



Chantier sur la saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

Chantier sur la saisonnalité – Phase 2
Bilan des travaux : en route vers
une politique de la saisonnalité

AVRIL 2012

RAPPORT PRÉPARÉ DANS LE CADRE DES TRAVAUX DU CHANTIER SUR LA SAISONNALITÉ PRÉSENTÉ AU

Comité de suivi du Chantier sur la saisonnalité composé de l'ensemble des CSMO participants

ÉQUIPE DE RÉALISATION : GROUPE AGÉCO

Responsable du mandat	Michel Morisset
Réalisation du mandat	Michel Morisset Isabelle Charron

Cette étude a été réalisée grâce au soutien financier de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)



1. MISE EN CONTEXTE

1.1 UN CHANTIER SUR LA SAISONNALITE

Sept¹ comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), dans autant de secteurs d'activité, se sont regroupés pour s'attaquer aux enjeux de la saisonnalité. Un important *Chantier sur la saisonnalité* s'est ainsi amorcé en 2010. Une première phase avait pour but de dresser un état des lieux de la saisonnalité de l'emploi. Elle a permis de bien documenter le phénomène, notamment avec des données statistiques et en faisant le tour de programmes, de mesures et d'initiatives, mis en place ici ou ailleurs, en lien avec la saisonnalité². A l'issue de cette première étape, une rencontre des partenaires s'est tenue en janvier 2011 afin de partager les constats et de mettre en place la phase deux du *Chantier*. Le bilan de la phase 1 proposait des pistes de solution regroupées en cinq axes : développement local et régional, stratégies industrielles et sectorielles, gestion des ressources humaines, mesures actives du marché du travail et encadrement réglementaire. C'est sur cette base qu'a été lancée la phase 2 du *Chantier*.

1.2 DEUXIEME PHASE : CONSULTATION DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

La deuxième phase du *Chantier* a débuté en février 2011. Elle visait différentes activités de concertation des partenaires du marché du travail sur les plans sectoriel et national. L'objectif de cette phase était d'approfondir la réflexion, de proposer des initiatives et de dégager des consensus concernant des recommandations ou des orientations à promouvoir auprès des instances publiques et des partenaires concernés. Au cours de cette phase, la tenue de 7 groupes de discussion sectoriels aura permis non seulement de prendre le pouls des employeurs quant à la réalité des entreprises saisonnières, mais également de poser un diagnostic sur les principaux enjeux vécus et de constater le réalisme et la pertinence des pistes de solutions proposées à l'issue de la phase 1. Le présenté en annexe A fait l'inventaire des problèmes et des solutions évoqués par les employeurs participants. Les résultats sont présentés selon trois grands axes d'intervention³ : les stratégies locales et régionales (ancrées dans le territoire); les stratégies dans l'entreprise (individuelles); et les interventions réglementaires.

¹ Tourisme, horticulture ornementale, pêches maritimes, aménagement forestier, agriculture, transformation alimentaire, et commerce de détail. Notons que Camo-Route, initialement partie prenante au projet, a participé différemment à l'étude. Des entretiens individuels avec des représentants de deux associations (déneigement et transport scolaire) ont plutôt été effectués. Les propos de ces entretiens sont rapportés dans le rapport synthèse des groupes de discussion sectoriels.

² Les rapports issus de la phase 1 du Chantier sont disponibles au lien suivant : <http://saisonnalite.com/etudes-du-chantier.php>

³ Notons qu'il s'agit d'une réorganisation des pistes identifiées à l'issue de la phase 1, qui étaient déclinées en cinq axes (développement local et régional, stratégies industrielles et sectorielles, gestion des ressources humaines, mesures actives du marché du travail et encadrement réglementaire). Après la tenue du premier groupe de discussion, il a été constaté que les participants étaient peu familiers avec certains termes et cela a mené à regrouper les pistes en trois axes.

Globalement, les employeurs des différents secteurs interrogés ont tenté la plupart des solutions identifiées dans la phase 1. Outre quelques succès bien circonscrits (selon une région, un contexte ou des facteurs facilitants), plusieurs de ces solutions ont démontré leurs limites ou la difficulté de réunir les conditions de réussite nécessaires. Ces constats sont particulièrement aigus en ce qui concerne les stratégies dites collectives. Par exemple, les jumelages d'employeurs requièrent un haut degré de compatibilité entre les entreprises sur le plan des tâches confiées aux employés, des conditions salariales, des périodes contra-saisonnnières, etc. Parmi les pistes plus porteuses ou pour lesquelles moins d'actions concrètes ont été posées, il y a celle de l'amélioration du transport et du logement. Il s'agit néanmoins d'une problématique très spécifique à des secteurs d'activité qui se déroulent essentiellement en régions périphériques et dont le bassin de main-d'œuvre est lui aussi saisonnier (clientèle étudiante notamment). Une piste de solution collective a cependant fait l'unanimité : la valorisation des secteurs d'activité saisonnière et de leur apport économique.

Du côté des stratégies individuelles, il y a eu là aussi des efforts déployés (amélioration des conditions de travail, flexibilité des horaires, etc.). Néanmoins davantage d'outils pour encadrer les employeurs à ce titre (ex. guide de gestion des ressources humaines, grille salariale, etc.) pourraient être développés et mieux diffusés, s'ils existent déjà. Les différents CSMO sont d'ailleurs déjà très actifs dans ce domaine. Soulignons également que les lacunes en matière de gestion des ressources humaines et les actions relatives au recrutement et à la rétention du personnel ne sont pas propres aux entreprises saisonnières, mais elles s'expriment avec plus d'intensité compte tenu de la nécessité, à chaque début de saison, de rebâtir une équipe de travail.

Enfin, c'est sans aucun doute du côté des interventions réglementaires et des mesures actives du travail que ce sont exprimés avec plus de vigueur les employeurs. Plusieurs assouplissements sont réclamés pour rendre les programmes et les réglementations, en particulier celui de l'assurance-emploi et de l'étalement des heures de travail, davantage compatibles avec une réalité saisonnière.

Au terme de ces groupes de discussion sectoriels, les mesures actives du marché du travail et l'encadrement réglementaire apparaissent donc les pistes de solution les plus porteuses, en plus de la promotion et la valorisation des activités saisonnières.

Si les employeurs ont pu partager leur réalité, il en a été de même avec les employés. L'ajout d'un volet de consultation auprès des travailleurs saisonniers récurrents⁴ à la fin de l'été 2011 a permis de connaître l'opinion de ces acteurs de premier plan : comment vivent-ils la situation? Pourquoi occupent-ils un emploi saisonnier? Y trouvent-ils des satisfactions, ou encore certains irritants? La grande majorité des travailleurs rencontrés ont exprimé leur satisfaction malgré le caractère saisonnier de leur travail. Majoritairement, la nature même du métier et les tâches qu'ils doivent y effectuer ont été les motivations déterminantes au moment de postuler pour un travail saisonnier. Par ailleurs, de manière dominante, ces travailleurs ne recherchent pas un emploi annuel. Cela ne signifie pas pour autant que la situation est sans irritants : les conditions salariales et les avantages sociaux, particulièrement chez ceux ayant des obligations familiales, sont les principaux désagréments identifiés par les travailleurs rencontrés qui occupent un emploi saisonnier.

Pour que les travailleurs saisonniers en vivent mieux et qu'il y ait moins d'irritants rattachés à la saisonnalité de leur travail, différentes pistes se dessinaient donc à l'issue de cette consultation. Deux groupes de travailleurs étaient alors distingués : ceux qui veulent minimiser leurs semaines d'emploi et ceux qui sont disposés à travailler toutes les semaines offertes.

Pour le premier groupe qui ne désire pas poursuivre le travail, peu de mesures sont disponibles. Fondamentalement, il faut faciliter la combinaison d'autres travaux en basse saison, tout en ne coupant pas les prestations de chômage. Parmi les mesures plausibles à explorer, étaient retenues :

- autoriser un % de revenu salarié plus important en période de chômage sans coupures de prestations (mesures actives);
- offrir des primes de rétention après 14 semaines (GRH);
- moduler les programmes d'assurance-emploi selon la région (mesures actives).

Pour le second groupe qui est intéressé à travailler toutes les semaines offertes, plus de possibilités semblaient s'offrir :

- les trois mesures précédentes;
- faciliter le déplacement interrégional (mesure collective);
- donner accès à des formations dans leur domaine professionnel ou dans un domaine complémentaire avec prestations (mesures actives);
- rendre plus attrayantes les conditions de travail pour la période d'emploi (GRH);
- offrir des avantages sociaux (assurances, REER) (GRH);
- réduire les coûts d'entrée en emploi (formation, équipement, etc.) (GRH);
- développer une forme de valorisation professionnelle (mesures actives);

⁴ La combinaison d'une approche qualitative (4 groupes de discussion) et d'un questionnaire complété par près de 120 travailleurs saisonniers œuvrant dans différents secteurs a été retenue pour tenter de rejoindre le plus de travailleurs possibles. Notons que ce sont les travailleurs récurrents- qui occupent, d'année en année le même emploi saisonnier- qui ont été invités à participer à cette démarche. Le rapport de cette consultation est disponible au lien suivant : <http://saisonnalite.com/etudes-du-chantier.php>

- modifier les normes du travail (semaine normale de travail, étalement, etc.) (encadrement réglementaire);
- revoir les mesures de soutien à l'emploi (formations, placements, etc.) (mesures actives);
- revoir les modalités de paiement des vacances (encadrement réglementaire)

Au terme de cette consultation auprès des travailleurs, là aussi, les mesures actives du marché du travail et l'encadrement réglementaire apparaissent les pistes de solution les plus porteuses, outre la gestion des ressources humaines et la promotion et la valorisation des activités saisonnières.

1.2.1 MALGRE UNE SAISONNALITE DIVERSIFIEE, DES THEMES DE TRAVAIL ET DES SOLUTIONS COMMUNES

Un constat principal s'est également dégagé des consultations auprès des employeurs et des travailleurs : une grande diversité de problématiques caractérise la saisonnalité. Non seulement y a-t-il différents types de travailleurs saisonniers (selon l'âge, la provenance, la récurrence, la motivation à occuper un emploi saisonnier), mais également des entreprises qui vivent la saisonnalité différemment, selon l'intensité de la saisonnalité de leur activité économique et de leur isolement géographique et économique. Un travail d'analyse a donc été fait, pour penser adéquatement les solutions selon ces différents groupes. C'est ainsi qu'une typologie de la saisonnalité a été élaborée pour décrire les entreprises et les travailleurs œuvrant de manière saisonnière⁵.

Malgré cette diversité, **des thèmes demeurent pertinents et porteurs pour tous les secteurs, compte tenu de leur transversalité**, c'est-à-dire qu'ils touchent tout autant la petite auberge située en région qui ouvre ses portes quelques mois par année que le transformateur alimentaire localisé près d'un centre urbain qui connaît un pic saisonnier de ses activités:

- 1) Politique et statut du travail saisonnier, afin de valoriser le travail saisonnier et reconnaître son importance économique
- 2) Mesures de soutien à l'activité saisonnière et encadrement réglementaire
- 3) Conditions d'emploi et gestion des ressources humaines⁶

Il y avait donc, encore, là une convergence vers les solutions les plus porteuses identifiées à l'issue des consultations auprès des employeurs et des travailleurs. Ces trois thèmes, associés à des enjeux et des pistes de solutions, ont servi de base de réflexion pour la dernière étape de la phase 2 du *Chantier*, soit des séances de travail axées sur les solutions. Pour chacun de ces thèmes, entre 12 à 25 participants ont été conviés à discuter de la faisabilité des

⁵ Le rapport qui présente la typologie des entreprises et des travailleurs saisonniers est disponible au lien suivant : <http://saisonnalite.com/etudes-du-chantier.php>.

⁶ La question de la gestion des ressources humaines a été écartée après discussion avec les différents CSMO, jugeant qu'il s'agissait d'un aspect déjà bien couvert par les CSMO.

solutions et de leur mise en œuvre. Ces rencontres de travail ont regroupé, selon le thème, des syndicats, des employeurs, des intervenants (entre autres, les comités sectoriels) et des organisations et partenaires du marché du travail (ministères concernés, Emploi-Québec, CLE, etc.) susceptibles de mettre en application chacune des mesures.

1.3 LE BILAN

Le présent rapport présente le bilan de la phase 2 du *Chantier*. Il est articulé autour des trois thèmes qui ont été approfondis et discutés et pour lesquels des solutions ont été proposés. Le bilan fait également le pont avec les constats qui clôturaient la phase 1 du *Chantier*. De fait, tel que souligné ci-haut, un processus itératif a été suivi aux différentes étapes qui ont jalonné la phase 2 du *Chantier*, éliminant au fur et à mesure les pistes moins porteuses pour se concentrer sur les thèmes les plus stratégiques et ralliant tous les secteurs d'activité saisonnière.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
POLITIQUE ET STATUT DU TRAVAIL SAISONNIER		
ENJEUX ET CONSTATS		
<ul style="list-style-type: none"> • Il y a une absence de reconnaissance de l'importance de l'activité économique saisonnière et de légitimité de ceux qui y occupent un emploi. • La reconnaissance, la valorisation et la promotion du travail saisonnier forment la base essentielle sur laquelle les intervenants ont à travailler dans un avenir immédiat pour attirer et retenir une main-d'œuvre essentielle aux différents secteurs concernés. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Développer et mettre en œuvre une politique de l'activité économique saisonnière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une politique ou une stratégie, la question a été soulevée. La stratégie semble restreinte pour couvrir toutes les dimensions du phénomène. Une politique implique une reconnaissance plus large d'un phénomène et peut être mise en œuvre par une gamme de stratégies. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons que dans le cadre du forum prévu avec les décideurs politiques concernés, soit discutée la mise en œuvre d'une politique de la saisonnalité. Il s'agit d'une action dont nous avons identifié la pertinence dès la mi-parcours de la phase 2, compte tenu des constats effectués.
<ul style="list-style-type: none"> • Valoriser l'apport économique de l'activité saisonnière. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les gouvernements, comme la société, doivent prendre la juste mesure de l'importance des activités économiques saisonnières avant d'aborder la problématique des travailleurs y œuvrant. Le tourisme, la pêche et sa transformation, l'agriculture et sa transformation, l'horticulture, le travail forestier sont et seront toujours des activités totalement ou partiellement saisonnières. Elles sont indispensables à la société et sont à la base d'autres activités économiques non-saisonnières en aval et du bien-être de la population. Elles génèrent des retombées économiques, sociales et environnementales indispensables qu'aucun autre secteur ne peut souvent fournir particulièrement dans certaines régions. Toute politique doit passer par une reconnaissance claire de l'existence permanente de ces secteurs et de leur apport. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons que soit réalisé un document synthétisant la portée économique des activités saisonnières sur le plan de la création d'emploi, la valeur ajoutée créée, l'occupation du territoire, etc. Il s'agit d'un élément de base du « business case » qui pourra être utilisé par les CSMO pour rendre crédible la saisonnalité aux instances gouvernementales concernées. La saisonnalité ne doit plus être perçue comme une anomalie économique. • Nous recommandons que des revendications soient faites par les CSMO pour que soit revu le système de classement des perspectives professionnelles des emplois saisonniers qui mènent à toujours classer les activités saisonnières comme activités « à potentiel restreint ou acceptable ».
<ul style="list-style-type: none"> • Positionner la saisonnalité comme un enjeu réel qui se posera de plus en plus dans un contexte de vieillissement et de rareté de la main-d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les besoins de ces secteurs d'activités sur le plan de la main-d'œuvre demandent des considérations particulières adaptées à leur situation. Le vieillissement de la population, la rareté de main-d'œuvre et la mobilité géographique souvent négative dans les zones où opèrent ces entreprises, ajoutent à l'urgence d'agir et d'adopter un train de mesures ou de stratégies appropriées. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons que soit réalisée une étude de caractérisation de la main-d'œuvre dans ces secteurs d'activité saisonnière afin de faire ressortir ces problématiques vécues de manière plus aigüe. Bien que ce travail soit déjà fait en partie par les CSMO, il convient d'en faire un document qui centralise l'information pour construire formellement l'argumentaire qui sera en toile de fond des revendications.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
<ul style="list-style-type: none"> • Créer une dénomination d'entreprise saisonnière ou de secteur avec des droits et obligations. 	<ul style="list-style-type: none"> • De façon opérationnelle, la reconnaissance de l'importance de l'activité économique saisonnière doit passer par la reconnaissance des entreprises et des secteurs qui vivent le phénomène. Les entreprises doivent obtenir un statut reconnu de saisonnalité complète ou partielle qui ouvre la porte à des droits et obligations. 	<ul style="list-style-type: none"> • En marge de la rédaction de la politique sur la saisonnalité, nous recommandons qu'une réflexion formelle se fasse quant à la reconnaissance des entreprises qui œuvrent dans des secteurs saisonniers. Pour cela, il semble essentiel de créer une dénomination particulière qui fera en sorte, notamment, de ne plus déclasser ces secteurs dans les palmarès des créateurs d'emploi. En contrepartie, les entreprises qui auront la dénomination formelle de saisonnière devront respecter certaines pratiques et obligations, par exemple d'assurer la formation continue de leurs travailleurs saisonniers récurrents.
<ul style="list-style-type: none"> • Créer un statut de travailleur saisonnier avec des droits et obligations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ce statut pour l'entreprise ou le secteur doit permettre : une meilleure rétention des travailleurs tout au long de la période d'activité et d'une année à l'autre; une amélioration des compétences et de la polyvalence des travailleurs; une plus grande productivité; une meilleure capacité d'attirer ou de rendre récurrente la main-d'œuvre. En contrepartie, l'entreprise doit offrir à ces travailleurs une perspective d'emploi et de carrière, l'accès à la formation initiale et continue, des avantages monétaires et sociaux. Des mesures de soutien financiers étatiques (subventions, mesures fiscales) peuvent être nécessaires. • Les travailleurs de ces secteurs et de ces entreprises doivent pouvoir obtenir, à des conditions claires et bien définies, un statut de travailleurs saisonniers récurrents comportant aussi des droits et des obligations en regard des politiques relatives au travail. Ce statut doit permettre la valorisation, la formation, la reconnaissance des compétences et la disponibilité en emploi. • Ce statut ne doit pas créer une catégorie de travailleurs de second rang. Alors que les saisonniers récurrents sont souvent perçus ainsi actuellement, le nouveau statut doit être accompagné d'un ensemble équilibré de droits et d'obligations qui reposent sur la réalité économique du ou des secteurs où ils œuvrent. • Ce statut permettra aussi d'éviter toute interprétation arbitraire, de définir un cadre d'éligibilité et de valoriser le statut de saisonnier récurrent et son détenteur. • Finalement le statut devrait permettre l'attrait de nouveaux travailleurs en situation actuellement plus précaire tels les immigrants résidents en chômage récurrent. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons, dans le cadre d'un énoncé de politique de la saisonnalité, que soient clairement identifiés les droits et obligations des travailleurs saisonniers, associés à un statut de travailleurs saisonniers. La notion d'obligation doit effectivement être présente pour éviter des iniquités envers d'autres catégories de travailleurs ou de chômeurs. Ainsi, ce statut devrait permettre : la stabilisation et éventuellement la hausse des revenus; l'accès à une formation/certification scolaire ou professionnelle; l'accès à des avantages sociaux; un traitement de la part de l'assurance-emploi et d'Emploi-Québec qui tienne compte de la saisonnalité. En contrepartie, il devrait impliquer : la disponibilité tout au long de la période d'activité; la récurrence; la disponibilité à temps partiel hors saison; l'acceptation de formation et d'emploi contra cycliques.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
MESURES DE SOUTIEN À L'ACTIVITÉ SAISONNIÈRE ET ENCADREMENT RÉGLEMENTAIRE		
ENJEUX ET CONSTATS		
Certains programmes et normes réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'activité saisonnière du marché du travail :		
<ul style="list-style-type: none"> • Dans certains cas, ils ne sont pas adaptés à la réalité des pics saisonniers et à l'intensité et l'irrégularité des horaires propres au travail saisonnier. • D'autre part, ils n'encouragent pas toujours le travail à temps partiel en basse saison. • Enfin, ils ne favorisent pas le développement de la compétence des travailleurs saisonniers. 		
<ul style="list-style-type: none"> • Modifier les mesures passives en mesures actives d'emploi pour favoriser une meilleure disponibilité des travailleurs saisonniers ; <ul style="list-style-type: none"> ➢ Modulation régionale des programmes d'assurance-emploi. ➢ Modification du programme de l'aide sociale pour favoriser une disponibilité de travailleurs saisonniers. ➢ Étalement des heures permis aux entreprises saisonnières ➢ Paiement hebdomadaires des vacances favorisées 	<ul style="list-style-type: none"> • Ces mesures s'adressent particulièrement aux travailleurs ayant un statut de saisonniers récurrents. Il reste à voir comment elles peuvent avoir une application plus généralisée. • La problématique soulevée par ces mesures est l'équité par rapport aux autres travailleurs et particulièrement les bas salariés, ceux qui gagnent le salaire minimum ou à peine plus. La prestation d'un adulte seul sans contrainte est actuellement 589\$/mois et il peut obtenir un revenu d'emploi de 200\$ sans coupure. Le travailleur au salaire minimum travaillant à temps complet (40 heures) gagne environ 1600\$/mois. • Le projet-pilote ajoutant 5 semaines supplémentaires dans certaines régions, pour éviter les « trous noirs », soit la période sans revenu entre la fin des prestations d'assurance-emploi et le début de la nouvelle saison, a été apprécié. • Des exemptions à la semaine normale de travail sont disponibles dans plusieurs secteurs saisonniers. Certains autres secteurs souhaitent que la mesure d'étalement des heures soit étendue et disponible tous les ans sans demande et formulaire à compléter. • Les employeurs comme les employés souhaitent que la paie de vacances soit versée hebdomadairement et ne vienne pas retarder les prestations d'assurance-emploi en fin de période. Cette mesure ne devrait toutefois pas être obligatoire. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons de réunir les autorités gouvernementales concernées pour discuter de la faisabilité d'intégrer dans les lois les projet-pilotes qui ont fait leur preuve. D'abord, en période de chômage (basse saison), autoriser jusqu'à 40 % de gain mensuel sans coupures de prestations, plutôt que l'actuel 25 % autorisé. Et dans les régions concernées, permettre l'ajout de 5 semaines pour éviter les périodes sans revenu. • Nous recommandons de réunir les autorités gouvernementales concernées pour discuter de la faisabilité d'introduire un calcul des heures minimales de travail permettant que l'assurance-emploi tienne compte non seulement de la région⁷ mais aussi de l'activité saisonnière spécifique. • Nous recommandons de réunir les autorités gouvernementales concernées pour discuter de la faisabilité de permettre une annualisation des gains de travail sans coupure de prestations aux prestataires impliqués dans des emplois saisonniers ou occasionnels de courte durée, de même que de permettre un rehaussement des gains de travail aux prestataires, sans coupure de prestations s'ils acceptent de travailler dans des emplois saisonniers de courte durée. • Nous recommandons de faire des représentations auprès des autorités gouvernementales concernées pour permettre l'étalement des heures (exemption à la semaine normale de travail) aux secteurs saisonniers qui y voient un avantage et n'y ont pas accès à l'heure actuelle.

⁷ Mentionnons que des mesures spéciales ont été instaurées afin d'augmenter l'accès aux prestations d'Assurance-emploi pour les travailleurs qui habitent l'une des régions économiques ayant un taux de chômage élevé. Il s'agit des « régions économiques désignées ». Cette mesure sur les 14 meilleures semaines de rémunération, qui était en vigueur du 26 octobre 2008 au 25 juin 2011, a été renouvelée jusqu'au 26 juin 2012, pour les personnes vivant dans l'une de ces régions économiques désignées.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
<ul style="list-style-type: none"> • Former les travailleurs saisonniers récurrents de manière à augmenter leur employabilité : <ul style="list-style-type: none"> ➤ pour qu'ils atteignent obligatoirement le niveau de secondaire 5; ➤ qu'ils acquièrent une meilleure compétence dans leur domaine d'activité; ➤ qu'ils s'adaptent aux nouvelles techniques et technologies ➤ qu'ils acquièrent des compétences dans une autre activité saisonnière contra cyclique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Il faut changer la perception qu'une formation est non rentable pour la société ou l'individu si elle ne conduit pas à un emploi annuel. • Il a été discuté, lorsque cela est possible, de rendre l'accès à la formation automatique et, <u>dans certains cas</u>, obligatoire pour les travailleurs ayant un statut de saisonnier récurrent. Par rapport au caractère obligatoire, les opinions divergent toutefois puisque de la formation n'est pas toujours nécessaire selon les qualifications requises. Ainsi, pour un travail à faible qualification, il ne faudrait pas obliger un travailleur à se former, à moins qu'il soit intéressé. L'obligation pourrait concerner les emplois pour lesquels il y a, par exemple des tâches dangereuses qui nécessitent une mise à jour des compétences. Les cas où il y a un renouvellement technologique pourraient aussi faire l'objet de mise à niveau régulière. Enfin, les entreprises où il y a un potentiel de cheminement de carrière pourraient aussi avoir un plan de formation obligatoire. • Il faudrait faciliter le déplacement des travailleurs pour obtenir la masse critique nécessaire à l'organisation les formations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons qu'un plan de développement des travailleurs saisonniers soit formellement établi afin de baliser les obligations en ce sens, autant du côté des employeurs que des employés, mais également de corriger les programmes qui nuisent à la formation des travailleurs saisonniers (par exemple, le fait que seule certaines formations soient subventionnées par l'assurance-emploi, basée strictement sur des perspectives professionnelles dont le calcul couvre mal le potentiel de création d'emplois des secteurs saisonniers). • Nous recommandons également que les employeurs soient impliqués dans l'identification des formations et leur mode de livraison, pour que les formations soient adaptées aux réalités des entreprises mais également faciliter l'atteinte d'un nombre suffisant de travailleurs en formation (masse critique).
<ul style="list-style-type: none"> • Donner accès à la formation aux travailleurs étrangers temporaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup d'étrangers temporaires sont en fait des récurrents qui viennent au Québec depuis 5, 10, 15 ans. Leur engagement est ferme et l'intérêt qu'ils ont avec les employeurs est mutuel. Leur formation continue pendant les périodes de travail moins intense serait un grand atout pour la productivité, l'adaptation aux nouveautés techniques et la promotion professionnelle de ces travailleurs très dédiés. Cette avenue impliquerait un partage des coûts (employeurs-Emploi Québec ou instances fédérales) liés à la formation et à l'extension de leur séjour. • Il a également été discuté que, comme cela existe déjà dans d'autres provinces canadiennes, il devrait y avoir un accès plus facile pour les travailleurs étrangers temporaire au statut de résident permanent après un certain nombre d'années. • Cette proposition implique certes une transformation radicale de perspectives relatives à l'activité économique saisonnière; de secteurs sans perspectives, ils doivent passer dans l'opinion des ministères concernés comme des secteurs économiques importants en rareté actuelle ou appréhendée de travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons qu'une étude soit faite pour analyser la faisabilité et les implications réglementaires nécessaires pour accorder le statut de résident permanent à des travailleurs étrangers temporaires • La modulation des salaires payés pour tenir compte de la plus grande compétence/expérience de certains, de même que d'un rôle d'encadrement qu'ils seraient amenés à avoir, devrait aussi faire l'objet de discussion avec les autorités concernées dans le cadre d'ententes du Canada avec les gouvernements étrangers.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir par la formation, l'emploi saisonnier auprès des immigrants résidents. 	<ul style="list-style-type: none"> Ce groupe de travailleurs immigrants résidents est déjà sollicités pour les travaux saisonniers; il s'agit ici d'augmenter leur récurrence par la formation, la hausse des compétences et la valorisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous recommandons que soit faite une étude auprès de cette clientèle spécifique qui occupe déjà des emplois saisonniers de manière occasionnelle. L'étude viserait à connaître leur intérêt et les motifs qui les amèneraient à occuper un emploi saisonnier de manière récurrente.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
CONDITIONS D'EMPLOI		
ENJEUX ET CONSTATS		
<ul style="list-style-type: none"> Les conditions d'emploi (salaire, avantage sociaux, précarité, etc.) ne sont pas optimales pour encourager les travailleurs à conserver un emploi saisonnier, ou pour inciter de nouveaux travailleurs à y œuvrer. Il en est de même pour le nombre de semaines travaillées qui incite parfois les travailleurs à quitter ou encore qui ne leur permet pas d'obtenir de prestation hors saison. 		
<ul style="list-style-type: none"> Pour chacun des secteurs saisonniers, étudier la pertinence et la faisabilité d'offrir aux travailleurs récurrents un plan collectif d'avantages sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> Ces régimes d'assurance posent des exigences particulières relatives au nombre de participants, à l'organisme gestionnaire, au nombre de mois travaillés, au paiement des primes en période de chômage. Chacun des éléments doit faire l'objet d'une attention spécifique aux secteurs. Il peut aussi y avoir une réticence de certains travailleurs qui ne verraient pas l'avantage obtenu en regard du coût associé. 	<ul style="list-style-type: none"> Nous recommandons qu'une étude de faisabilité soit faite dans chacun des secteurs concernés, à l'image de la démarche d'HortiCompétence, afin d'évaluer la possibilité d'un plan collectif d'avantage sociaux (ex. les CSMO peuvent-ils tous être l'association porteuse du dossier, quels seraient l'ampleur des frais de mutualisation, etc).
<ul style="list-style-type: none"> Pour chacun des secteurs saisonniers, étudier la pertinence et la faisabilité d'offrir aux travailleurs récurrents un régime collectif de fonds de retraite. 	<ul style="list-style-type: none"> Il semble que la problématique des fonds de retraite privé sera au cœur des discussions au niveau des gouvernements au cours des prochains mois. Les employeurs pourraient bientôt être tenus d'offrir à leurs employés l'accès à de pareils régimes. Cette obligation sera d'ailleurs en vigueur à partir de janvier 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> Là aussi, nous recommandons la réalisation d'une étude de faisabilité qui permettrait d'évaluer les coûts et les modalités de succès d'un tel régime collectif dans un contexte d'activités saisonnières.
<ul style="list-style-type: none"> Rendre plus attrayantes les conditions d'emploi sur le plan salarial pour la période d'emploi 	<p>Les avis sont assez unanimes sur le fait que le développement de compétence devrait être rattaché à une progression salariale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bien que peu d'influence soit possible sur la question salariale en entreprise privée, et que les CSMO soient déjà actifs pour sensibiliser et outiller les entreprises qui démontrent un intérêt à agir à ce niveau, nous recommandons d'analyser la pertinence de développer des grilles salariales permettant une progression et une reconnaissance pour faciliter le recrutement et surtout la rétention des travailleurs saisonniers, comme dans d'autres secteurs d'activité. La reconnaissance de l'expérience est recherchée par les travailleurs saisonniers. Nous recommandons que l'existence d'un statut de saisonnier récurrent soit accompagnée de pareille mesure visant à lier le développement de compétence et la progression salariale.

Pistes de solution explorées	Bilan des consultations	Recommandations du Groupe AGÉCO quant aux suites à donner
<ul style="list-style-type: none"> • Viser à l’allongement de la période d’emploi par la prolongation de la saison de travail dans les secteurs où des possibilités pourraient exister. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelques secteurs, des entreprises ont pu allonger ainsi la période active en important de la matière première ou en diversifiant leurs activités. Il s’agit d’initiative individuelle qui ont parfois eu un appui financier étatique dans le cadre de « projets pilotes ». La disponibilité récurrente de pareil soutien doit devenir la norme. Le travail à temps partiel dans la même entreprise ou le même secteur est parfois une voie plus sûre. Dans plusieurs secteurs, l’allongement est peu ou pas accessible. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons que des revendications soient faites auprès des instances concernées pour que le soutien financier de ces initiatives soit permanent. • Nous recommandons que les CSMO répertorient ces initiatives présentes dans leur secteur respectif afin de constituer un « catalogue » permettant de diffuser ce type de pratique.
<ul style="list-style-type: none"> • Viser à l’allongement de la période d’emploi par le jumelage d’entreprises ayant des activités contra cyclique dans les secteurs où des possibilités pourraient exister. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le jumelage d’entreprises a souvent été avancé comme solution partielle à l’emploi saisonnier. Les réussites sont toutefois assez rares. Les régions où la saisonnalité est forte n’ont que peu d’emplois à offrir hors saison. La disponibilité d’emplois exigeant des compétences ou des capacités similaires et la distance sont des pierres d’achoppement. Les travaux forestiers et l’acériculture au Bas-St-Laurent, de même que les entreprises de transformation de produits marins en Gaspésie sont les meilleurs exemples de réussite. • Un rôle certain peut et doit être joué par Emploi Québec dans l’information, l’appariement et le suivi de tout projet qui voudrait miser sur le jumelage. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous recommandons que des revendications soient faites afin qu’il y ait des ressources permanentes à Emploi-Québec pour coordonner de manière proactive le jumelage d’entreprises.
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les conditions d’accès à l’emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le transport des travailleurs a été soulevé comme un frein à la mobilité professionnelle et géographique. Les coûts croissants de l’essence rendent parfois les coûts de déplacement prohibitifs par rapport à l’espoir de gain. • L’absence de transport collectif en milieu périurbain et rural est aussi une problématique qui n’est pas exclusive au travail saisonnier et qui demanderait un examen plus large. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la disponibilité de logements. 	<ul style="list-style-type: none"> • L’absence de disponibilité de logement pour les saisonniers est aussi vécue par quelques entreprises. Peu de solutions novatrices sont apparues. 	

2. CONCLUSION

Les phases 1 et 2 du Chantier sur la saisonnalité ont permis de faire le tour, sous tous les angles, de cette question fondamentale pour le développement économique du Québec. La situation actuelle d'un point de vue statistique, les expériences locales ou étrangères qui visent à atténuer le problème, l'opinion, la réalité vécue et les suggestions des employeurs, des syndicats, des travailleurs et des intervenants, ont été recensés et analysés. Au terme de cet exercice exhaustif, un certain nombre de solutions réalistes qui permettraient de résoudre, en tout ou en partie, les problèmes de la reconnaissance de l'activité économique saisonnière et du travail qui y est obligatoirement lié, sont ressorties.

Les différents comités sectoriels de même que les secteurs concernés (entreprises et travailleurs) doivent maintenant s'approprier ce matériel et voir jusqu'à quel point, ils peuvent y trouver une solution concrète pour eux. Une série de recommandations est proposée à l'issue de cette phase 2 du Chantier (voir tableau ci-haut). Les propositions d'actions impliquent dans un grand nombre de cas des actions des gouvernements et de leurs agences, tant sur le plan provincial que fédéral. Ces derniers devront être informés et sensibilisés aux réalités vécues et comprendre en quoi les solutions proposées sont à la fois réalistes et pertinentes pour résoudre les problèmes rencontrés. La prochaine étape du Chantier sur la saisonnalité est ainsi tracée.

ANNEXE A
INVENTAIRE DES PROBLÈMES ET SOLUTIONS
DISCUTÉS AVEC LES EMPLOYEURS

Tableau 1.1
Inventaire des problèmes et solutions discutés avec les employeurs

Secteur	Axe 1 Stratégies collectives	Axe 2 Stratégies individuelles	Axe 3 Interventions réglementaires
Commercialisation et services en horticulture ornementale	<ul style="list-style-type: none"> • La formule de regroupement d'employeurs a déjà été utilisée, le Réseau Stabili-Travail, mais ne s'est pas poursuivie, notamment dû à la difficulté de rassembler suffisamment d'employeurs intéressés et l'écart salarial des employés jumelés • La promotion des métiers en horticulture ornementale reste à faire. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'intensité physique du travail limite la volonté des employés à se trouver autre chose après la saison horticole, mais certaines avenues de diversification des activités ont été explorées par les employeurs (décoration, déneigement, etc.). • Les innovations technologiques sont porteuses pour réduire les besoins de main-d'œuvre. • Des avantages marginaux sont offerts par les employeurs pour fidéliser leurs employés saisonniers. • Certains employeurs n'encouragent pas leurs employés à trouver du travail l'hiver afin qu'ils se reposent et pour favoriser leur retour la saison suivante. D'autres ont développé des activités complémentaires sur l'entreprise ou ont fait des jumelages d'emplois. • Le recours aux semi-retraités n'est pas facile (pénibilité des tâches) en horticulture ornementale comme dans d'autres secteurs. • La venue de travailleurs étrangers temporaires est lourde sur le plan administratif 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assurance-emploi est un irritant majeur (pression pour que les gens changent de secteur). • L'application des modalités de l'étalement des heures est contraignante en horticulture ornementale.

Secteur	Axe 1 Stratégies collectives	Axe 2 Stratégies individuelles	Axe 3 Interventions réglementaires
Production agricole	<ul style="list-style-type: none"> • La période d'emploi est prolongée avec des ententes entre entreprises, mais c'est variable selon les secteurs de production. • Les divers outils de placement de la main-d'œuvre (ex. : CEA, CUMO, etc.) donnent un coup de pouce aux entreprises. 	<ul style="list-style-type: none"> • La mécanisation des entreprises résout en partie la rareté de main-d'œuvre et facilite le recrutement. • Les travailleurs étrangers sont embauchés massivement. • La diversification des bassins de recrutement (étudiants et semi-retraités) est une stratégie qui se généralise, mais pas toujours avec succès compte tenu des tâches à réaliser. • Les conditions de travail sont ajustées selon les besoins des employés. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assurance-emploi est également un irritant majeur en agriculture.
Transformation alimentaire	<ul style="list-style-type: none"> • L'amélioration du transport en commun est une des solutions à développer. • Le logement collectif situé près de l'usine aiderait grandement. • Les sous-traitants en main-d'œuvre donnent des résultats discutables. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'automatisation de la production est une solution porteuse dans ce secteur. • Le recours à la main-d'œuvre étrangère est une nouvelle réalité du secteur mais le besoin est pour une main-d'œuvre non qualifiée. • Au niveau des conditions de travail, certains offrent des primes de rétention comme incitatif à travailler davantage que les 14 semaines de l'assurance-emploi. • L'attitude du syndicat est parfois contre-productive selon les participants 	<ul style="list-style-type: none"> • On souhaite un meilleur appui gouvernemental pour des travailleurs étrangers saisonniers souhaitant s'établir ici (immigrants reçus). • L'assurance-emploi n'incite pas à prolonger la période d'emploi. • On souhaite davantage de dynamisme chez les CLE pour le recrutement.
Pêches maritimes	<ul style="list-style-type: none"> • Succès d'un regroupement d'entreprises sous la gouverne d'Emploi Québec. • La promotion du secteur et du métier serait à faire ailleurs au 	<ul style="list-style-type: none"> • La transformation alimentaire est une solution pertinente pour prolonger la saison de certaines entreprises. • La diversification des activités est difficile dans le secteur des captures. 	<ul style="list-style-type: none"> • On souhaite que soit améliorée la flexibilité de l'assurance-emploi selon les conjonctures. • Les initiatives de formation gouvernementales sont

Secteur	Axe 1 Stratégies collectives	Axe 2 Stratégies individuelles	Axe 3 Interventions réglementaires
	Québec pour faciliter le recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> Le secteur ne semble pas mûr pour accueillir des travailleurs étrangers temporaires malgré le potentiel. Le recours aux semi-retraités est devenu une réalité du secteur. Certains employeurs travaillent au développement du sentiment d'appartenance des employés et améliorent leurs conditions de travail. 	appréciées des employeurs.
Aménagement forestier	<ul style="list-style-type: none"> Le jumelage d'emplois est difficile car les emplois offerts ne sont pas toujours adéquats pour les travailleurs forestiers. Il y a une incertitude constante entourant le travail, en raison du contexte politico-économique moribond et de la structure actuelle de l'industrie. La reconnaissance professionnelle du travailleur forestier est toujours à faire. La mauvaise presse que connaît le secteur nuit au recrutement. 	<ul style="list-style-type: none"> Les conditions de travail demeurent difficiles et il y a une concurrence avec le secteur minier qui est beaucoup plus payant. La formation de la main-d'œuvre est considérée par les employeurs comme une stratégie de rétention de la main-d'œuvre. 	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs devraient pouvoir étaler les heures de travail et payer les vacances à chaque paie aux travailleurs quand la demande provient de ces derniers. Toute démarche, allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail des ouvriers sylvicoles, doit nécessairement être accompagnée d'une réflexion sur le financement et l'octroi des contrats des travaux sylvicoles pour enrayer cette instabilité de l'emploi.
Tourisme	<ul style="list-style-type: none"> Malgré son potentiel, le jumelage d'entreprises n'est pas toujours concluant : pour les travailleurs, il y a une grande disparité entre les types 	<ul style="list-style-type: none"> Chez certains employeurs, on observe un effort d'ajustement des conditions de travail pour retenir le personnel. Le tourisme est un employeur 	<ul style="list-style-type: none"> Le seuil minimal d'admissibilité à l'assurance-emploi n'inciterait pas à prolonger la période d'emploi.

Secteur	Axe 1 Stratégies collectives	Axe 2 Stratégies individuelles	Axe 3 Interventions réglementaires
	<p>d'emplois offerts en termes de qualifications et de conditions de travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes de logement et de transport limitent l'embauche, dans certaines régions. • Promouvoir le travail saisonnier permettrait d'attirer davantage de travailleurs. 	<p>important pour les jeunes, mais les habitudes de travail de ces derniers ont changé et leur nombre est en diminution.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les semi-retraités constituent un bassin de main-d'œuvre alternatif mais cela demande certains ajustements dans les entreprises. • Le recrutement à l'extérieur de la région, au Québec, est aussi effectué. • Pour une entreprise, des formations internes sont dispensées hors saison. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Programme Vacances-Travail est intéressant dans une perspective de diversification des bassins de main-d'œuvre. • Les formations subventionnées d'Emploi-Québec seraient à améliorer. • Le site Web d'Emploi-Québec ne permet pas le recrutement dans plusieurs régions. Ne favorise pas la mobilité de la main-d'œuvre. • Questionnement sur l'étalement des heures de travail
Commerce de détail	<ul style="list-style-type: none"> • Le partage d'employés entre commerces (d'une même bannière ou non) pour compléter des temps partiel peut bien fonctionner si souplesse des employeurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement des conventions collectives possible pour faciliter la gestion des temps partiels et les mouvements saisonniers. • Formules d'intéressement bien développées comme stratégie de rétention. • Souplesse des horaires de travail pour garder les étudiants. • Diversification des bassins de recrutement bien entamée (retraités notamment) avec succès 	<ul style="list-style-type: none"> • Les interventions réglementaires ne sont pas ciblées.