



Chantier sur la saisonnalité – Phase 2
TYPOLOGIES DE LA SAISONNALITÉ
DOCUMENT DE TRAVAIL POUR RÉFLEXION

Préparé pour
Comité de suivi du Chantier sur la saisonnalité

OCTOBRE 2011

RAPPORT PRÉSENTÉ À :

Comité de suivi du Chantier sur la saisonnalité

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Responsables du mandat

Michel Morisset
Isabelle Charron

Réalisation du mandat

Michel Morisset
Isabelle Charron
Denis Beaudoin

Correction linguistique

Monique Mercier

TABLE DES MATIÈRES

1.	Mise en contexte	1
2.	Typologie de la saisonnalité	4
2.1	Les entreprises saisonnières	4
2.2	Les types d'entreprises.....	6
2.2.1	Les entreprises « totalement saisonnières »	6
2.2.2	Les entreprises saisonnières « périphériques ».....	7
2.2.3	Les entreprises à pics saisonniers	8
2.3	Les travailleurs saisonniers	9
2.4	Les types de travailleurs.....	11
2.4.2	Les travailleurs saisonniers récurrents.....	13
2.4.3	Les travailleurs étrangers temporaires	15
2.4.4	Les travailleurs saisonniers occasionnels en transition	17
2.4.5	Les travailleurs immigrants résidents	18
2.4.6	Les travailleurs saisonniers à vocation complémentaire.....	19
	Annexe 1 Solutions existantes.....	21

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Estimation du volume d'emplois saisonniers au Québec, par secteur, 2010	1
Tableau 1.2	Estimation du volume d'emplois saisonniers au Québec, par région, 2010	2
Tableau 2.1	Recrutement principal (P) et secondaire (S) des secteurs d'activité selon le type de travailleur.....	12

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1	Typologie des entreprises saisonnières.....	5
Figure 2.2	Typologie des travailleurs saisonniers.....	11

1. MISE EN CONTEXTE

Les activités économiques saisonnières forment une réalité incontournable. Bien que le nombre d'emplois saisonniers soit en déclin depuis plusieurs années déjà, les tableaux suivants donnent un aperçu des secteurs et des régions touchés par la saisonnalité et l'importance des emplois en jeu.

Tableau 1.1
Estimation du volume d'emplois saisonniers au Québec, par secteur, 2010

Secteur d'activité	Volume d'emplois saisonniers (en milliers)	Proportion de l'emploi total (en %)
Secteur de la production de biens	104,2	12,3
Construction	47,5	20,6
Fabrication	33,7	6,7
Agriculture	15,5	28,9
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	13,2	43,9
Services publics	3,6	10,9
Secteur des services	114,8	3,7
Services d'enseignement	52,8	20,5
Information, culture et loisirs	32,7	18,7
Hébergement et services de restauration	28,0	11,5
Administrations publiques	26,8	11,2
Commerce	26,1	4,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	16,6	11,6
Soins de santé et assistance sociale	15,2	3,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,7	5,0
Autres services	11,9	7,1
Transport et entreposage	11,1	6,7
Finance, assurances, immobilier et location	10,9	4,6
Ensemble du Québec¹	217,6	5,6

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, extraction spéciale; Méthodologie d'Emploi-Québec; Calculs et compilation Groupe AGÉCO.

¹ En raison de la méthodologie utilisée, la saisonnalité de l'ensemble du Québec et des secteurs des services et de la production des biens n'est pas égale à la somme de la saisonnalité observée par secteur. Par exemple, un travailleur peut avoir un emploi saisonnier dans plus d'un secteur au cours d'une année mais dans l'ensemble du Québec ce travailleur ne sera compté qu'une seule fois dans les statistiques.

Tableau 1.2
Estimation du volume d'emplois saisonniers au Québec, par région, 2010

Région administrative	Volume d'emplois saisonniers (en milliers)	Proportion de l'emploi total (en %)
Montréal	40,0	4,2
Montérégie	23,1	3,2
Capitale-Nationale	19,2	5,2
Chaudière-Appalaches	12,9	6,0
Laurentides	10,5	3,7
Lanaudière	10,4	4,4
Laval	10,1	4,9
Bas-Saint-Laurent	9,2	10,3
Estrie	9,1	6,3
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	9,0	25,0
Saguenay-Lac-Saint-Jean	8,9	7,4
Outaouais	7,4	3,9
Mauricie	7,0	6,2
Centre-du-Québec	5,7	5,3
Côte-Nord et Nord-du-Québec	3,5	6,6
Abitibi-Témiscamingue	2,8	4,2
Ensemble du Québec¹	180,9	4,6

Source : Institut de la statistique du Québec, extraction spéciale; Méthodologie d'Emploi-Québec; Calculs et compilation Groupe AGÉCO.

¹ En raison de la méthodologie utilisée, la saisonnalité de l'ensemble du Québec et des secteurs des services et de la production des biens n'est pas égale à la somme de la saisonnalité observée par région. Par exemple, un travailleur peut avoir un emploi saisonnier dans plus d'une région au cours d'une année mais dans l'ensemble du Québec ce travailleur ne sera compté qu'une seule fois dans les statistiques. De plus, les données pour l'ensemble du Québec sont différentes de celles du tableau précédent car elles proviennent d'une autre source.

Bien que les emplois saisonniers représentaient à peine 5 % de l'emploi total au Québec en 2010, il faut toutefois reconnaître que ces secteurs d'activité demeurent importants économiquement. Plusieurs d'entre eux sont les moteurs économiques de leurs régions. Par exemple, dans la région aux Îles-de-la-Madeleine, la pêche représente un peu plus de 30 % des emplois¹. Pour la pérennité des secteurs saisonniers, et donc des régions, une large part des emplois saisonniers sera toujours nécessaire et demeurera incompressible. Jusqu'à

¹ Pêches et Océans Canada. *L'industrie de la pêche au Québec-Profil socio-économique 2009*, mars 2010. (<http://www.qc.dfo-mpo.gc.ca/peches-fisheries/statistiques-statistics/documents/analyses/ProfilSocioEconomique2009-fra.pdf>).

preuve du contraire, ces secteurs d'activité sont là pour rester au Québec et les défis que posent les problématiques de main-d'œuvre saisonnière doivent donc être relevés. Tel est le fondement du Chantier sur la saisonnalité.

La phase 1 avait pour but de dresser un état des lieux de la saisonnalité de l'emploi. La première étape de la phase 2 visait à consulter les employeurs sur les problématiques vécues et les solutions envisagées face à la saisonnalité du travail. Les groupes de discussion sectoriels auront 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 et les stratégies à déployer.

Avec l'ajout d'une phase de consultation auprès des travailleurs saisonniers, en cours actuellement, il sera possible 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? À l'issue de toutes ces consultations, une fois les grands constats effectués, la prochaine étape vise à passer du diagnostic à l'action, c'est-à-dire de mettre les solutions identifiées de l'avant, voire d'en créer de nouvelles, et de discuter de leur faisabilité. Avant tout, un certain travail d'analyse des solutions reste à faire. Mais il convient surtout de penser ces solutions adéquatement.

Aussi, avant même d'élaborer quelque solution que ce soit, une approche pragmatique vis-à-vis les différents groupes d'acteurs a lieu d'être formulée compte tenu de la grande diversité qui caractérise le travail saisonnier. Les problématiques vécues d'un secteur à l'autre sont différentes et laisse présager que les solutions à adopter le seront tout autant. C'est ainsi qu'une typologie de la saisonnalité a été élaborée pour chacun des groupes d'acteurs concernés : les entreprises et les travailleurs. La première section du document est donc consacrée à la présentation des typologies. La seconde section précise alors, pour chacun des types d'entreprises et de travailleurs saisonniers, les enjeux ou problématiques qui les concernent plus spécifiquement et fait correspondre les solutions (existantes ou nouvelles) qui seront soumises dans un premier temps à l'avis d'experts avant d'être mises de l'avant.

Précisons que l'exercice d'une typologie vise à dégager de grandes tendances et à classer des individus ou organisations qui ont des profils et des comportements similaires. Ces groupes ne peuvent, par définition, couvrir toutes les nuances et les possibles; ils visent précisément à simplifier la réalité à grands traits pour mieux la comprendre.

2. TYPOLOGIE DE LA SAISONNALITÉ

L'analyse de la phase 1 et les groupes de discussion de la phase 2 du chantier sur la saisonnalité nous amènent à préciser les enjeux liés au phénomène et à mieux distinguer chacun des groupes d'acteurs. Les problèmes qu'ils vivent sont en effet assez différents pour que les solutions le soient en conséquence. On peut répartir les entreprises et les travailleurs dans différents groupes. La section qui suit a pour objectif de les définir à l'intérieur d'une typologie, afin de mieux identifier les problèmes vécus par chacun et les solutions envisageables.

2.1 LES ENTREPRISES SAISONNIÈRES

Les entreprises saisonnières ont des caractéristiques bien différentes d'un secteur d'activité à l'autre et même au sein d'un même secteur. Les entreprises peuvent être divisées selon deux axes : l'intensité de la saisonnalité de l'activité économique et l'isolement géographique et économique.

Sur le plan de l'**intensité de la saisonnalité**, on retrouve à un extrême du spectre les entreprises qui sont totalement saisonnières et qui ferment un certain nombre de mois par année. Elles constituent la totalité ou la vaste majorité des entreprises en aménagement forestier (travaux sylvicoles non-commerciaux), dans les pêches maritimes (capture et transformation), en horticulture ornementale (commercialisation et services), en agriculture (horticole ou maraîchère); elles sont également présentes en tourisme (situées en région); et elles sont beaucoup moins fréquentes en transformation alimentaire et en commerce de détail. Pour plusieurs autres entreprises, le phénomène de la saisonnalité doit plutôt être décrit comme un pic d'activités qui peut gonfler la demande de travailleurs de 20 %, 30 %, 40 % ou plus, pour des périodes restreintes : la restauration, comme d'autres activités et services touristiques (hébergement), connaît une recrudescence en été; le commerce de détail est très actif au printemps (quincaillerie/centres jardins) et en décembre (période des Fêtes); la transformation des légumes se fait au moment de la récolte. Mais en général ces entreprises ne ferment pas.

L'**isolement géographique et économique** peut se définir sous plusieurs angles aussi : la distance par rapport aux grands centres (donc distance ou proximité du bassin d'un travailleur, mais aussi d'autres employeurs compétiteurs), l'isolement physique du lieu de travail, la présence d'institutions scolaires, la présence d'un bassin régional de travailleurs et finalement, l'activité économique saisonnière à la base de l'économie régionale. L'aménagement forestier donne une bonne illustration. Nous retrouvons des entreprises dont le lieu de travail est loin des grands centres, isolé physiquement (ex. pourvoirie), éloigné de bassins importants de main-d'œuvre et dans des secteurs géographiques où l'activité économique est fortement saisonnière. À l'autre extrémité de ce spectre, le commerce de détail se trouve dans des centres urbains, bénéficie de la présence étudiante, particulièrement aux cycles collégial et universitaire, de bassins importants de main-d'œuvre, dans des régions où l'activité économique est peu saisonnière. Les possibilités de recrutement et de rétention sont donc très différentes, mais la concurrence est également

plus vive à ce chapitre. La situation peut varier aussi énormément au sein d'un même secteur. C'est notamment le cas du tourisme, le restaurant dans le Vieux-Québec est dans une situation bien différente de la pourvoirie ou du camping dans un lieu isolé, ou encore de l'hôtel saisonnier en Gaspésie. La situation est similaire pour le commerce de détail, en région périphérique ou en milieu urbain.

La combinaison de ces deux axes d'interprétation de la saisonnalité des entreprises permet donc de situer les secteurs d'activités dans un schéma d'analyse (cf. Figure 2.1).

Figure 2.1
Typologie des entreprises saisonnières

1=faible 5=moyen 9=élevé		Intensité de la saisonnalité								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Isolement géographique et économique	1	Commerce de détail (urbain)			Tourisme (périurbain)					
	2	Tourisme (urbain)						Horticulture ornementale (comm./serv.)		
	3	Transformation alimentaire (sais./annuel)								
	4							Agriculture (horticole/ grandes cultures)		
	5									
	6				Pêches maritimes (usines)					
	7	Commerce de détail (isolé)						Tourisme (éloigné)		
	8							Pêches maritimes (capture)		
	9							Aménagement forestier (travaux sylvicoles non commerciaux)		

Dans ce schéma, nous pouvons distinguer trois grands groupes d'entreprises saisonnières parmi les secteurs d'activité à l'étude (les pêches, le commerce de détail et le tourisme se déclinent en plusieurs types). Non seulement ont-elles des caractéristiques propres mais elles tendent à recruter des travailleurs de catégories différentes.

2.2 LES TYPES D'ENTREPRISES

2.2.1 LES ENTREPRISES « TOTALEMENT SAISONNIÈRES »

Les entreprises qui ferment à chaque année, celles qui sont totalement saisonnières, ont tendance à recruter des saisonniers récurrents. Un de leurs enjeux importants est de récupérer leurs travailleurs d'une année à l'autre. Lorsqu'elles sont éloignées des centres (aménagement forestier et pêches maritimes, certaines dans le tourisme), leurs travailleurs semblent demeurer disponibles pour un grand nombre d'une année à l'autre. Ces derniers n'ont que peu d'autres choix professionnels étant donné que l'économie est principalement basée sur des activités saisonnières, et que leur faible diplomation correspond aux besoins du secteur saisonnier. Ces travailleurs ont donc peu d'alternatives en basse saison. Un problème important est lié au vieillissement des travailleurs, et à la baisse démographique importante dans certaines régions. Ces secteurs d'activités attirent peu les jeunes qui ont tendance à migrer en dehors des régions (sauf exception) ou à rechercher des emplois moins durs physiquement. Les étudiants sont d'une aide limitée compte tenu de la difficulté physique du travail mais aussi à cause de l'inadéquation entre leur disponibilité et la période d'emploi.

Le coût d'accès à l'emploi (équipements de protection individuelle, outils de travail, etc.) est aussi un frein pour certaines activités de l'**aménagement forestier**. Le reboisement est plus accessible. Les travailleurs immigrés de fraîche date font partie des tentatives de solution mais le résultat est loin d'être totalement probant pour un ensemble de raisons : pénibilité du travail, distance des centres où ils résident, absence de perspectives de carrière, faible productivité, différences culturelles.

Dans le secteur des **pêches maritimes**, à la pénurie et au vieillissement de la main-d'œuvre s'ajoute la simultanéité entre les activités de pêches et celles de la transformation, qui est un frein pour permettre aux aides-pêcheurs d'occuper un emploi en usine après la saison de pêche.

Le recours au programme PTET est envisagé par certains employeurs; l'accueil de ces travailleurs étrangers dans la région fait encore hésiter ces derniers. Il faut aussi rappeler que les travailleurs qui migrent temporairement au Canada recherchent de très longues heures de travail pour autant de semaines que possible. Le fait de ne pas être soumis au temps supplémentaire favorise certains secteurs au dépend d'autres dans le recrutement de cette main-d'œuvre étrangère temporaire.

Si l'allongement de la saison de travail ou la recherche d'autres activités économiques par la diversification peut avoir un sens dans quelques secteurs, il n'en a pas ou peu en pêche (capture), en agriculture et en aménagement forestier. L'isolement des activités, les faibles qualifications des travailleurs et dans les pêches, la gestion des stocks (avec quota) rendent cette avenue peu probante. La transformation des produits marins offre de meilleures possibilités.

Le secteur du **tourisme** revêt un caractère particulier de par la diversité des situations que l'on y retrouve. Beaucoup d'entreprises ne sont actives qu'au cours d'une saison, que ce soit l'été et l'automne pour les golfs, les campings, les lieux de villégiatures éloignés, les camps de vacances, les pourvoiries, etc.; ou encore l'hiver, pour les stations de ski ou les installations de motoneiges. Ce sont des situations propres aux entreprises situées en région ou en périphérie de la ville. Un très grand nombre d'entreprises vit plutôt des pics saisonniers, particulièrement l'été alors que la population prend ses vacances et assaille les hôtels et restaurants dans les centres de tourisme situés en ville. Cette diversité de situation se reflète dans l'usage de tous les bassins de recrutement que ce soit les saisonniers récurrents, les occasionnels ou encore ceux qui ont une autre activité complémentaire. Pour les entreprises de tourisme vraiment saisonnières, les étudiants jouent un rôle fondamental et les nouvelles cohortes assurent un ressourcement. Le vieillissement de la main-d'œuvre n'est pas le problème, au contraire, un peu plus de maturité serait parfois souhaitée par les employeurs. Les stratégies de recrutement et de rétention (ou de retour) puisent à toutes les sources, sauf le PTET, à venir jusqu'à maintenant. Le PVT est toutefois utilisé, notamment en loisir, en hébergement et en restauration. C'est aussi un des secteurs où les stratégies d'allongement des périodes de travail, de jumelage d'entreprises, de diversification des activités économiques ont trouvé des candidats. La pénurie est bien présente et l'intensité de l'activité économique est souvent menacée par le manque de travailleurs. Les problèmes de transport et de logement s'expriment pour les lieux plus isolés mais pas nécessairement si éloignés des centres. L'horaire du retour aux études est aussi une contrainte importante. Ces entreprises sont souvent des lieux de premier emploi et la stabilisation ou la professionnalisation de la main-d'œuvre est une tâche à recommencer sans cesse. Il s'agit d'une réalité aussi vécue par le **commerce de détail situé en région éloignée** des grands centres.

2.2.2 LES ENTREPRISES SAISONNIÈRES « PÉRIPHÉRIQUES »

Les entreprises qui sont saisonnières, mais qui sont situées plus près d'un centre de population, ont plus de facilité à recruter de la main-d'œuvre et vivent des problématiques différentes.

Même si le plus grand nombre d'entreprises ferment durant l'hiver en **horticulture ornementale** (commercialisation et services) et en **agriculture** (production au champ ou en serres), leur situation diffère. Situées en milieu périurbain, ces entreprises peuvent bénéficier d'un bassin plus large de main-d'œuvre et encore davantage pour celles œuvrant en horticulture ornementale qui sont situées près des villes. La proximité des centres urbains est en effet un avantage indéniable dans le recrutement du personnel pour ces entreprises. La contrepartie est la concurrence des autres secteurs d'activité auprès de ce même bassin.

Leurs travailleurs apparaissent plus mobiles professionnellement et des mesures variées d'intéressement et de rétention sont à mettre à leur programme. Le retour annuel de leurs travailleurs est moins assuré et cet enjeu les touche plus fortement. En agriculture, la problématique de la saisonnalité a été vécue sur le mode de grave pénurie depuis plus d'une décennie. C'est sûrement le secteur qui a mis en place le plus de projets et d'expériences variées. De toutes celles-ci, quelques-unes ressortent clairement : services de recrutement, agences de gestion des travailleurs étrangers, jumelage d'entreprises, amélioration de la gestion des ressources humaines. Mais surtout, ce secteur ne saurait aujourd'hui fonctionner sans les milliers de travailleurs du PTET (ou PTAS et Projet pilote C-D) et l'apport minoritaire des immigrants reçus des grandes villes. Son expérience mérite une attention particulière qui peut être instructive pour les autres secteurs. Mentionnons également dans le secteur agricole le cas particulier des grandes cultures qui, contrairement aux productions horticoles, ont moins recours aux travailleurs étrangers, mais davantage à du personnel plus spécialisé en machinerie pour la période des récoltes.

La **transformation alimentaire** saisonnière n'est pas une situation généralisée dans le contexte québécois où la plus grande partie du secteur de la transformation opère à **l'année** sur une base relativement régulière. Sa saisonnalité est fortement liée à son fournisseur agricole, dans les fruits et les légumes de conserverie. Ces usines sont situées près des lieux de culture qui sont, à l'exception du bleuets, dans le Sud du Québec ou dans la Plaine de Montréal. Leur problématique se rapproche donc de celle des producteurs agricoles et ces transformateurs ont demandé l'accès à des mesures similaires à ces derniers pour les périodes de pointe. Elles produisent aussi avec de la matière première qu'elles achètent ailleurs qu'au Québec ce qui leur permet de fonctionner généralement à l'année avec des effectifs inférieurs. Ces entreprises avec des pics de demandes saisonnières situées près des grands centres, subissent une concurrence très importante pour attirer et conserver d'une année à l'autre leur main-d'œuvre. L'accès à des bassins de main-d'œuvre supplémentaires et les conditions de travail sont des sujets de première importance pour eux.

2.2.3 LES ENTREPRISES À PICS SAISONNIERS

Le **commerce de détail** vit une situation toute autre quant à la problématique de la saisonnalité de son activité économique et de ses besoins en main-d'œuvre. Si l'aménagement forestier se fait en forêt et les pêches maritimes en région maritime, le commerce de détail se fait où se concentre la population, dans les centres urbains, ce qui assure en même temps son apport en travailleurs. Peu de commerces de détail connaissent une période de fermeture même si l'activité commerciale peut grandement varier. Ce sont véritablement des entreprises à pics saisonniers mais il existe déjà dans ce milieu une variation quotidienne et hebdomadaire de l'achalandage qui implique une grande modulation de la demande de main-d'œuvre. Dans le commerce de détail, les employeurs sont maintenant davantage rendus à gérer de la main-d'œuvre à temps partiel, que saisonnière. Cela s'explique par un changement structurel majeur, l'étalement des heures d'ouverture, qui a « converti » un certain nombre d'emplois saisonniers en temps partiel. Ce recours au temps partiel sert donc aussi à faire face aux pics saisonniers. Premier emploi par excellence, le commerce de détail, comme la restauration, fait appel à des jeunes, souvent

étudiants, qui sont heureux de combiner emploi saisonnier et emploi à temps partiel selon la période scolaire et la demande. Par exemple, un étudiant embauché l'été restera en poste en septembre et jusqu'à l'été suivant avec quelques heures par semaine, ce qui bien souvent fait l'affaire des entreprises. Le recours aux préretraités permet aussi cette souplesse. Il demeure néanmoins des pics saisonniers à la période des Fêtes (mi-novembre à mi-janvier) pour les magasins à rayon (ex. : La Baie, Zellers, etc.), alors que les magasins de type quincaillerie (Rona, Canadian Tire, etc.) ont un besoin de main-d'œuvre saisonnière au printemps pour les produits et services horticoles notamment. L'accès à des bassins urbains, particulièrement dans les villes où il y a des institutions scolaires collégiales ou universitaires, facilite le recrutement. Les petites villes, qui voient les jeunes quitter à la fin du secondaire, ont toutefois plus de difficulté mais pas seulement pour les pics saisonniers. Ce sont alors des politiques de gestion des ressources humaines classiques qui sont mises en œuvre.

Tel que mentionné, le **tourisme** est un secteur où les entreprises vivent des problématiques bien différentes selon leur isolement géographique et économique, ou encore selon l'intensité de la saisonnalité. Les enjeux vécus par les secteurs d'activités touristiques situés dans les grands centres peuvent s'apparenter à ceux du commerce du détail. Les pics d'activités durant l'été exigent une main d'œuvre supplémentaire qui est le fait d'étudiants pour la plupart. Un emploi estival dans le tourisme se combine relativement bien avec la vie étudiante.

Nous avons décrit la situation qui apparaît dominante dans les sept secteurs sous étude dans le chantier sur la saisonnalité selon leur groupe d'appartenance dans la typologie. Il est certain que des exceptions existent dans chacun de ces secteurs mais les solutions à inventer doivent quand même se concentrer sur la situation dominante.

2.3 LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Tout comme les entreprises, les travailleurs peuvent être caractérisés par leur appartenance à différents groupes. Nous identifions les saisonniers récurrents, les occasionnels, les saisonniers à vocation complémentaire, les étrangers temporaires et les immigrants résidents. Les travailleurs peuvent être classés selon deux axes: l'aspiration à la saisonnalité et la récurrence dans l'entreprise (ou dans le secteur).

L'**aspiration à la saisonnalité** fait référence à la motivation du travailleur à maintenir un emploi saisonnier d'une année à l'autre.

Nous distinguons à ce chapitre les saisonniers récurrents des autres catégories. Les saisonniers récurrents sont plutôt satisfaits de leur situation et ils occupent leurs temps morts par une activité autonome, des loisirs et du repos, ou encore par du travail non déclaré. Ils n'aspirent pas nécessairement à occuper un emploi complémentaire et l'allongement de la période de travail devra leur offrir des avantages indéniables par rapport à la situation alternative. Pour eux, leur travail saisonnier est « annuel », puisqu'il est récurrent d'une année à l'autre.

À l'autre extrémité de cet axe se situent les saisonniers occasionnels. Ces travailleurs occupent un emploi saisonnier mais n'aspirent pas y demeurer. Ils n'ont rien trouvé d'autres ou encore, ils sont en phase de transition sur le marché du travail et ils souhaitent véritablement trouver un emploi à l'année. Ils peuvent être des personnes peu ou pas qualifiés mais également des travailleurs pour qui l'emploi saisonnier n'est qu'une étape vers un emploi annuel qualifié. Les immigrants qui ont obtenu leur statut de résident permanent, ou sont en attente de l'obtenir, appartiennent également à ce groupe. Ce sont des immigrants qui sont donc arrivés au Canada depuis peu et habitent les grands centres urbains et souvent, la grande région de Montréal. Sur cet axe se trouve un troisième groupe de travailleurs constituée de saisonniers à vocation complémentaire. Ils sont jeunes/étudiants, préretraités/retraités, ou ils assument des tâches familiales ou domestiques qui leur laissent quelques heures par jour ou quelques semaines dans l'année qu'ils souhaitent consacrer à un travail salarié. Ils aspirent donc à la saisonnalité car cela leur permet d'obtenir un revenu tout en conciliant le travail et la famille ou les études.

La **réurrence du travailleur** se définit par la propension du travailleur saisonnier à effectuer un retour à chaque année au sein d'une même entreprise ou d'un même secteur. Ainsi, les saisonniers récurrents sont résolument ancrés dans un mode de vie où leur emploi leur procure un revenu annuel et une stabilité sur les plans social et culturel. Le saisonnier récurrent occupe un emploi saisonnier année après année, le plus souvent dans le même secteur d'activité et parfois pour la même entreprise, et ce, depuis de nombreuses années. Ces travailleurs demeurent parfois dans des régions où il y a peu de choix de possibilité d'emploi après la saison et compte tenu de leur diplomation, et où le tissu économique est fortement teinté par les activités économiques saisonnières. Les travailleurs étrangers temporaires appartiennent également à ce groupe car la plupart d'entre eux, du moins en agriculture et en horticulture ornementale, viennent travailler au Québec durant la saison estivale uniquement et reviennent l'année suivante.

À l'inverse, les non récurrents sont des travailleurs qui se distinguent des récurrents par leur plus grande mobilité professionnelle. Les saisonniers occasionnels en transition peuvent ne garder leur emploi saisonnier qu'une saison et ne plus jamais revenir parce que fondamentalement, ils cherchent véritablement à se trouver un travail à l'année. C'est également le cas des immigrants résidents qui ont obtenu leur statut de résident permanent récemment. Les entreprises saisonnières, tout secteur confondu, ne peuvent se fier à long terme sur ce type de main-d'œuvre; il y a là une inadéquation. Enfin, la réurrence des saisonniers à vocation complémentaire est variable; certains demeureront dans une entreprise tant que durera la vocation complémentaire ou une certaine phase dans le cheminement personnel, alors que d'autres pourront y demeurer plus longtemps.

La combinaison de ces deux axes d'interprétation de la saisonnalité des travailleurs permet également de situer les différents groupes dans un schéma d'analyse (cf. Figure 2.2).

Figure 2.2
Typologie des travailleurs saisonniers

		Aspiration à la saisonnalité								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Réurrence du travailleur	1	Étrangers temporaires (PVT)								
	2	Saisonniers occasionnels en transition								
	3	Immigrants résidents								
	4	Saisonniers à vocation complémentaire								
	5									
	6									
	7	Étrangers temporaires (PTAS/PTET)								
	8									
	9	Saisonniers récurrents								

2.4 LES TYPES DE TRAVAILLEURS

Nous avons catégorisé les travailleurs en cinq groupes : les travailleurs récurrents, les étrangers temporaires, les travailleurs occasionnels (en transition), les immigrants résidents et les travailleurs qui exercent une activité à vocation complémentaire (ci-après appelés « les complémentaires »). Il faut maintenant répondre à plusieurs questions si nous voulons identifier des solutions pertinentes pour recruter ou garder ces travailleurs : qui emploie

majoritairement ces travailleurs? En fonction de leurs aspirations, que peuvent faire les entreprises pour les garder? Comment augmenter le recrutement de pareils travailleurs ? Et comment avoir accès à un bassin de travailleurs d'une autre catégorie?

Malgré l'absence de données exactes, l'information qualitative que nous avons cumulée (et validée avec les experts du milieu) nous permet d'identifier les catégories principales ou secondaires de recrutement des secteurs sous études (cf. Tableau 2.1).

Tableau 2.1
Recrutement principal (P) et secondaire (S) des secteurs d'activité
selon le type de travailleur

	Agriculture (horticulture)	Agriculture (grandes cultures)	Horticulture ornementale (comm./serv)	Aménagement forestier (activités non commerciales)	Aménagement forestier (débranchage)	Pêches maritimes (capture)	Pêches maritimes (transformation)	Tourisme (isolé)	Tourisme (périurbain)	Tourisme (urbain)	Transformation alimentaire	Commerce de détail
Récurrents	P	P	P	S	P	P	P	P	P		P	S
Occasionnels						S		S	S	S		S
Complémentaires	S	S	S	P			S	S	S	P	S	P
Étrangers temporaires (PVT)								S	S	S		
Étrangers temporaires (PTAS/PTET)	S		S								S	
Immigrants résidents	S			S	S						S	

En agriculture, dans le secteur maraîcher, les étrangers temporaires forment une bonne partie du volume de travailleurs; on y trouve aussi des travailleurs à vocation complémentaire, et des immigrants résidents. Pour le secteur particulier des grandes cultures, on retrouve encore de manière dominante des récurrents. Les occasionnels forment un groupe mouvant qu'il est plus difficile d'associer fermement à un secteur. Leur mobilité

professionnelle nous fait toutefois croire qu'ils sont plus urbains et plus attirés par les services. L'horticulture ornementale semble attirer plus de récurrents pour la commercialisation et les services. L'aménagement forestier emploie beaucoup de récurrents, un certain nombre d'étudiants et des immigrants résidents. La main-d'œuvre dans les pêches maritimes est majoritairement composée de récurrents complétée par les complémentaires. Le tourisme doit être divisé selon son niveau d'isolement géographique et économique. Les récurrents pèsent plus lourd en s'éloignant des centres alors que les complémentaires sont plus urbains. Les occasionnels sont aussi présents et le recours au PVT occupe un faible espace. La transformation alimentaire puise à trois catégories : les récurrents, les étrangers temporaires et les immigrants résidents. Finalement le commerce de détail recrute pour combler ses pics saisonniers dans les complémentaires, et dans une façon moindre, dans les occasionnels.

2.4.2 LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS RÉCURRENTS

Le fait d'être un saisonnier récurrent est déjà indicatif d'un niveau de satisfaction des travailleurs face à cette situation. Plusieurs d'entre eux affirment leur satisfaction et cherchent plutôt des aménagements qu'un travail à l'année. Ils ont choisi ce travail pour la liberté qu'il offre, pour leur métier qui s'avère toujours saisonnier, pour rester dans leur région ou par culture familiale. Ils ne se plaignent pas de la saisonnalité mais du niveau de salaire, des deux semaines de carence (chômage), des conditions occasionnellement pénibles de travail. Ils souhaitent parfois allonger un peu leur période d'embauche, mais ne recherchent pas un emploi à l'année. Ils sont en général rappelés l'année suivante et ne se préoccupent pas outre mesure de l'emploi à venir; la pénurie de travailleurs augmente leur chance de trouver le même emploi ou quelque chose de similaire. S'ils ont l'occasion de boucler leur budget en fin de mois hors saison, ils le font tout en protégeant leur prestation d'assurance-emploi. Certains vont chercher à travailler toutes les semaines qui leur sont offertes alors que d'autres vont minimiser leur participation aux semaines nécessaires au retrait de prestations.

Ils s'identifient souvent à un métier ou à une profession : forestier, pêcheur, technicien de la faune, aménagiste. De ce fait, ils ont une mobilité professionnelle réduite. La formation hors-saison intéresse les plus jeunes mais à condition que les prestations soient maintenues et les dépenses de déplacement défrayées. Ils n'ont généralement pas de problème de transport ni de logement près de leur lieu de travail qui est leur lieu de vie habituel. Le coût croissant du carburant les touche toutefois de plus en plus et ampute parfois sérieusement leur maigre budget s'ils ont à se déplacer pour leur travail (ex. travailleurs forestiers).

Que peuvent faire les entreprises pour garder ces travailleurs et en attirer d'autres dans cette catégorie? Deux groupes doivent être distingués : les travailleurs 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 que les avantages pécuniaires liés à leur situation changent. Parmi les mesures plausibles à explorer, nous retenons :

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

Pour le second groupe qui est intéressé à travailler toutes les semaines offertes, plus de possibilités existent :

- les trois mesures précédentes;
- faciliter le déplacement interrégional;
- donner accès à des formations dans leur domaine professionnel ou dans un domaine complémentaire avec prestations;
- offre récurrente de travail saisonnier assurée par l'employeur;
- conditions de travail attrayantes pour la période d'emploi;
- offrir des avantages sociaux (assurances, REER);
- réduire les coûts d'entrée en emploi (formation, équipement, etc.);
- développer une forme de valorisation professionnelle;
- modifier les normes du travail (semaine normale de travail, étalement, etc.);
- revoir les mesures de soutien à l'emploi (formations, placements, etc.);
- modalité de paiement des vacances.

Certaines solutions ont déjà été essayées dans certains secteurs et pourraient être améliorées et élargies à d'autres secteurs :

- diversification des activités de l'entreprise (allongement de saison, ouverture en saison habituellement creuse, offre de nouveaux produits ou services ayant recours aux mêmes compétences);
- jumelage d'entreprises (à l'interne ou à l'externe) dans les régions où la saisonnalité de l'activité économique est plus faible ou en basse saison (solutions existantes en Annexe).

Le jumelage d'emplois peut donner des résultats intéressants mais nécessite des aménagements structurels à la lumière des témoignages des employeurs sur les expériences antérieures. À ce titre, mentionnons les mesures suivantes :

- création d'un centre de coordination régional de jumelage d'emplois;
- formation de la main d'œuvre (pour améliorer leur polyvalence en vue d'un autre emploi);
- registre des travailleurs et employeurs intéressés au jumelage d'emplois;
- amélioration du transport et du logement en région.

Hormis les secteurs du tourisme urbain et du commerce de détail, la grande majorité des secteurs saisonniers sont à la recherche de travailleurs saisonniers récurrents. Des efforts

importants de promotion de l'emploi saisonnier restent à faire pour attirer les travailleurs dans ces secteurs, particulièrement chez les jeunes :

- activités de promotion des secteurs saisonniers (portes ouvertes, tournées d'écoles, publicités, sites Web, etc.) (solutions existantes à l'annexe 1).

À ces efforts de promotion pourraient s'ajouter des mesures visant la reconnaissance institutionnelle du travailleur saisonnier. En effet, la culture actuelle dépeint le travailleur saisonnier de manière péjorative. Une véritable révolution culturelle est à faire et cela commence sur le plan politique. Voici une série de mesures en ce sens:

- mise en œuvre d'une politique de l'emploi saisonnier/Reconnaissance institutionnelle du travailleur saisonnier (incluant la façon dont sont évaluées les perspectives d'emploi);
- création du statut de travailleur saisonnier (avec droits et obligations);
- réalisation d'une campagne promotionnelle des emplois saisonniers (générique);
- développement d'un plan de formation de la main-d'œuvre saisonnière.

Les employeurs intéressés par ce bassin de main-d'œuvre doivent être attentifs aux aspirations de ces travailleurs et offrir une forme de « permanence dans la saisonnalité » accompagnée de conditions attrayantes.

Les emplois complémentaires hors saison de ce groupe de travailleurs se heurtent à plusieurs difficultés. Leur désir de demeurer saisonnier et de revenir dans le même emploi ou la même entreprise d'année en année les défavorise dans le secteur non saisonnier. Les employeurs qui ont besoin d'un travailleur à l'année ne veulent pas investir dans leur formation pour les perdre après quelques mois. Comme nous l'avons déjà dit, les avantages financiers liés à ce second emploi ne sont pas non plus toujours au rendez-vous. La meilleure possibilité qui s'offre souvent à eux est de continuer à travailler hors saison à temps partiel pour leur employeur principal lorsque celui-ci a du travail à offrir. Un second emploi saisonnier en basse saison serait l'idéal mais de façon réaliste, il s'agit de l'infime exception. L'existence d'un pareil emploi, les compétences requises, la distance à parcourir, sont tous des facteurs négatifs. Les employeurs saisonniers sont aussi très conscients du risque de perdre définitivement cette main-d'œuvre précieuse et formée au profit du travail à l'année, si trop de pressions sont exercées sur eux.

2.4.3 LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Les travailleurs étrangers temporaires forment un groupe qui s'apparente fortement aux saisonniers récurrents à la seule différence de leur statut au Canada. Pour la plupart, ce sont des travailleurs qui reviennent à chaque année et bien souvent au sein d'une même entreprise. Le secteur qui illustre le mieux cette situation est l'agriculture horticole où, dans le cadre du PTAS, les étrangers peuvent travailler jusqu'à un maximum de huit mois² avant

² Il semble y avoir des contrats de 12 mois depuis peu, dans le cadre du volet agricole du projet pilote C-D du PTET.

de retourner dans leur pays d'origine. Ce sont des travailleurs récurrents mais qui ont le statut d'étranger temporaire du fait de leur permis de travail limité. Leurs aspirations sont dominées par l'espérance de gain important et rapide comparativement à ce qu'ils pourraient gagner dans leur pays d'origine. Ils veulent travailler un nombre maximum d'heures et le plus de semaines possibles dans la limite de leur permis. Ils se préoccupent certes d'avoir le minimum vital pour leur logement et leur entretien, mais ils sont prêts à accepter des horaires de travail intenses. Leur flux est régulier et croissant au rythme de la demande. Ils sont LA solution en agriculture horticole et sont de plus en plus présents en transformation agroalimentaire saisonnière.

Quelles sont les limites à leur embauche dans les autres secteurs?. L'administration des formalités est un ennui qui, en agriculture, a été réglée grâce à des organismes collectifs tels que FERME. Pour une petite entreprise qui agirait de façon indépendante, ces questions administratives ne sont pas à négliger. Les coûts et la logistique de transport et de logement demandent une attention particulière.

La possibilité de faire beaucoup d'heures est une autre contrainte car cela correspond à l'aspiration majeure de ce groupe. Or, le paiement d'heures supplémentaires est souvent considéré comme prohibitif par les entreprises, outre le secteur agricole qui n'est pas assujéti au paiement du temps supplémentaire au-delà de 40 heures (à temps et demi). D'un autre côté, des horaires réguliers de 40 heures n'inciteraient pas ces travailleurs à s'engager. Finalement l'acceptabilité sociale d'un groupe important de travailleurs étrangers temporaires est aussi un risque à considérer dans le milieu d'accueil.

Malgré ces limites, le recours aux travailleurs étrangers temporaires est une avenue sérieuse à étudier particulièrement dans les secteurs totalement saisonniers et entre autres, en aménagement forestier et dans les pêches maritimes sous réserve des questions que nous venons de soulever.

Mesures pour faciliter l'accès par les entreprises à ce type de travailleurs :

- avoir la capacité d'offrir de longues heures de travail par semaine;
- offrir de l'emploi sur un nombre de semaines se rapprochant des 30-35 semaines autorisées;
- former et adhérer à une organisation collective qui peut gérer le recrutement et les questions administratives relatives à la venue de ces travailleurs;
- promouvoir dans les pays visés par le PTET/ PTAS et Projet pilote C-D les postes à combler et les attraits du Québec;
- offrir des conditions de travail et de logement attrayantes³;
- gérer avec les autorités locales et municipales la présence de ces travailleurs particulièrement s'ils logent en milieu urbain ou villageois.
- avoir accès aux programmes d'Emploi-Québec tels que les PAMT

³ Les conditions relatives au logement des travailleurs étrangers temporaires du projet pilote C-D sont plus intéressantes pour les employeurs ontariens que québécois. Ces derniers peuvent percevoir un montant plus élevé sur la paie du travailleur pour compenser le cout du loyer. Au Québec, le montant admissible est inférieur.

Le Programme vacances-travail (PVT) fédéral offre annuellement des milliers de permis de travail temporaire à des ressortissants d'un grand nombre de pays. Bien que leur permis de travail leur donne la possibilité d'obtenir un emploi pour une durée maximale d'un an, la plupart des bénéficiaires occupent des emplois saisonniers dans les secteurs de la restauration et de l'hébergement. Par contre, ces travailleurs se différencient des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS et projet pilote C-D) par l'absence de récurrence. En effet, le PVT ne permet au jeune étranger d'obtenir un tel permis de travail qu'une seule fois dans sa vie. On peut donc les assimiler à des travailleurs saisonniers occasionnels. Ils peuvent servir de main-d'œuvre d'appoint ou combler des postes où il est parfois plus difficile de recruter. Il faut toutefois recommencer la procédure à chaque année et former ces nouveaux venus. Ils n'arrivent pas en masse comme les travailleurs agricoles et les coûts de gestion du programme ne peuvent donc pas être répartis sur un grand nombre.

Mesures propices à la venue de jeunes dans le cadre du PVT :

- faire connaître le programme aux entreprises, particulièrement dans le tourisme;
- rendre possible une prise en charge plus active des employeurs qui, dans la forme actuelle du programme, sont davantage en attente des étudiants.
- identifier les postes critiques qui sont à combler et qui pourraient intéresser des jeunes formés à l'étranger (postes multilingues à l'accueil, cuisine et salle à manger, moniteur de sport, etc.);
- promouvoir dans les pays visés par le PVT les postes à combler et les attraits du Québec;
- offrir des conditions de travail et de logement attrayantes;
- offrir des conditions comparables à ce que ces jeunes peuvent avoir dans les autres provinces. Ne pas oublier le mot « vacances » dans le titre du programme.

2.4.4 LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS OCCASIONNELS EN TRANSITION

Ce groupe de travailleurs est plus difficile à circonscrire. On peut les retrouver dans presque tous les secteurs visés. Les travailleurs en transition sont par définition plus mobiles et attentifs aux opportunités. Ils ont été des travailleurs à l'année ou aspirent à le devenir et les secteurs saisonniers devront déployer beaucoup d'efforts s'ils veulent les garder dans leur giron. Le travail saisonnier n'est pas un mode de vie pour eux, et plusieurs veulent de meilleurs revenus et la sécurité qui vient avec l'emploi annuel.

Malgré cette ambiguïté, c'est probablement au sein de ce groupe que des efforts productifs peuvent être déployés pour qu'ils deviennent des saisonniers récurrents. D'ailleurs, c'est souvent le chemin parcouru par les actuels récurrents qui sont entrés dans la saisonnalité sans l'intention d'y demeurer. Ils y ont toutefois trouvé des conditions qui ont satisfait leurs aspirations et sont restés. Les stabiliser dans la saisonnalité risque toutefois de heurter les imprécations des agents gouvernementaux qui ont plutôt tendance à dévaloriser l'activité saisonnière et à les pousser en dehors.

Voici des mesures qui peuvent permettre de stabiliser les travailleurs en transition :

- donner une perspective d'avenir, de carrière, au travail saisonnier;
- fournir des conditions de travail attrayantes;
- assurer un emploi récurrent avec un nombre significatif de semaines;
- valoriser les métiers et professions du secteur saisonnier;
- assurer une formation initiale et continue, y compris en période de chômage;
- offrir des possibilités d'emploi en basse saison et des allongements de période.

2.4.5 LES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS RÉSIDENTS

Les travailleurs immigrants résidents, ou en attente du statut, s'apparentent aux saisonniers occasionnels en transition. Bien qu'ils aient obtenu leur statut de résident permanent (ou d'immigrant reçu), ces travailleurs cherchent un emploi à l'année. Leur niveau de qualification peut être très variable, mais leur désir de trouver un premier emploi au Canada les amène à considérer le travail saisonnier comme une option valable. Par contre, cet emploi saisonnier ne représente probablement qu'une étape dans leur cheminement professionnel.

Ces travailleurs sont souvent formés et c'est sur cette base qu'ils ont été admis au Canada. L'adéquation de leur formation avec les besoins des emplois saisonniers est souvent déficiente. L'emploi saisonnier est un pis-aller à un chômage endémique et dévalorisant pour qui aspirerait à un meilleur état de vie. La présence massive de ces travailleurs dans les grandes villes, et dans la région métropolitaine en particulier, vient baliser les secteurs où ils pourront être recrutés : la métropole et les environs. Plus l'emploi s'éloigne de la ville, plus la disponibilité de moyens de transport collectif, rapide et efficace, déterminera leur disponibilité à l'emploi. Les emplois éloignés (ou en régions éloignées) ne seront accessibles que pour les secteurs et les employeurs peuvent fournir des facilités de logement et de transport sur une longue distance. L'aménagement forestier offre, dans certains cas, ces caractéristiques. Les moyens à prendre pour que ces travailleurs deviennent des saisonniers récurrents sont assez similaires à ceux qui peuvent être déployés pour les saisonniers occasionnels ou en transition. Une difficulté supplémentaire réside dans leur lieu permanent de résidence et dans leurs aspirations en venant au Canada.

Mesures qui peuvent être efficaces :

- les mêmes moyens qui peuvent être déployés pour les saisonniers occasionnels;
- facilités de transport collectif, rapide et efficace;
- facilités de logement;
- documentation et services en langues étrangères.

2.4.6 LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS À VOCATION COMPLÉMENTAIRE

Le dernier groupe est constitué des étudiants, des préretraités, des travailleurs ayant d'autres obligations. Il s'agit aussi d'un groupe qui n'aspire pas à faire plus d'heures ou à travailler à l'année du moins tant que leur statut ne changera pas. Il forme un bassin qui se renouvelle avec l'arrivée des jeunes en âge de travailler, et des plus vieux à la préretraite. Leur nombre peut possiblement être augmenté, particulièrement pour les plus âgés mais ce sont les conditions de travail et de rémunération qui vont faire la différence.

Ce groupe peut donc être divisé en au moins deux sous-groupes : les étudiants disponibles à temps plein une partie de l'année et à temps partiel pour l'autre partie; et les préretraités et les personnes qui ont d'autres obligations (souvent familiales) qui vont privilégier le temps partiel.

Le bassin étudiant se renouvelle constamment mais il est et restera limité en quantité. Ces travailleurs peu expérimentés sont recrutés dans beaucoup de secteurs mais forment une proportion très importante des contingents en commerce de détail et en tourisme. On ne peut pas augmenter significativement leur nombre total mais les secteurs tentent de se les accaparer en mettant en œuvre des mesures de bonne gestion des ressources humaines. Les horaires, les salaires, l'atmosphère, la valorisation, la pénibilité, la distance, l'adéquation avec les contraintes des études, sont tous des facteurs qui ont une influence positive sur la capacité d'un secteur ou d'une entreprise d'attirer ces travailleurs.

Mesures qui peuvent être efficaces :

- offrir une souplesse dans les horaires particulièrement en période scolaire;
- offrir une atmosphère de travail « jeune et dynamique »;
- soigner les conditions de travail non monétaires autant que les conditions monétaires;
- facilités de transport collectif, rapide et efficace;
- facilités de logement.

L'autre groupe de ces travailleurs, principalement constitué de préretraités, doit être considéré différemment. Ils n'aspirent souvent pas au temps complet et le travail saisonnier à temps partiel peut bien faire partie de leurs aspirations. Ils cherchent souvent l'aspect social du travail à une distance raisonnable et dans un horaire satisfaisant. Les expériences relatées par plusieurs employeurs soulignent que le travail pénible physiquement est un facteur important de retrait. Malgré la volonté, souvent la forme physique n'y est plus. Comme pour le bassin des étudiants, le commerce de détail et le tourisme puisent beaucoup à ce groupe. Contrairement aux étudiants, leur nombre est moins limité dans la mesure où les préretraités augmentent en nombre et que la pratique d'un travail saisonnier et/ou à temps partiel est moins généralisée.

Mesures qui peuvent être efficaces :

- être attentif aux aspirations particulières de ces travailleurs (social, horaire souple, pénibilité);

Typologies de la saisonnalité

- gérer les potentiels conflits générationnels;
- être conscient de leur expérience antérieure;
- gérer les horaires avec une grande souplesse et favoriser le temps partiel.

ANNEXE 1

SOLUTIONS EXISTANTES

PROMOTION DE L'EMPLOI SAISONNIER

- Initiatives de promotion de l'emploi des CSMO + fiches sectorielles
- Brigade de l'emploi agricole (AGRIcarrières + Centres d'emploi agricole)
- Portes ouvertes de l'Union des producteurs agricoles
- Site Web : « Ta bouffe du début à la faim » (agriculture, pêches maritimes, transformation alimentaire et commerce de l'alimentation) + guide à l'intention des enseignants dans le cadre d'un cours consacré à l'exploration des métiers
- Activité de découverte des métiers de l'aménagement forestier : « Viens vivre la forêt » (CSMOAF)
- La forêt, ta matière première (CSMOAF- pochette sur les métiers forestiers)
- Activités de promotion des métiers de l'horticulture (HortiCompétences), portes ouvertes, trousse pédagogique
- Activité d'information : « La Nature de nos emplois » (HortiCompétences + FIHOQ + CPMT)
- AgriJobs (service d'AgriCarrières)

JUMELAGE D'EMPLOIS

- Les 13 centres d'emplois agricoles du Québec spécialisés dans le jumelage d'emplois
- Réseau Stabili-Travail en horticulture
- Regroupement de succursales ou d'usines à l'interne (sans soutien de l'État)
- Regroupement d'employeurs dans les pêcheries (avec soutien de l'État)
- Regroupement de petites entreprises dans les pêcheries (sans soutien)
- Agri-aide Laurentides (réseautage entre maraîchers et serriculteurs)
- La Compagnie des travailleurs agricoles (réseautage agricole et horticole)
- Les cellules autonomes; Agri-Pro Services (Centres d'emploi agricole + 3 UPA de Québec)
- Les branches d'employeurs (Coopérative Agri-Services du Littoral)
- Coopératives d'utilisation de main-d'œuvre (CUMO)
- Maillage d'entreprises dans Charlevoix (Le Massif + Le Manoir Richelieu)