



**Mémoire à la
Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi**

Pour un développement durable de l'emploi

**présenté par le
Chantier sur la saisonnalité**

www.saisonnalite.com

à l'initiative des Comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) suivants :

- *AGRIcarrières – CSMO de la production agricole*
- *Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)*
- *CSMO en aménagement forestier*
- *CSMO des pêches maritimes*
- *HortiCompétences – CSMO en horticulture ornementale - commercialisation et services*

Juillet 2013

Table des matières

1. Le Chantier sur la saisonnalité.....	3
2. Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).....	4
3. Les préoccupations à l'origine du Chantier	5
4. La démarche et les travaux du Chantier.....	6
5. Deux priorités consensuelles fondamentales	7
5.1 Valoriser la contribution économique, sociale et environnementale du travail saisonnier	7
5.2 Définir un statut d'emploi saisonnier dans le cadre d'une politique sur la saisonnalité	9
6. Saisonnalité et assurance-emploi.....	10
7. En conclusion.....	12
 Annexe : Document des <i>Recommandations</i> du Chantier sur la saisonnalité.....	13

*Le masculin est utilisé ici sans distinction de genre,
uniquement afin d'alléger le document.*

1. Le Chantier sur la saisonnalité

Le Chantier sur la saisonnalité est une initiative de réflexion et de concertation initiée en 2009 par un groupe de comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) préoccupés par les problématiques de main-d'œuvre particulières vécues dans leur secteur en raison du caractère saisonnier d'une partie ou de la totalité de leurs activités économiques.

Outre deux comités s'étant associés à certaines phases spécifiques des travaux du Chantier¹, six CSMO plus directement concernés ont poursuivi la démarche et ont publié, en janvier 2013, un document de *Recommandations* issues des travaux du Chantier et du 1^{er} Colloque sur la saisonnalité tenu en novembre 2012. Ce sont :

- AGRICarières – CSMO de la production agricole
- Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)
- CSMO en aménagement forestier
- CSMO des pêches maritimes
- CSMO en transformation alimentaire²
- HortiCompétences – CSMO en horticulture ornementale - commercialisation et services

C'est afin de témoigner des résultats de cette démarche et de vous faire part des recommandations qui en sont issues, que nous jugeons important d'apporter notre contribution aux travaux de la Commission, dans le contexte de cette récente réforme de l'assurance-emploi qui affecte particulièrement les industries et les régions à caractère saisonnier.

Bien que des représentants de nos secteurs respectifs viendront aussi témoigner à la Commission de la réalité vécue dans chacun de nos domaines, nous tenions néanmoins à exprimer collectivement les consensus qui se sont dégagés de nos travaux et de cette réflexion multisectorielle à l'égard du travail saisonnier ainsi que de sa contribution au développement économique et social du Québec.

¹ Le CAMO-Route a participé à la première phase du Chantier et Détail-Québec aux deux premières phases, mais les préoccupations à l'égard des enjeux de la saisonnalité étant moins criantes dans leurs secteurs, ils n'ont pas poursuivi leur implication à plus long terme dans les suites du Chantier.

² Le CSMO en transformation alimentaire n'a malheureusement pas pu contribuer à la production de ce mémoire, même s'il soutient toujours le document de *Recommandations* du Chantier.

2. Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO)

Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des organismes privés à but non lucratif, reconnus et financés par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), conformément aux objectifs énoncés dans la Politique d'intervention sectorielle, adoptée en 1995 par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) puis révisée en 2008 par la CPMT.

Les CSMO ont pour mandat d'assurer la concertation des partenaires de leur secteur et d'identifier les enjeux du marché du travail dans leur domaine d'activité. Ils réalisent et diffusent à cette fin des études visant à documenter la réalité et les besoins de leur industrie et mènent diverses initiatives pour valoriser et promouvoir les métiers et les carrières propres à leur secteur. Ils favorisent également l'amélioration de la gestion des ressources humaines et le développement des compétences de la main-d'œuvre dans leur secteur. Ainsi, en plus de contribuer à l'arrimage avec les réseaux de l'éducation et de soutenir la formation continue de diverses façons, ils sont aussi reconnus légalement et soutenus financièrement pour participer à l'élaboration et à l'implantation de normes professionnelles ainsi que de programmes d'apprentissage et de reconnaissance des compétences pour différents métiers dans leur secteur d'activité.

Pour être reconnus et financés par la CPMT, les CSMO doivent démontrer qu'ils sont pleinement représentatifs des différents partenaires et des différents sous-secteurs composant leur industrie et qu'ils agissent en constante concertation avec ces acteurs. Ils sont d'ailleurs soumis à cet égard à un processus de reddition de comptes annuel rigoureux et détaillé depuis plusieurs années.

Il est donc important de comprendre que tous les travaux du Chantier sur la saisonnalité ont été menés dans le même esprit de concertation et de représentation des différents partenaires concernés et en totale transparence avec eux. Tout au long des travaux, ils auront notamment pu suivre et collaborer à l'évolution du Chantier à travers le site www.saisonnalite.com, où l'on retrouve les études et publications réalisées depuis le début du Chantier.

3. Les préoccupations à l'origine du Chantier

Il est important de comprendre que la réflexion que nous avons menée a débuté bien avant qu'il soit même question de la récente réforme de l'assurance-emploi. C'est en effet à HortiCompétences que revient l'initiative d'avoir invité les autres comités à se regrouper, au printemps 2009, pour analyser la problématique particulière et les défis du travail saisonnier dans leurs secteurs respectifs.

Le nouveau contexte de la saisonnalité, qui frappe de front les entreprises à caractère saisonnier, est fort différent de celui qui préoccupait les experts et les gouvernements au cours des décennies précédentes. En effet, la revue de la littérature met en évidence que les dernières études sur le sujet datent principalement des années 80 et 90, et qu'elles ont été réalisées dans des périodes de chômage élevé, alors que la préoccupation des gouvernements était surtout d'assurer un soutien du revenu aux nombreux chômeurs des régions plus particulièrement affectées par ce chômage en raison de la forte saisonnalité de leurs emplois.

Mais avec le resserrement général du marché du travail observé depuis les années 2000 et le déclin annoncé de la population de 15 à 64 ans à partir de 2014, une autre facette plus criante de la problématique se révèle maintenant du côté des entreprises saisonnières. Elles éprouvent en effet de plus en plus de difficulté à retenir et à recruter les travailleurs saisonniers dont elles ont besoin et à concurrencer pour la main-d'œuvre avec les entreprises pouvant offrir des emplois sur une base annuelle.

Ces difficultés de recrutement et de rétention sont maintenant souvent identifiées comme leur défi numéro un par plusieurs entreprises saisonnières et rendent ces entreprises très vulnérables, allant même parfois jusqu'à empêcher la réalisation de certains de leurs projets de développement.

C'est donc en constatant les risques de cette situation pour l'avenir des industries, des régions et des populations concernées par la saisonnalité de leurs activités économiques, que les CSMO ont convenu de s'engager dans ce Chantier. L'objectif étant d'identifier de quelles façons les gouvernements et les partenaires du marché du travail pourraient collaborer ensemble pour développer de nouvelles initiatives et de nouvelles façons d'agir, plus durables et plus structurantes, en vue de faire face aux nouveaux défis du travail saisonnier.

4. La démarche et les travaux du Chantier

Les rencontres préliminaires entre les CSMO pour convenir de la création, des objectifs et de l'organisation du Chantier sur la saisonnalité ont eu lieu en 2009 et une première phase des travaux du Chantier a pu être réalisée en 2010, grâce à un financement de démarrage assuré par la CPMT.

Cette phase aura permis de réaliser une revue plus exhaustive de la littérature, de répertorier plusieurs initiatives locales et internationales intéressantes et de procéder à une synthèse sommaire des principaux défis et enjeux soulevés par le travail saisonnier. Au terme de cette phase, une première rencontre élargie avec une centaine de partenaires fut organisée pour prendre connaissance des résultats de cette réflexion préliminaire et pour convenir du travail à faire ensemble en vue d'approfondir la question dans une deuxième phase du projet.

Cette deuxième phase, plus importante, financée par les *Projets majeurs* d'Emploi-Québec, s'est ensuite déroulée en 2011 et 2012. Elle aura d'abord permis d'animer des groupes de discussion avec des entreprises, des travailleurs et des partenaires de chacun des secteurs concernés. Un sondage a aussi été réalisé auprès de la main-d'œuvre saisonnière de ces mêmes secteurs, le tout permettant d'en arriver à définir une typologie des emplois, des entreprises et des travailleurs saisonniers.

Parallèlement, un certain nombre d'experts ont aussi été invités à contribuer aux travaux, permettant ainsi de produire quelques monographies sur certains éléments plus précis du dossier. Enfin, des séances de travail thématiques axées sur des solutions ont aussi été organisées avec des partenaires multisectoriels provenant de divers milieux et régions. Un document *Bilan de la phase 2*, incluant des suggestions de pistes d'actions, a ensuite été produit.

Le Chantier a finalement culminé par la tenue du 1^{er} Colloque sur la saisonnalité, en novembre 2012, auquel participaient plus de 150 partenaires et intervenants associés aux différents secteurs concernés. Les *Actes* de ce colloque, disponibles sur le site internet du Chantier, témoignent des différents échanges et des propositions émanant des ateliers de discussion. On y retrouve à la fin le document de *Recommandations*, entériné par les instances des six CSMO mentionnés, présentant quelques importants constats en préambule ainsi que 12 recommandations consensuelles issues du colloque et des travaux du Chantier. Ce document est annexé au présent mémoire.

Nous présenterons ici les deux consensus fondamentaux sur lesquels reposent ces recommandations et insisterons ensuite plus particulièrement sur celles qui sont en lien avec le régime de l'assurance-emploi.

5. Deux priorités consensuelles fondamentales

Les recommandations du Chantier s'articulent essentiellement autour de deux priorités consensuelles fondamentales pour l'avenir de l'emploi saisonnier :

- *l'importance de reconnaître la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière au Québec ;*
- *et l'importance de se doter d'un statut d'emploi saisonnier reconnu dans une politique.*

5.1 Valoriser la contribution économique, sociale et environnementale du travail saisonnier

Les travaux du Chantier ne nous ont pas permis d'aller aussi loin que nous l'aurions souhaité et nous ont même laissés plutôt déçus et insatisfaits quant aux diverses tentatives d'évaluation de l'importance du travail saisonnier au Québec. Force est de reconnaître que cet aspect pourtant fort important du marché du travail au Québec, qui compte 40 % des travailleurs saisonniers canadiens, est fort mal documenté.

La méthode statistique généralement utilisée par les économistes consiste à mesurer *l'amplitude saisonnière* du niveau de l'emploi, soit la grandeur relative de l'écart entre le niveau mensuel d'emploi le plus bas de l'année, généralement en janvier, et celui le plus haut, généralement en juillet, pour un pays, une région ou un secteur donné.

Utilisant cette méthodologie, les économistes d'Emploi-Québec évaluaient ainsi le nombre d'emplois saisonniers à quelque 207 600 au Québec en 2009, soit 5,4% de l'emploi total. Ce phénomène affecte cependant certains secteurs et certaines régions de façon plus importante. Ainsi, l'amplitude saisonnière atteignait 28,8% de l'emploi dans la région Gaspésie/Îles-de-la-Madeleine et se situait dans les 30% à 40% dans des domaines comme l'agriculture, la pêche et la foresterie.

Mais cette approche statistique, tout intéressante et justifiée qu'elle puisse être d'un point de vue de stabilisation macroéconomique, ne peut malheureusement réussir à capter toute la réalité sous-jacente aux différents mouvements de main-d'œuvre saisonnière et sous-estime clairement la véritable ampleur du travail saisonnier. Elle ne peut mesurer, en effet, tous les mouvements contracycliques de main-d'œuvre saisonnière et ignore ainsi notamment tous les emplois saisonniers d'hiver, par exemple ceux du ski et de la motoneige dans le secteur du tourisme ou ceux du déneigement dans celui du transport routier.

Une autre tentative d'évaluation sommaire par Emploi-Québec, effectuée à partir d'un fichier annuel spécialisé de l'Enquête sur la population active compilant les réponses relatives au critère «permanence de l'emploi», ne semblait pas donner des résultats

beaucoup plus fiables, à cause des diverses interprétations possibles à ces questions. Cette exploration préliminaire mériterait néanmoins d'être poussée un peu plus loin.

Mais il serait surtout essentiel de pouvoir réaliser des analyses statistiques beaucoup plus élaborées, utilisant notamment les données de l'assurance-emploi ou d'autres données longitudinales de Statistique Canada, afin de mieux cerner et mesurer la véritable ampleur des mouvements de main-d'œuvre saisonnière dans les différents secteurs et régions du Québec.

Soulignons également que certains CSMO, à défaut de données plus précises pouvant leur permettre de cerner la réalité plus spécifique de la saisonnalité dans leur secteur et sous-secteurs d'activités, ont eu recours aux données du Recensement de 2006 portant sur le nombre de semaines travaillées annuellement, pour illustrer l'ampleur de la saisonnalité dans leur secteur. Tout en convenant que la saisonnalité n'est pas le seul facteur en cause, ces informations nous éclairent néanmoins davantage sur la réalité de l'emploi dans les secteurs concernés.³

Mais au-delà de la mesure du phénomène, il reste aussi plusieurs autres types d'études à réaliser pour mieux évaluer l'impact économique direct et indirect du travail saisonnier dans toute la chaîne de production de l'économie québécoise, de même que sa contribution essentielle à l'occupation du territoire et au développement économique et social de plusieurs régions du Québec. On devrait aussi être en mesure de mieux évaluer l'apport de ces activités saisonnières pour l'environnement, l'alimentation et la santé des Québécois.

Nous espérons donc, à cet égard, que les travaux de la Commission d'examen et ses experts pourront eux-mêmes permettre d'approfondir un peu plus cette question, ou sinon du moins d'ouvrir la voie à la réalisation d'autres analyses plus poussées, qui nous aideront collectivement à mieux comprendre le caractère particulier et la contribution essentielle des industries à caractère saisonnier dans le développement durable du Québec et de ses régions.⁴

³ Ainsi, le pourcentage de personnes ayant travaillé moins de 40 semaines dans l'année était de 90% dans les pêches, de 78% dans l'agriculture et de 68% dans les activités de soutien à la foresterie. Il dépassait 30% dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et atteignait 40% dans les loisirs et divertissement. Du côté des métiers, 68% des manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains travaillaient moins de 40 semaines par année. C'était également le cas de 33% des cuisiniers, de plus de 30% des manœuvres dans la transformation de certains groupes d'aliments et boissons ainsi que de 33% des vendeurs et 41% des caissiers du commerce de détail.

⁴ Des informations plus précises sur les statistiques mentionnées dans cette section peuvent être trouvées dans le *Document de consultation* de la Phase 1 du Chantier.

5.2 Définir un statut d'emploi saisonnier dans le cadre d'une politique sur la saisonnalité.

Cette reconnaissance du caractère particulier et de l'importance socio-économique du travail saisonnier devrait pouvoir se concrétiser par l'adoption d'un statut d'emploi saisonnier, reconnu dans une politique de la saisonnalité. C'est là notre second consensus prioritaire fondamental.

En effet, l'expérience des employeurs et des travailleurs de nos secteurs nous amène à constater que les programmes et normes réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'activité saisonnière du marché du travail. Ils ne sont pas adaptés à la réalité des pics saisonniers, ni à l'intensité et à l'irrégularité des horaires propres au travail saisonnier. De plus, ils ne favorisent pas le développement des compétences de ce type de travailleurs.

Les programmes, les mesures et l'application réglementaire doivent donc être rendus plus flexibles et compatibles avec la réalité de ces entreprises et de ces travailleurs. À cette fin, un statut d'emploi saisonnier pourrait notamment permettre de reconnaître la nature récurrente et permanente de certains emplois. Ceci pourrait alors faciliter la mise en place de conditions particulières, dans différents secteurs et sous-secteurs d'activité, facilitant par exemple le paiement hebdomadaire des vacances, l'étalement des heures de travail, l'accès à la formation continue et le retour récurrent d'un travailleur dans son emploi saisonnier.

Un tel statut serait aussi utile pour atteindre une gestion plus efficace du programme d'assurance-emploi et des mesures actives en lien avec les réalités des industries et des régions à caractère saisonnier. Dans le contexte actuel, ceci signifie donc que ce statut devrait être reconnu tant au niveau provincial que fédéral.

6. Saisonnalité, assurance-emploi et les recommandations du Chantier

Nous croyons que la reconnaissance d'un statut d'emploi saisonnier, dans le régime d'assurance-emploi, devrait faciliter la possibilité pour un travailleur d'occuper un tel emploi de façon durable et de développer ses compétences pour l'exercice de ce métier de façon continue.

De même, il devrait permettre aux entreprises saisonnières de maintenir un lien d'emploi stable avec une main-d'œuvre compétente et spécialement formée aux exigences de ces emplois, évitant ainsi de devoir tout reprendre à zéro chaque année. Ce qui leur permettrait aussi d'envisager des projets de développement sans craindre une pénurie de travailleurs saisonniers pour les réaliser.

Or, c'est sans doute ici qu'il y a le plus d'inquiétude concernant les impacts de la réforme de l'assurance-emploi. Il y a fort à craindre qu'en traitant les travailleurs saisonniers récurrents comme des chômeurs fréquents et qu'en tentant à tout prix de les orienter vers un autre travail permanent, on nuise à la possibilité pour les entreprises des secteurs concernés de développer des liens d'emploi durables avec leurs travailleurs. Le risque pour ces entreprises de perdre définitivement une partie de leur main-d'œuvre est bien réel.

Dans un contexte où plusieurs entreprises saisonnières ont déjà de la difficulté à recruter et retenir leur main-d'œuvre en raison du resserrement du marché du travail, cette réforme pourrait donc compromettre le développement et même le maintien de certaines activités économiques. Car il deviendra en effet de plus en plus difficile non seulement de retenir une main-d'œuvre récurrente, mais aussi d'en recruter une nouvelle, pour qui les perspectives de carrière à long terme dans une industrie saisonnière apparaîtront plus limitées.

De même, l'abolition du projet-pilote permettant l'ajout de cinq semaines de prestations supplémentaires dans certaines régions plus durement touchées par le chômage, qui permettait dans certains cas d'éviter le fameux trou noir entre la fin de la période de prestations et le retour au travail, ne fera certes rien pour améliorer la qualité et le pouvoir d'attraction de ces emplois.

Étant donné que les entreprises et les travailleurs saisonniers doivent aussi faire face, à l'intérieur même de leur période d'activité, aux aléas hebdomadaires et quotidiens de la météo, qui posent aussi de sérieux problèmes sur le plan de la gestion des ressources humaines, les défis des entreprises saisonnières ne seront qu'accentués.⁵

⁵ À cet égard, soulignons que le Chantier formule aussi des recommandations plus spécifiques visant à faciliter l'étalement des heures de travail et l'accès au paiement hebdomadaire des vacances.

La réforme de l'assurance emploi, adoptée plutôt hâtivement en 2012, est donc arrivée à un bien mauvais moment et à contre-courant de l'évolution de notre réflexion. Ses orientations semblent en effet à l'opposé du genre de mesures que nous envisagions pour améliorer la qualité et la durabilité des emplois saisonniers ainsi que les possibilités de développement de carrière dans ces secteurs.

Ainsi, une des 12 recommandations du Chantier vise à *ce que les emplois saisonniers soient considérés comme des «emplois convenables» par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité*. Les emplois saisonniers semblent en effet souvent dévalorisés et jugés «non convenables» dans le cadre du programme. Des craintes existent donc dans nos milieux quant au traitement qui sera réservé à long terme aux travailleurs saisonniers qui voudront quitter un emploi à l'année pour revenir de façon récurrente dans leur travail saisonnier.

Une autre recommandation vise à *donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel*. Une mesure en ce sens les encouragerait plutôt à augmenter leur employabilité et leurs compétences, que ce soit par une formation initiale ou continue reliée à leur métier, et ferait en sorte que leurs efforts soient reconnus par des incitatifs concrets en période de formation (par exemple, des gains en semaines assurables, le prolongement de la période assurable, des prestations bonifiées...).

Il est aussi recommandé *que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures ou projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contracycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles*. Différentes stratégies de ce genre, visant à contrer ou amenuiser les impacts du travail saisonnier, ont déjà été expérimentées dans le passé.⁶ Bien que ces initiatives ne puissent constituer à elles seules une panacée pour faire face à l'ensemble des défis de la saisonnalité, elles peuvent néanmoins avoir un impact local concret. Il importe donc de poursuivre et d'encourager le développement de projets innovateurs de ce type dans différents secteurs et régions. Également que les entreprises saisonnières soient soutenues pour la mise en place de mesures de diversification de leurs activités afin de prolonger leur période d'opération.

⁶ Les stratégies collectives (locales et régionales) ont porté principalement sur l'allongement de la période d'emploi par le jumelage d'entreprises ayant des activités contracycliques, sur l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi, quant au transport et au logement, et sur la promotion des emplois saisonniers. Les stratégies individuelles (dans l'entreprise) visaient surtout l'allongement de la période d'emploi par la prolongation de la saison de travail, la diversification des stratégies de recrutement (réseaux ou clientèles) et l'amélioration des conditions de travail.

Mais, malheureusement, il ne semble pas du tout que ce soit là le sens des orientations sous-jacentes à la récente réforme de l'assurance-emploi.

7. En conclusion

La réforme de l'assurance-emploi soulève au Québec de sérieux enjeux pour l'avenir des industries et des régions à caractère saisonnier.

Nous comprenons certes qu'il y ait différents équilibres à concilier entre la sécurité du revenu et l'incitation au travail des personnes sans-emploi, des principes d'équité à maintenir entre les différents types de travailleurs sans-emploi, voire peut-être aussi des questions plus larges à poser sur le rôle de l'assurance-emploi ou d'autres mesures économiques ciblées pouvant être soulevées dans le cadre d'un débat plus englobant.

C'est pourquoi nous proposons que le statut d'emploi saisonnier que nous mettons de l'avant soit discuté, défini et inscrit dans le cadre d'une politique de la saisonnalité ou d'une politique plus large de l'emploi.

Nous souhaitons finalement que la Commission puisse elle-même contribuer au débat sur ces enjeux et sur le contrat social à conclure avec les entreprises et les travailleurs des secteurs et des régions à caractère saisonnier, afin de nous permettre de mieux faire face aux nouvelles réalités du marché du travail au Québec.

Recommandations

Pour un développement durable de l'emploi

faisant suite au 1^{er} Colloque sur la saisonnalité et aux travaux du Chantier sur la saisonnalité

présentées par six comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à l'origine de ces initiatives :

- AGRICarières – CSMO de la production agricole
- Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)
- CSMO en aménagement forestier
- CSMO des pêches maritimes
- CSMO en transformation alimentaire
- HortiCompétences – CSMO en horticulture ornementale - commercialisation et services

Janvier 2013

Introduction : Deux priorités fondamentales

Les participants au 1^{er} Colloque sur la saisonnalité, tenu au Manoir du Lac Delage les 8 et 9 novembre 2012, ont repris, à leur compte, les résultats des études et des consultations, et ont formulé plusieurs recommandations. Celles-ci s'articulent autour de deux priorités consensuelles fondamentales pour l'avenir de l'emploi saisonnier :

- l'importance de reconnaître la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière au Québec ;
- l'importance de se doter d'un statut d'emploi saisonnier, reconnu dans une loi ou dans une politique, qui pourrait prendre en compte, entre autres, la récurrence de l'emploi, le paiement hebdomadaire des vacances, l'étalement des heures de travail et l'accès à la formation continue.

Nous présentons ici l'essentiel des éléments de contexte pris en compte et les 12 recommandations⁷ principales qui en ont découlé⁸. Ce document s'articule autour des considérations suivantes :

- A) Considérations préalables portant sur les perspectives générales du marché du travail québécois.
- B) Considérations spécifiques portant sur la valorisation de l'apport économique de l'activité saisonnière.
- C) Considérations spécifiques portant sur les mesures de soutien à l'activité saisonnière et l'encadrement réglementaire.

⁷ La numérotation des recommandations sert uniquement à faciliter leur repérage; elle n'indique pas un ordre de priorité.

⁸ On trouvera dans les Actes du Colloque le détail des solutions retenues, ainsi que d'autres solutions, des commentaires et des compléments d'information.

A) Considérations préalables portant sur les perspectives générales du marché du travail québécois⁹

CONSIDÉRANT que le Québec s'achemine rapidement vers une plus grande rareté de main-d'œuvre;

- Plus d'un million de baby-boomers prendront leur retraite en 10 ans. Les premiers baby-boomers ont 66 ans en 2012. Près de la moitié des gens prennent leur retraite avant 60 ans.
- La population des 15 à 64 ans décroîtrait à partir de 2014 selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), malgré la hausse de l'immigration.
- Le chômage sera en baisse partout.
- Le bassin de main-d'œuvre encore inutilisé n'est pas illimité. Déjà parmi les plus élevés au monde, le taux d'activité de la population québécoise de 15 à 64 ans était de 77,4 % en 2011. Il devrait plafonner à 80 % à la fin de la présente décennie, une limite que les pays les plus avancés peinent à franchir.
- Le ralentissement démographique freinera la croissance économique, selon le Conference Board.
- Les immigrants tendent à s'installer surtout dans la région montréalaise. Leur taux de chômage élevé (12,4 % en 2011) indique des difficultés d'intégration au marché du travail. Le Québec risque de les perdre pour d'autres provinces qui offrent de meilleures perspectives.

CONSIDÉRANT que le Québec connaîtra des besoins de main-d'œuvre importants pour les 10 prochaines années;

- Le marché du travail québécois aura besoin de 316 000 personnes pour répondre à la croissance de l'emploi, et de plus d'un million de personnes pour remplacer les futurs retraités.
- Les besoins de remplacement se manifestent également quand des personnes laissent un métier pour en exercer un autre.
- La concurrence sera de plus en plus vive entre les employeurs pour attirer (et retenir) la main-d'œuvre.

CONSIDÉRANT que, même si les défis d'embauche et de rétention de travailleurs, qualifiés ou non, se posent à l'ensemble des secteurs économiques du Québec, ils présentent des enjeux bien particuliers à ceux qui sont tributaires de l'activité saisonnière;

CONSIDÉRANT que le nombre réel de travailleurs saisonniers est important, et qu'il est supérieur à ce que révèlent les statistiques;

- Selon les résultats d'une approche macroéconomique¹⁰ utilisée par Emploi-Québec. Le nombre d'emplois saisonniers s'élevait à quelque **207 600** en 2009¹¹, soit 5,4 % de l'emploi

⁹ Adapté de : André Grenier (Emploi-Québec), [Emploi saisonnier et perspectives du marché du travail québécois](#), nov. 2012, présentation PPT, 38 diapos. Présenté lors du Colloque sur la saisonnalité.

¹⁰ Cette méthode consiste à mesurer l'amplitude saisonnière du niveau de l'emploi, soit la grandeur relative de l'écart entre le niveau mensuel d'emploi le plus bas de l'année, généralement en janvier, et celui le plus haut, généralement en juillet, pour un pays, une région ou un secteur donné.

¹¹ Michel Payette, Synthèse des travaux de recherche de la phase 1 et identification des enjeux, Document de consultation, décembre 2010, page 6/25 (PDF)

total. Il faut cependant savoir que des phénomènes saisonniers contracycliques s'annulent dans ce type de portrait global¹², ce qui tendrait à indiquer que la quantité réelle d'emplois saisonniers est supérieure à ce nombre.

CONSIDÉRANT que la saisonnalité affecte particulièrement certains secteurs et certaines régions;

- En proportion de l'emploi, la saisonnalité de l'emploi est plus importante dans le secteur de la production de biens que dans le secteur des services. Néanmoins, certains services connaissent une variation saisonnière importante de leur main-d'œuvre. C'est généralement dans les « régions ressources » que la saisonnalité de l'emploi est la plus importante, et ces régions comptent davantage de prestataires saisonniers de l'assurance-emploi.

CONSIDÉRANT que différentes stratégies, collectives et individuelles, ont été expérimentées par des entreprises saisonnières proactives pour combler leurs besoins de main-d'œuvre¹³;

- Les stratégies collectives (locales et régionales) ont porté principalement sur l'allongement de la période d'emploi par le jumelage d'entreprises ayant des activités contracycliques; sur l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi dans la région d'accueil quant au transport et au logement; et sur la promotion des emplois saisonniers. De leur côté, les stratégies individuelles (dans l'entreprise) visaient surtout l'allongement de la période d'emploi par la prolongation de la saison de travail; la diversification des stratégies de recrutement (réseaux ou clientèles); et l'amélioration des conditions de travail.

CONSIDÉRANT que l'expérience des employeurs et des travailleurs amène à constater que certains programmes et normes réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'activité saisonnière du marché du travail;

- ils ne sont pas adaptés à la réalité des pics saisonniers, ni à l'intensité et à l'irrégularité des horaires propres au travail saisonnier;
- ils ne favorisent pas le développement de la compétence des travailleurs saisonniers.

B) Considérations spécifiques portant sur la valorisation de l'apport économique de l'activité saisonnière

CONSIDÉRANT que la valeur économique est toujours LE facteur pris en considération par les décideurs pour positionner des secteurs et/ou des industries;

CONSIDÉRANT que les secteurs saisonniers apportent, au-delà de leur valeur économique, une valeur sociale, locale/régionale, environnementale et contribuent à l'occupation du territoire;

CONSIDÉRANT qu'il importe de reconnaître la valeur des activités saisonnières comme un outil de développement économique des régions et du Québec;

CONSIDÉRANT que la valorisation de l'apport économique, social, local/régional et environnemental a fait l'unanimité pour l'ensemble des secteurs représentés;

¹² Par exemple, la saison hivernale du ski est contrebalancée par la saison estivale du golf.

¹³ Michel Morisset (Groupe Ageco), [Bilan des consultations](#) auprès des employeurs, des travailleurs et typologie des emplois saisonniers, nov. 2012, présentation PPT, 36 diapos. Pour des initiatives au Québec et hors-Québec, voir aussi : Carolle Larose, Recensement d'initiatives en lien avec l'emploi saisonnier, déc. 2010, 39 pages (PDF)

1. **IL EST RECOMMANDÉ** de déterminer des critères et d'en faire l'analyse, pour permettre de démontrer l'importance économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière;
À titre d'exemples, on pourrait considérer la pertinence des suggestions de critères suivantes :
 - au volet économique, la contribution directe et indirecte des secteurs saisonniers dans la chaîne de valeur économique globale, en termes d'emplois et de retombées diverses : approvisionnements, fiscalité, réinvestissement local, etc.; la contribution du travail saisonnier au PIB : globalement, ainsi que par secteur et par région; la masse salariale des travailleurs saisonniers; la valeur de la compétence des travailleurs saisonniers et le coût de la perte de celle-ci;
 - au volet social, la contribution à la vitalité de l'occupation du territoire; le niveau de qualité de vie (indice du bonheur) que procurent les industries saisonnières; le niveau d'autonomie alimentaire;
 - au volet environnemental, l'apport économique direct et indirect de l'activité saisonnière et son impact environnemental en lien avec l'activité économique générée dans la communauté. Des impacts réels ont été documentés, tel l'effet des plantes sur la réduction des îlots de chaleur urbains, la réduction des frais de climatisation en été et de chauffage en hiver, la réduction du bilan carbone, etc.
2. **IL EST RECOMMANDÉ** que les résultats du Chantier sur la saisonnalité soient diffusés de manière concertée auprès des instances gouvernementales (gouvernements provincial et fédéral), ainsi que de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), et que soit favorisée la concertation des ministères concernés : Agriculture Pêcheries et Alimentation, Ressources naturelles, Tourisme, Emploi, Travail, Régions, Finances et Économie, Éducation, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, etc.;
3. **IL EST RECOMMANDÉ** que des activités de communication soient réalisées auprès de différents publics (gouvernements, milieux économiques, relève, grand public), en vue de susciter de l'intérêt, de la curiosité, de la fierté et une reconnaissance des secteurs saisonniers;

C) Considérations spécifiques portant sur les mesures de soutien à l'activité saisonnière et l'encadrement réglementaire

CONSIDÉRANT que plusieurs assouplissements et adaptations sont souhaités pour favoriser une meilleure disponibilité des travailleurs;

CONSIDÉRANT que les programmes, les mesures et l'application réglementaire doivent être rendus plus flexibles et compatibles avec la réalité des entreprises et des travailleurs saisonniers;

CONSIDÉRANT l'importance prioritaire accordée par une majorité de secteurs saisonniers participants à la nécessité que les entreprises saisonnières puissent avoir accès à l'étalement des heures et au paiement hebdomadaire des vacances;

CONSIDÉRANT l'importance prioritaire accordée par une majorité de secteurs saisonniers participants à la nécessité d'offrir des programmes de formation en dehors de la saison, pour permettre au travailleur d'acquérir de meilleures compétences dans son domaine et de s'adapter aux nouvelles techniques et technologies;

4. **IL EST RECOMMANDÉ** d'adopter une politique de la saisonnalité qui serait incluse dans les orientations des deux paliers de gouvernement, et qui permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers;
5. **IL EST RECOMMANDÉ** que les secteurs qui embauchent de la main-d'œuvre sur une base saisonnière reçoivent l'attribution d'une désignation saisonnière; cette désignation tiendra compte des particularités des sous-secteurs et de leurs activités;
6. **IL EST RECOMMANDÉ** que le statut de travailleur saisonnier soit défini de façon détaillée et reconnu par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, en tenant compte en particulier du métier occupé, de l'expertise requise, de la récurrence de son exercice, et de l'importance du maintien du lien d'emploi;
7. **IL EST RECOMMANDÉ** que les emplois saisonniers soient considérés comme des emplois convenables par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité;
8. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel;
 - Cette mesure permettra notamment d'augmenter leur employabilité (ex. acquisition de compétences dans leur domaine, adaptation aux nouvelles techniques et technologies). Elle favorisera financièrement l'accès à la formation associée à leur secteur d'activité, sans pénalité sur les prestations d'assurance-emploi : participer à une formation ne doit pas être pénalisant pour les travailleurs saisonniers. Elle incitera les employés à suivre des formations durant la saison morte en faisant appel à leur fierté et à leur passion, en cherchant à améliorer leur sort, et en faisant en sorte que leurs efforts soient reconnus par des incitatifs¹⁴. Elle s'appuiera sur la transmission de l'information sur les différents programmes et mesures de soutien à la formation, tant auprès des travailleurs que des entreprises.
9. **IL EST RECOMMANDÉ** de permettre aux entreprises saisonnières et aux travailleurs qui le désirent l'étalement des heures de travail;
10. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner aux entreprises saisonnières l'accès au paiement hebdomadaire des vacances;
11. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures de diversification des activités pour prolonger les périodes d'opération;
12. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures ou projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contracycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles.

En guise de conclusion : C'est le temps d'agir!

¹⁴ Exemples de mesures incitatives lorsqu'on suit une formation : gain en semaines assurables, prolongement de la période assurable, prestations bonifiées.