



# Chantier sur la saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

Chantier sur la saisonnalité – Phase 2  
Monographie sur la mesure de stabilisation de l'emploi

**NOVEMBRE 2011**

---

# 1. PROJETS DE STABILISATION DE L'EMPLOI<sup>1</sup>

---

## 1.1 DESCRIPTION

La mesure Stabilisation de l'emploi consiste à soutenir les entreprises admissibles en leur offrant une aide technique et financière pour qu'elles mettent en œuvre des initiatives de **stabilisation de l'emploi saisonnier**. Emploi-Québec contribue financièrement à la réalisation de projets visant à allonger, de façon récurrente, la période d'emploi des travailleurs œuvrant principalement dans les secteurs fortement soumis à des fluctuations saisonnières ou cycliques ou qui occupent des emplois précaires. Le but est d'amener les employeurs et les travailleurs touchés par des fluctuations saisonnières à considérer une alternative au licenciement. Cette mesure existe depuis la mise sur pied d'Emploi-Québec en 1998.

## 1.2 OBJECTIF SPÉCIFIQUE

**Allonger, de façon récurrente, les périodes d'emploi** (en termes d'heures par semaine ou de mois par année) des travailleurs à statut précaire ou qui occupent des emplois saisonniers.

## 1.3 EFFETS ESCOMPTÉS

Pour les employeurs :

- fidéliser la main-d'œuvre saisonnière;
- rentabiliser les coûts de formation;
- favoriser le partenariat entre employeurs d'un même secteur d'activité, ou de secteurs d'activités connexes en développant des alliances stratégiques dans un but de complémentarité.

Pour les travailleurs :

- bénéficier d'une perspective d'emploi plus stable et plus régulière;
- acquérir une meilleure qualification;
- diversifier son expérience de travail lorsque le travail prolongé demande des compétences différentes;

## 1.4 EMPLOYEURS ADMISSIBLES

De façon générale, tous les organismes et entreprises admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi sont admissibles à la mesure de Stabilisation de l'emploi. Plus spécifiquement, ce volet s'adresse aux entreprises ayant de **bonnes perspectives de développement** et qui peuvent démontrer la **récurrence** des projets présentés, c'est-à-dire que le projet de stabilisation doit

---

<sup>1</sup> Les informations de cette monographie sont tirées du site internet d'Emploi-Québec et de communications personnelles auprès de Mme Solange Gosselin, d'Emploi et Solidarité sociale.

s'inscrire dans le plan d'affaires de l'entreprise et continuer après la période d'implantation. Les travailleurs concernés par Stabilisation de l'emploi occupent des emplois précaires, saisonniers, à temps partiel ou atypiques. Les étudiants sont exclus.

## 1.5 PROJETS ADMISSIBLES

Les projets admissibles sont ceux qui visent à allonger la période d'emploi grâce à une diversification des produits ou services, au développement des activités en amont ou en aval de l'activité principale ou par tout autre moyen menant à une plus grande stabilité de l'emploi. La récurrence de l'activité, ce qui implique sa continuité d'une année à l'autre, est un élément incontournable qui doit obligatoirement être démontrée.

Exemples :

- Ajouter, chez des producteurs agricoles, des activités de transformation.
- Prolonger la période de tourisme estival en ajoutant des activités : équitation, observation de la nature, etc.
- Assurer l'emballage et/ou le transport de produits transformés de la mer.
- Ouverture d'un hôtel l'hiver afin d'accueillir une nouvelle clientèle de motoneigistes.

## 1.6 FRAIS ADMISSIBLES

Si, exceptionnellement, le projet de stabilisation de l'emploi est suffisamment complexe pour justifier la mise sur pied d'un comité de concertation, les frais admissibles sont les mêmes que pour tout Comité de concertation en entreprise<sup>2</sup>. Toutefois, cet outil serait rarement utilisé dans le cadre de la mesure de stabilisation de l'emploi<sup>3</sup>.

## 1.7 AIDE FINANCIÈRE

Emploi-Québec subventionne 50 % du salaire brut total des travailleurs dont l'emploi a été stabilisé jusqu'à concurrence de 5 000 \$ par année par emploi. La subvention est versée par paiement périodique sur présentation du registre de paie des travailleurs concernés.

---

<sup>2</sup> Le comité de concertation en entreprise vise à amener les employeurs et les travailleurs à collaborer dans la recherche et la mise en place de mesures préventives ou correctives dans une perspective de maintien des emplois. Un comité de concertation en entreprise est composé de représentants de l'entreprise et des employés et d'un président neutre et indépendant des parties constituantes (nommé par les membres du comité en accord avec un représentant d'Emploi-Québec). Les coûts de fonctionnement d'un comité de concertation varient grandement en fonction de la taille de l'entreprise, de la problématique traitée et de la fréquence des réunions. L'aide financière consentie par Emploi-Québec couvre généralement 50 % des frais admissibles (sans somme maximale) : honoraires professionnels, frais bancaires, matériel et fournitures, frais de déplacement, location de locaux et frais de formation. L'entente, d'une durée maximale de 12 mois, peut être renouvelée à deux reprises pour une durée maximale de trois ans.

<sup>3</sup> Communication personnelle, Sonia Gagné, conseillère aux entreprises au Centre local d'emploi de Sainte-Foy.

## 1.8 DURÉE DE L'ENTENTE

Un an par emploi. Toute prolongation devra faire l'objet d'une analyse de la situation. Il est possible de renouveler l'entente à deux reprises pour une durée maximale de trois ans.

## 1.9 STATISTIQUES

Selon les données de la dernière année financière 2010-2011<sup>4</sup>, 36 projets de stabilisation de l'emploi ont été concrétisés sur 19 entreprises. Chaque entreprise avait un projet ou plus. Les projets étaient répartis dans quelques régions mais majoritairement au Bas-Saint-Laurent (11), en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine (7) et sur la Côte-Nord (9). La plupart des entreprises participantes sont des PME qui emploient dix employés et moins. Pour 2010-2011, la somme totale consacrée à ce programme a été de 236 900 \$.

Le tableau suivant présente les données pour l'année financière 2011-2012, en date du 29 octobre 2011. On y constate qu'à travers toutes les mesures d'Emploi-Québec, les projets de stabilisation ne sont pas parmi les plus demandées. Il semble que le programme n'ait jamais été très populaire auprès des entreprises saisonnières, mais aucune explication n'est fournie pour appuyer ce constat. En date du 29 octobre 2011, ce sont donc 16 projets de stabilisation qui étaient en cours, principalement là aussi au Bas-St-Laurent (6) et sur la Côte-Nord (4).

---

<sup>4</sup> Statistiques et information fournies par Mme Solange Gosselin, d'Emploi et Solidarité sociale.



## 1.10 EFFICACITÉ DE LA MESURE

L'analyse de mesures de stabilisation initiées il y a un certain nombre d'années permet d'évaluer leur impact et leur efficacité à long terme. Sous l'égide de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM)<sup>5</sup>, une expérimentation de stabilisation des emplois a été réalisée entre 1995 et 1997 en milieu agricole québécois. À l'époque, cette mesure avait permis à 57 entreprises et organismes du secteur agricole de mettre en œuvre un projet de stabilisation de l'emploi agricole saisonnier. Une étude<sup>6</sup> s'est intéressée aux effets à long terme de ces projets. Dix ans après leur mise sur pied, 14 de ces cas ont été documentés par enquête, plus de la moitié des 57 participants initiaux n'ayant pu être retracés.

Les résultats ont montré qu'en moyenne, chaque projet de stabilisation de l'emploi saisonnier a touché 6,4 travailleurs et a allongé la période de travail de 65,9 semaines. Ainsi, chacun des travailleurs a vu sa période d'emploi se poursuivre de 10,4 semaines en moyenne. Sur le plan des subventions, c'est près de 30 000 \$ qui ont été accordés en moyenne par projet, ce qui représente environ 4700 \$ par travailleur et 453 \$ par semaine d'allongement. En termes de type d'initiatives, ce sont celles visant l'augmentation et la diversification des produits qui ont rejoint le plus de travailleurs et permis de stabiliser un plus grand nombre de semaines de travail. L'étude soulignait que si l'expérimentation avait eu un effet bénéfique sur la stabilisation de la main-d'oeuvre à court terme, d'autres mesures pourraient se greffer pour assurer une plus grande récurrence. Du côté des entreprises, la sensibilisation des employeurs à la gestion des ressources humaines était identifiée, et du côté des employés, une formation qualifiante permettrait de rendre les conditions du travail agricole plus attrayantes. Quant aux effets de long terme, le fait que si peu d'entreprises aient été retracées une décennie après le projet-pilote illustre, à lui seul, la fragilité de ce genre d'initiatives qui perdent leur souffle quand le soutien financier disparaît.

---

<sup>5</sup> En 1998, Emploi-Québec remplace la SQDM et assure désormais le suivi des dossiers.

<sup>6</sup> Groupe AGÉCO (2005), Analyse d'expériences québécoises et étrangères en matière de stabilisation d'emplois saisonniers.