Hamelin, F. (2022). *Portrait économique des régions du Québec*. Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/PERQ_2022.pdf
- Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. (2022, 10 Mai). *Structure économique*. Québec. <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/cote-nord/portrait-regional/structure-economique>
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. (2023, 5 Avril). *5.10 – Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*. Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale. (2023, 17 Avril). *5.10 – 5.10.1 – IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel*. Québec. https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_10_Programme_PRIIME/5_10_1_IPOP.pdf
- Statistique Canada. (2023, 20 juin). *Tableau 14-10-0325-01 Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire offert selon les provinces et territoires, données trimestrielles non désaisonnalisées* [Tableau]. <https://doi.org/10.25318/1410032501-fra>
- Statistique Canada. (2023, 21 juin). *Dictionnaire, Recensement de la population, 2021*. Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/index-fra.cfm>
- Statistique Canada. (2023, 19 Septembre). *Table 14-10-0356-01 Postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon la profession (grande catégorie professionnelle), données trimestrielles non désaisonnalisées* [Tableau de données]. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035601&request_locale=fr