



Chantier sur la
saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

La saisonnalité de
l'emploi : un état
des lieux

Rapport de recherche de Jean Charest, Ph. D.
École de relations industrielles, Université de Montréal

Décembre 2010

Table des matières

SOMMAIRE	1
1. RAPPEL DU MANDAT ET STRUCTURE DU RAPPORT	1
2. UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE SUR LE TRAVAIL SAISONNIER	3
2.1 LA LITTÉRATURE EN ÉCONOMIE.....	4
2.1.1 <i>La mesure du phénomène</i>	4
2.1.2 <i>Les déterminants de la saisonnalité</i>	6
2.1.3 <i>Les politiques publiques</i>	7
2.2 LA LITTÉRATURE EN GESTION.....	9
2.3 LA LITTÉRATURE SOCIOLOGIQUE ET JURIDIQUE.....	11
3. LES TRAVAUX D'ORGANISMES INTERNATIONAUX	13
4. LES RAPPORTS PRODUITS PAR LES GOUVERNEMENTS QUÉBÉCOIS ET CANADIEN	16
5. LES TRAVAUX RÉALISÉS PAR LES PARTENAIRES ASSOCIÉS AU PROJET	19
6. LES POSITIONS DES PRINCIPAUX PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC	21
7. LES CONVENTIONS COLLECTIVES ET LE TRAVAIL SAISONNIER AU QUÉBEC	23
8. LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL ET LES MESURES FISCALES RELATIVES AU TRAVAIL SAISONNIER	24
8.1 LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL.....	24
8.2 LES MESURES FISCALES RELATIVES AU TRAVAIL SAISONNIER.....	26
CONCLUSION	27
BIBLIOGRAPHIE	29

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

Sommaire

- Le portrait du travail saisonnier ici réalisé à partir d'une analyse documentaire vise à permettre aux partenaires des différents comités sectoriels d'acquérir une compréhension commune de la situation du travail saisonnier. On retrouve le plan détaillé du rapport dans la section 1.
- La section 2, qui est la plus longue de ce rapport, est structurée autour de trois manières d'aborder la problématique du travail saisonnier dans la littérature scientifique : une approche économique, une approche de gestion et une approche sociologique et juridique. Dans tous les cas, on constate une certaine rareté des travaux sur le sujet qui semble avoir fait davantage place à des analyses sur une réalité plus large du travail contemporain soit le travail atypique.
- L'approche économique dans les travaux s'intéresse à la mesure du travail saisonnier et à ses déterminants pour expliquer sa diminution relative constante dans les économies développées, demeurant le propre de certaines industries et davantage de certaines régions plus périphériques. Cette diminution est redevable à la place relative de certains secteurs dans l'économie, à des changements technologiques ou organisationnels qui favorisent l'étendue annuelle des activités et à une diminution relative des jeunes dans la main-d'œuvre. En outre, la main-d'œuvre saisonnière se distingue à plusieurs égards de la main-d'œuvre en général (voir l'encadré dans la section 2).
- Cette approche économique s'intéresse aussi à la dimension 'politiques publiques' du travail saisonnier cherchant à voir comment celles-ci peuvent contribuer à résorber le phénomène via des mesures incitatives, de développement économique ou via les programmes de sécurité du revenu. Le cas de l'assurance-emploi a fait notamment l'objet de nombreux travaux au Canada. Certaines analyses comparatives et certains travaux indiquent une nécessité d'impliquer l'ensemble des acteurs du marché du travail pour arriver à diminuer les incertitudes liées à la saisonnalité, voire la saisonnalité elle-même.
- La littérature en gestion, bien que rare quant au travail saisonnier, fait ressortir les enjeux organisationnels mais aussi personnels de cette réalité. Comment résoudre la tension inhérente au fait que l'entreprise s'inscrit dans une logique commerciale de long terme visant à développer un produit de qualité pour satisfaire sa clientèle alors que le cœur de son activité repose sur une main-d'œuvre à caractère temporaire souvent inscrite dans une relation de court terme avec l'organisation? Cette tension soulève divers enjeux pour la finalité même de l'entreprise (comment assurer sa pérennité?) mais aussi pour la gestion des ressources humaines. Porter attention au contrat dit psychologique entre l'employeur et ses employés, aux possibilités de développement des compétences, aux conditions de travail, au sentiment d'appartenance envers l'organisation sont au nombre des enjeux à considérer.
- La littérature sociologique et juridique met davantage l'accent sur les aspects sociétaux et sur les questions de droits en regard du travail saisonnier comme du travail atypique en général. La question ici est d'arriver à concilier les besoins du marché du travail au niveau de la flexibilité avec l'équité entre les catégories de travailleurs dans une économie donnée. On doit à cet égard considérer non seulement l'état du droit du travail mais aussi son application réelle et la protection effective qu'il procure à des travailleurs souvent en situation vulnérable face aux employeurs.

- Au plan international et national (sections 3 et 4), la réflexion sur le travail saisonnier se fait dans la foulée de celle portant sur la précarité du travail et du travail atypique de manière plus générale. L'idée du 'travail décent', mise de l'avant par l'OIT à la fin des années 1990, guide largement la réflexion dans les travaux recensés, qu'ils soient internationaux, canadiens ou québécois. Plus particulièrement au Canada (Rapport Arthurs) et au Québec (Rapport Bernier), plusieurs recommandations ont été formulées dans les années récentes visant à assurer une équité dans le traitement réservées aux travailleurs atypiques en regard des lois et des droits qui couvrent la main-d'œuvre en situation d'emploi plus traditionnelle, suivant l'idée que le statut d'emploi ne devrait pas comporter de préjudices au plan salarial, des avantages sociaux, du filet de sécurité sociale ou des droits reconnus aux salariés dits réguliers.
- La section 5 identifie plusieurs travaux déjà réalisés par les partenaires associés à ce Chantier sur la saisonnalité, qui touchent directement ou indirectement le sujet de la saisonnalité de l'emploi. La réalité qui les concerne en la matière a déjà été synthétisée dans le projet initiateur de ce Chantier (Chantier sur la saisonnalité 2010). On y fait un portrait sommaire du travail saisonnier et de ses enjeux pour les huit secteurs en question.
- Les principaux partenaires patronaux et syndicaux au Québec (section 6) ont exprimé leurs préoccupations davantage en regard du travail atypique ou des enjeux démographiques (vieillesse, immigration) que du travail saisonnier. On peut dire que si les diverses associations reconnaissent une certaine flexibilité nécessaire sur le marché du travail autant pour les organisations que pour certains travailleurs, les positions patronales et syndicales divergent quant aux mesures réglementaires à adopter au sujet de la main-d'œuvre atypique. Notons en particulier le soutien octroyé depuis quelques années par les organisations syndicales pour la reconnaissance du droit à la syndicalisation des travailleurs migrants saisonniers dans l'agriculture.
- Peu de travaux ont porté sur la situation des conventions collectives (section 7) et le travail saisonnier au Québec. Ceux recensés indiquent des degrés de couverture variables de ces conventions quant aux employés occasionnels et à temps partiel. Les disparités de traitement, lorsqu'elles sont présentes, viseraient plusieurs objets de la convention collective tels l'application de l'ancienneté, les congés payés, les avantages sociaux, les salaires, les heures supplémentaires et quelque autres conditions de travail.
- La réglementation du travail (section 8) tant fédérale qu'au Québec couvre le travail saisonnier qu'il soit à temps partiel ou à temps complet. Il existe cependant des situations particulières prévues quant à la durée de la semaine de travail ou la rémunération des heures supplémentaires (ex : le travail agricole est toujours rémunéré à taux simple). Par ailleurs, aucune loi ne prohibe de manière générale le traitement différencié des conditions d'emploi selon les statuts d'emploi. Ces conditions discriminantes pourraient même faire l'objet d'une entente négociée.

1. Rappel du mandat et structure du rapport

Le mandat qui nous a été confié visait principalement à répondre aux objectifs suivants :

- Contribuer au portrait du travail saisonnier à partir d'une analyse documentaire
- Permettre aux partenaires d'acquérir une compréhension commune de la situation du travail saisonnier
- Produire un rapport de recherche facilitant son appropriation par les partenaires.

Compte tenu de l'ensemble des dimensions qu'il a été convenu de couvrir pour répondre au mandat octroyé, nous avons jugé opportun de structurer le rapport en débutant d'abord avec des travaux de nature plus scientifique pour aller graduellement vers des considérations plus pratiques liées au travail saisonnier au Québec. Dans toutes les dimensions abordées, l'idée est de répondre le plus clairement possible à des questions comme : Que sait-on sur le sujet? Quels sont les principaux enjeux du travail saisonnier? Dans quel contexte celui-ci se déroule-t-il? Qu'est-ce qui balise le recours au travail saisonnier? De la sorte, nous croyons pouvoir contribuer largement à un état de situation sur le sujet au bénéfice des partenaires.

Pour répondre au mandat, le présent rapport est structuré autour de sept sections.

- Une synthèse de la littérature scientifique portant sur le travail saisonnier (Canada, Québec et ailleurs); cette section permet de répondre à la question générale : Quels sont les travaux sur le sujet et que sait-on sur le travail saisonnier? (Section 2)
- Une synthèse des travaux provenant d'organismes internationaux et portant sur le travail saisonnier (OIT, OCDE, autres s'il y a lieu); cette section contribue à la compréhension des enjeux du travail saisonnier et possiblement à faire état des recommandations de nature plus réglementaire ou de politiques publiques sur le sujet. (Section 3)
- Une synthèse des rapports produits par les gouvernements québécois et canadiens s'adressant à la question du travail saisonnier; cette section contribue à faire état des préoccupations gouvernementales sur le sujet et possiblement des mesures visant à baliser le recours au travail saisonnier. (Section 4)
- Un état sommaire des travaux réalisés par les partenaires associés au projet (ou réalisés pour leur compte); cette section contribue à indiquer les principales préoccupations des partenaires et les contextes spécifiques dans lesquels s'insère le travail saisonnier. (Section 5)
- Un état sommaire des positions publiques des principaux partenaires du marché du travail au Québec sur le travail saisonnier (principales organisations patronales et syndicales); cette section vise à faire état des principales préoccupations et des positions des acteurs sociaux sur le travail saisonnier. (Section 6)

- Les travaux sur les conventions collectives au Québec en regard des clauses s'adressant au travail saisonnier; cette section contribue à indiquer les balises du recours au travail saisonnier en milieu syndiqué. (Section 7)
- Un état de la réglementation (ex : normes du travail) et des mesures fiscales pertinentes au travail saisonnier; cette section contribue à établir les balises du recours au travail saisonnier au Québec. (Section 8)

Une conclusion générale clôturera le rapport. Nous y ferons le point sur les principaux éléments qui balisent la réflexion sur la saisonnalité de l'emploi, qu'il s'agisse des éléments de connaissance plus établis ou encore des questions qui demeurent encore ouvertes sur ce sujet complexe et multidimensionnel. L'ensemble de cette réflexion pourra ainsi être approprié par les partenaires initiateurs de ce projet pour les fins de leur propre démarche en la matière. Le rapport leur permettra aussi d'identifier des pistes de travail à approfondir selon leurs besoins.

2. Une revue de la littérature scientifique sur le travail saisonnier

Si d'emblée la problématique du travail saisonnier semble nous renvoyer à une réalité connue faisant appel au sens commun, la revue de la littérature scientifique sur le sujet a tôt fait de nous montrer qu'il s'agit plutôt d'un univers complexe que l'on peut aborder de diverses manières.

D'abord, la notion elle-même de travail saisonnier peut référer à la situation de la main-d'œuvre, à ses préoccupations et ses besoins, aux inconvénients subis, voire à l'absence occasionnelle sinon répétitive de travail, le chômage pouvant en effet être la contrepartie du travail saisonnier. On peut par ailleurs s'y intéresser du point de vue des employeurs, de leurs propres besoins pour la bonne gouvernance de leurs affaires, leurs pratiques de gestion, voire même leurs responsabilités face à cette réalité du travail. Bien sûr, le sujet interpelle également la sphère des politiques publiques, qui serviront à travers divers dispositifs à réguler un aspect ou l'autre du phénomène (ex : abaisser le chômage récurrent lié au travail saisonnier, assurer les droits de la main-d'œuvre assujettie, soutenir les employeurs dans leurs besoins, etc.). Bref, la réalité du travail saisonnier se confronte déjà ici à de multiples perspectives selon qu'on la considère sous l'angle d'un acteur ou d'un autre sur le marché du travail.

On peut également dire que le sujet est complexe du fait de l'évolution elle-même du marché du travail à travers les décennies. Tout indique par exemple que l'intérêt pour le sujet n'est pas le même selon que l'on était dans une conjoncture plus difficile dans les années 1980-90 (chômage élevé notamment chez les jeunes, fortes disparités régionales en matière d'emploi et de travail saisonnier, déficits des caisses d'assurance-chômage ou assurance-emploi, etc.) ou selon qu'on se situe dans une réalité toute contemporaine du vieillissement démographique et des pénuries de main-d'œuvre déjà existantes ou appréhendées, des technologies qui atténuent partiellement le phénomène lui-même en permettant une activité de production quasi annuelle, des mouvements migratoires de la main-d'œuvre de court ou de long terme, etc. Ici, c'est donc l'angle des préoccupations qui a changé à travers les décennies.

Enfin, d'autres dimensions analytiques sont possibles en regard du sujet que l'on pourra traiter tantôt d'une manière économique ou économétrique, managériale, sociologique, juridique ou sociétale. Soulignons aussi que si une partie de la littérature s'intéresse à la problématique du travail saisonnier dans une conception plus universelle du sujet, beaucoup de travaux s'y adressent par le biais d'études très ancrées et spécifiques sur le plan géographique ou sectoriel, limitant souvent dès lors leur intérêt pour une compréhension plus générale du travail saisonnier. Par surcroît, on constate un fort intérêt dans la littérature depuis une bonne décennie pour le travail dit atypique qui inclut plusieurs catégories de travailleurs (les typologies sont variées à cet effet) sans y traiter toutefois de manière spécifique des travailleurs saisonniers. Ceux-ci se retrouvent en quelque sorte inclus dans des catégories analytiques autres (travail à temps partiel, contractuel, précaire, etc.) qui ne permettent donc pas de faire ressortir les particularités propres du sujet qui retient notre attention ici.

Confrontés à ces multiples angles possibles au terme d'une revue de littérature plutôt exhaustive pour traiter du travail saisonnier, notre choix a été d'organiser une synthèse autour de quelques angles d'approche qui ne sont certes pas parfaits mais qui font œuvre utile pour tracer succinctement les contours de la problématique (littérature plutôt économique, de gestion, puis sociologique et juridique).

À cet effet, nous avons essentiellement retenu une littérature plus contemporaine qui a l'avantage de se situer en règle générale dans un contexte du marché du travail similaire à celui actuel ou projeté dans les prochaines années. Nous porterons par ailleurs peu d'attention aux nombreux travaux très spécifiques à une industrie ou un secteur, voire parfois une localité, qui se situent en plus dans des

environnements très différents du Québec et du Canada¹. L'obligation d'être synthétique sur un sujet aussi vaste nous conduit aussi à aller vers les connaissances qui nous apparaissent les plus centrales à la réflexion engagée par les partenaires qui nous ont mandaté à cette fin.

2.1 La littérature en économie

Dans une étude canadienne visant à comparer la situation de l'emploi saisonnier avec les pays nordiques, les auteurs ayant interviewé plusieurs spécialistes en matière d'emploi des pays nordiques s'étaient fait dire par ces derniers qu'ils étaient à leur connaissance les premiers à s'intéresser à cette question depuis longtemps et aucun de ces spécialistes n'étaient même en mesure de se rappeler d'une étude récente sur le sujet! (Grady et Kapsalis 2002 : 21)

Bien que cette étude remonte à quelques années déjà, nous constatons que la littérature (du moins celle à caractère économique) semble peu abondante sur l'emploi ou le travail saisonnier. Nos recherches plutôt exhaustives sur les bases de données où l'on retrouve la littérature à caractère scientifique en économie ou sur celles des sites gouvernementaux (ex : Statistique Canada ou le Bureau of Labor Statistics aux États-Unis) nous ont laissé avec des résultats intéressants mais peu nombreux en la matière surtout pour les travaux plus récents (années 2000). La raison la plus vraisemblable de cette rareté des travaux est sans doute reliée à la diminution significative du phénomène lui-même tel que le relatent les travaux. Ceci explique pourquoi nous avons donc aussi considéré une littérature des années 1990 bien qu'elle réfère en général à un contexte différent du marché du travail actuel.

Nous soumettons que la littérature fait état de trois types de préoccupations relativement à l'emploi ou au travail saisonnier : on s'intéresse à la mesure du phénomène comme tel, puis à ses déterminants (facteurs sous-jacents au phénomène) et enfin aux considérations pour les politiques publiques. Nous faisons ici une synthèse de ce qui est mentionné dans les travaux recensés en suivant ces trois catégories.

2.1.1 La mesure du phénomène

Dans la plupart des travaux à caractère économique, on cherche généralement d'abord à mesurer le travail ou l'emploi saisonnier à travers le temps et cela dans un espace géographique donné². Les travaux indiquent en premier lieu que l'on doit distinguer la mesure de l'emploi saisonnier de celle du chômage saisonnier bien qu'on puisse établir des liens entre les deux aspects. Pour illustrer l'importance de distinguer entre les deux, Sharpe et Smith (2005) font ressortir que le Canada avait en 2003 une saisonnalité de l'emploi trois fois supérieure à celle des États-Unis alors que les deux taux de chômage saisonnier étaient équivalents. Cela traduit le fait qu'on peut occuper un ou des

¹ Par exemple, de nombreux travaux traitent du sujet dans une perspective des économies en développement, qu'il s'agisse de l'Afrique ou autres régions.

² Sachant qu'une autre étude portant spécifiquement sur le portrait du travail saisonnier au Québec s'ajoutera au présent rapport, nous serons davantage succinct ici sur le sujet. Notamment, la définition elle-même du travail saisonnier donne lieu à certaines interprétations. La définition standard utilisée dans les travaux de Statistique Canada est qu'il s'agit d'un « emploi rémunéré non permanent, qui prend fin à un moment déterminé ou dans un avenir rapproché, une fois passée la pointe saisonnière ». Pour ce qui est du travailleur saisonnier, il s'agit d'un « travailleur rémunéré qui, au moment de l'enquête, déclare occuper un emploi saisonnier » (Marshall 1999 : 17). L'enquête en question (celle sur la population active) recense autant les travailleurs saisonniers qui reprennent le même travail année après année que les nouveaux travailleurs saisonniers mais ne fait pas la distinction dans les statistiques entre les deux. On peut consulter ce même texte de Marshall (1999) pour d'autres définitions reliées au phénomène telles que la courbe saisonnière, la désaisonnalisation, la variation saisonnière et la saisonnalité pondérée.

emplois saisonniers sans connaître par le fait même du chômage saisonnier³. On utilise à cet égard divers indicateurs pour établir cette saisonnalité sur lesquels nous ne nous étendrons pas ici⁴.

Par ailleurs, nous reproduisons dans l'encadré suivant quelques caractéristiques du travail saisonnier au Canada établies sur la base d'une enquête de Statistique Canada qui porte sur les personnes ayant connu une cessation d'emploi.

Quelques caractéristiques de l'emploi saisonnier selon DRHC (2001)

Selon une enquête réalisée auprès de 32 000 chômeurs canadiens entre 1995 et 1997, on établit les caractéristiques suivantes de l'emploi saisonnier :

- 15,5% des cessations d'emploi concernent les travailleurs saisonniers*.
- Ceux-ci sont surtout des hommes (presque les 2/3). Ils sont plus fortement représentés chez les jeunes (15-24 ans) et les moins scolarisés que pour l'ensemble des travailleurs non saisonniers ayant eu une cessation d'emploi.
- Leur salaire hebdomadaire est de 15% inférieur aux travailleurs non saisonniers et leur revenu annuel est presque 40% inférieur. Ils travaillent toutefois plus d'heures par semaine durant leur emploi (44,2) que les non saisonniers (38,9).
- Un quart d'entre eux sont syndiqués versus un tiers pour les non saisonniers.
- Ils bénéficient également moins d'avantages sociaux : à peine 20% ont une assurance-maladie (vs 45% pour les non saisonniers) et seulement 14% sont bénéficiaires d'une pension (vs 30% pour les non saisonniers).
- Ils ont une probabilité plus forte de se retrouver en emploi après leur cessation que les travailleurs non saisonniers qui ont eu une telle cessation d'emploi. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont plus susceptibles de connaître un rappel à leur travail saisonnier que les travailleurs non saisonniers.
- Sur le plan régional, les variations sont très fortes au Canada puisque 42% des travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard ayant eu une cessation d'emploi étaient des travailleurs saisonniers pour seulement 11% en Ontario (17% au Québec). (Voir aussi Pérusse 1997 pour une analyse régionale du phénomène)
- Sur le plan sectoriel, l'agriculture, les industries primaires et la construction étaient les principaux grands secteurs où se concentrent les travailleurs saisonniers. Par ailleurs, Guillemette et al. (2000) font ressortir pour leur part qu'il reste que 55% de la saisonnalité de l'emploi au Canada est redevable à des secteurs autres que le primaire et la construction, ce qui indique une certaine présence du phénomène dans plusieurs autres industries.

** Dans cette enquête, il s'agit d'une auto-déclaration du travailleur en regard de son dernier emploi qu'il qualifiait de saisonnier.*

³ À titre d'exemple possible, une personne peut occuper deux emplois saisonniers durant l'année sans avoir de période de chômage entre les deux ou durant l'année en question. Il est possible aussi qu'un travailleur saisonnier ne soit pas en recherche active d'emploi durant le reste de l'année où il n'occupe plus cet emploi saisonnier, faisant ainsi en sorte qu'il n'est pas à ce moment dans la population active et n'est donc pas recensé en tant que chômeur.

⁴ Certains travaux portent d'ailleurs spécifiquement sur des considérations très techniques de la dite mesure. Voir par exemple Ghysels (1994) pour des questions d'économétrie. L'étude de Guillemette, L'Italien et Grey (2000) est particulièrement pertinente pour une discussion des méthodes de mesure de la saisonnalité. On peut consulter aussi de Raaf et al. (2003) pour une présentation des enjeux reliés à la mesure elle-même du travail saisonnier.

Les principales observations que l'on retrouve en regard de la mesure de la saisonnalité du travail tiennent d'abord à son important déclin noté au fil des décennies. Les travaux font ressortir en effet que depuis les années 1970 en particulier, on voit clairement une baisse significative du phénomène, que ce soit au Canada, aux États-Unis, dans les pays nordiques ou de l'Europe continentale (Rydzewski et al. 1993; Grady et Kapsalis 2002; Sharpe et Smith 2005). En utilisant plusieurs indicateurs, Sharpe et Smith (2005 : 3) démontrent que la saisonnalité du marché du travail au Canada a diminué substantiellement et de manière pratiquement continue entre 1976 et 2003 (ex : l'emploi saisonnier a baissé de 43% sur la période et le chômage saisonnier de 21%). Selon les données provenant de l'Enquête sur la population active, Marshall (1999) estimait que l'emploi saisonnier représentait 3,4% de l'emploi total au Canada en 1976 et 2,8% en 1997. Grady et Kapsalis (2002) suggèrent pour leur part que la baisse est tellement imposante dans les pays nordiques que cela explique probablement le peu d'intérêt qui est maintenant accordé au phénomène par rapport aux décennies antérieures. Chose certaine, ces auteurs indiquent que l'on a assisté, du moins dans ces pays, à un déplacement de la problématique du chômage saisonnier dans les dernières décennies du siècle dernier vers une problématique des pénuries de main-d'œuvre dans un marché du travail vieillissant.

2.1.2 Les déterminants de la saisonnalité

Pour expliquer la baisse observée du travail saisonnier, il faut s'en remettre aux déterminants de la saisonnalité, ce dont traitent la plupart des travaux également. À ce sujet, on peut résumer l'essentiel de la baisse observée de la saisonnalité de l'emploi par les facteurs suivants : le déclin de certaines activités économiques par rapport au PIB; les changements technologiques et la diminution de la part des jeunes dans le marché du travail (Marshall 1999; Sharpe et Smith 2005; de Raaf et al. 2003). Néanmoins, aucune étude recensée n'a établi la contribution quantitative de chacun de ces déterminants à la baisse observée du travail saisonnier. On comprendra donc qu'ils expliquent globalement la baisse en question et qu'à certains égards ils interagissent potentiellement pour contribuer à cette baisse.

Du côté de l'activité économique comme telle, on comprendra rapidement que l'importance moindre dans l'économie de certains secteurs comme l'agriculture, les pêches ou autres activités fortement saisonnières du secteur primaire contribue à un marché du travail qui est globalement moins marqué par les fluctuations saisonnières. En parallèle, la montée du secteur des services dans l'économie où l'emploi est davantage annuel (dont les services publics) a contribué d'autant à réduire l'importance du travail saisonnier. Cela est vrai au Canada comme dans les autres pays industrialisés.

D'autre part, les innovations technologiques ont aussi contribué à réduire la saisonnalité du marché du travail en permettant d'étendre la plage annuelle des activités productives. Cela est d'ailleurs même applicable à certaines activités mentionnées précédemment comme l'agriculture. Mais on fait plus souvent état dans la littérature économique du cas de la construction qui demeure une activité très importante dans les économies et dont la période annuelle de travaux s'est étendue de manière importante depuis quelques décennies sous l'influence notable des technologies (ex : nouveaux bétons et matériaux utilisables même par temps froid) mais aussi d'une meilleure planification des activités afin de réduire la saisonnalité⁵.

⁵ À ce sujet, bien qu'il remonte aux années 1970, le texte de Dépatie (1978) est une illustration intéressante des mesures organisationnelles adoptées dans l'industrie de la construction au Québec pour atténuer l'importance du travail saisonnier. On y fait ainsi état des efforts pour mieux planifier et répartir les divers travaux de construction au cours de l'année, du développement de la polyvalence de la main-d'œuvre, de la mise en place d'un système de gestion du placement plus efficace.

Dans d'autres secteurs, la baisse serait plutôt imputable à des changements organisationnels tel le recours accru à une main-d'œuvre à temps partiel plutôt qu'à une seule main-d'œuvre à temps complet, et cela dans le contexte de plages commerciales plus étendues. Ainsi, on suggère que dans le commerce de détail, l'ouverture des commerces sur plusieurs jours et sur davantage de plages horaires a amené graduellement les employeurs à utiliser plus de travailleurs à temps partiel actifs durant pratiquement toute l'année pour se donner ainsi plus de flexibilité dans leur gestion, réduisant du coup leurs besoins plus sporadiques en main-d'œuvre saisonnière ou réduisant du moins l'importance de celle-ci dans la main-d'œuvre globale (Rydzewski et al. 1993 : 11; Marshall 1999 : 20).

Enfin, mentionnons les aspects démographiques de la saisonnalité de l'emploi dont la traditionnelle forte prépondérance chez les jeunes qui constituent un groupe moins présent sur le marché du travail et également la baisse observée de l'emploi saisonnier chez les femmes. Dans le cas des jeunes, en particulier ceux fréquentant les milieux scolaires, on comprendra que leur période d'activité sur le marché du travail ait une dimension saisonnière importante. Or, la part respective des jeunes dans la population active a décliné substantiellement sous l'effet du vieillissement observé dans les pays industrialisés d'où un effet sur la baisse de l'emploi saisonnier dans l'emploi total (Rydzewski et al. 1993; Marshall 1999; Grady et Kapsalis 2002; Sharpe et Smith 2005). Certains se sont intéressés à cet effet de manière pointue aux distinctions entre les jeunes étudiants et les jeunes actifs à plein temps sur le marché du travail dont la saisonnalité est dans leur cas moins élevée (Oettinger 2000). Du côté des femmes, l'explication de la baisse de la saisonnalité tiendrait en partie selon Rydzewski et al. (1993) à de meilleures mesures de soutien à l'égard des enfants et des femmes (ex : garderies, congés de maternité), ce qui permet à ces dernières d'occuper davantage des emplois tout au long de l'année. Il en résulte maintenant que le travail saisonnier est une réalité qui touche davantage les hommes que les femmes (Sharpe et Smith 2005).

2.1.3 Les politiques publiques

Une troisième préoccupation dans la littérature économique s'adresse aux impacts de la saisonnalité en ce qui concerne les politiques publiques. Sharpe et Smith (2005 : 15) indiquent que quatre approches sont possibles à ce sujet :

- On peut chercher à accroître (via des mesures financières incitatives ou des programmes de formation) la mobilité des travailleurs vers des régions où l'emploi est plus stable annuellement.
- On peut accepter la saisonnalité comme phénomène et simplement supporter le revenu de la main-d'œuvre affectée par l'assurance-emploi. Les auteurs soulignent que cette approche 'passive' peut faire l'affaire tant de la main-d'œuvre (stabilisation de ses revenus) que des employeurs (assurance d'un bassin de main-d'œuvre et externalisation des coûts du chômage) dans des régions données en particulier. Par ailleurs, elles ne contribuent pas à solutionner le problème à long terme.
- On peut chercher à étendre la durée des emplois (extension des activités économiques) sur une plage se rapprochant le plus d'une durée annuelle et même à conserver en emploi la main-d'œuvre pour de la formation lors des périodes moins actives. Des incitatifs gouvernementaux sont probablement nécessaires à cet effet.
- On peut créer des emplois soit annuels soit saisonniers mais complémentaires aux emplois saisonniers existants à travers une stratégie de développement économique.

Dans le même sens, la Chaire de Tourisme de l'UQAM a suggéré des stratégies de nature commerciale pour allonger la période d'activités de l'industrie bien que ces stratégies ne s'adressaient pas spécifiquement au phénomène du travail saisonnier comme tel (Chaire de Tourisme UQAM 1998).

Peu importe la stratégie utilisée, les auteurs mentionnent qu'elles ne peuvent fonctionner qu'avec la volonté et l'implication des travailleurs eux-mêmes, des employeurs, des syndicats, de la communauté et des gouvernements. À lui seul, le gouvernement ne peut certainement pas résoudre la problématique. Les auteurs suggèrent même qu'en certains cas, il faudrait penser à des mesures plus radicales visant le déplacement de la main-d'œuvre vers des régions offrant plus d'emplois réguliers ou visant à changer les pratiques de gestion des employeurs en leur faisant assumer par exemple davantage les coûts du chômage⁶.

Pour leur part, Grady et Kapsalis (2002 : 26) font ressortir que les pays nordiques ont des régimes d'assurance-emploi plus généreux que celui du Canada envers les travailleurs saisonniers mais que ces régimes sont généralement plus contraignants pour ce qui est de la participation à des mesures de formation ou de recherche d'emploi laissant ainsi moins à eux-mêmes les chômeurs saisonniers, avec globalement de meilleurs résultats sur l'emploi saisonnier qu'au Canada. Ces régimes nordiques sont qualifiés de plus généreux mais moins passifs à l'égard des travailleurs saisonniers. Cette question du lien entre l'assurance-emploi et le travail saisonnier a fait l'objet de plusieurs travaux ici même au Canada notamment à l'époque de la réforme importante de ce régime en 1996 et dans les années suivantes (voir par exemple : Green et Sargent 1998; Wesa 1995; de Raaf et al. 2003; RHDC 2007).

Nous ne ferons pas état ici de cette littérature sur l'assurance-emploi si ce n'est pour dire que les multiples changements dans le régime entre la fin des années 1960 et le début des années 2000 n'auraient eu qu'une « légère incidence sur la saisonnalité de l'emploi », selon une étude récente (RDHC 2007). À titre d'exemple, on peut mentionner que si la réforme de l'assurance-emploi de 1996 a eu un impact positif sur l'admissibilité de certains travailleurs saisonniers (le régime n'étant alors plus basé sur des semaines mais plutôt sur des heures de travail cumulées), elle a par contre défavorisé certains travailleurs saisonniers qui travaillaient moins de 30 heures par semaine puisqu'ils arrivaient plus difficilement, sinon pas du tout, à atteindre le nouveau seuil d'admissibilité basé sur un nombre d'heures cumulées (de Raaf et al. 2003). Cette conclusion sur les effets des différentes réformes durant 40 ans concorde avec des travaux antérieurs qui démontraient que les modifications du régime avaient de faibles effets sur la durée des emplois sauf dans les régions à fort taux de chômage (Green et Sargent 1998), ou encore que les travailleurs saisonniers avaient une probabilité plus élevée de se retrouver un emploi que les travailleurs non saisonniers suite à une mise à pied puisqu'ils sont probablement plus susceptibles de compter sur une date de rappel au travail que la moyenne des travailleurs non saisonniers (Audenrode et Storer 1998, cité dans DRHC 2001). Rappelons d'ailleurs qu'après avoir instauré, lors de la réforme de 1996, une pénalité financière (appelée alors 'règle de l'intensité') pour les prestataires dits fréquents ou réitérants (dont les travailleurs saisonniers), les évaluations du régime conduisirent à abandonner en octobre 2000 cette mesure jugée inefficace et punitive (Commission de l'assurance-emploi du Canada 2009, annexe 6).

Par ailleurs, Grady et Kapsalis (2002) révèlent aussi que les pays nordiques ont assez bien réussi à étendre la durée annuelle des emplois auparavant davantage saisonniers, ce qui correspond à la troisième approche suggérée par Sharpe et Smith (2005). Que ce soit par le recours accru aux nouvelles technologies, par une meilleure planification et répartition des activités productives durant l'année, par des mesures de rétention et de formation de la main-d'œuvre en périodes plus calmes, des industries fortement saisonnières comme la foresterie, la pêche et la transformation du poisson ont significativement fait disparaître les fluctuations saisonnières dans l'emploi. On y souligne d'ailleurs une corrélation apparente entre le degré de qualification de la main-d'œuvre et sa rétention par les entreprises puisque l'intérêt est alors particulièrement grand pour ces dernières de conserver

⁶ Suivant par exemple une approche dite de 'experience rating' qui détermine les cotisations des employeurs à l'assurance-emploi selon leur recours aux mises à pied.

en emploi une main-d'œuvre jugée de qualité et spécialisée en regard des activités productives. Dans tous les cas de figure, ces auteurs suggèrent que le 'succès' en la matière chez les pays nordiques est redevable à ce que l'on pourrait qualifier d'approche intégrée misant sur une stratégie gouvernementale de stabilisation des emplois et de développement économique (voire de développement régional), de politiques publiques articulées à ces fins (assurance-emploi, formation, incitations envers les employeurs, incitation à la mobilité géographique des travailleurs), de pratiques de gestion des entreprises (répartition annuelle des activités, planification des besoins en main-d'œuvre, etc.) et de bénéfices obtenus par les travailleurs eux-mêmes (meilleurs salaires, revenus annuels améliorés, qualification et mobilité accrues). Bref, cela rejoint le commentaire de Sharpe et Smith (2005) à l'effet qu'il faut nécessairement compter sur la volonté et l'implication de tous les acteurs pour réussir à atténuer la saisonnalité de l'emploi.

2.2 La littérature en gestion

On retrouve dans la littérature une autre manière d'aborder la problématique du travail saisonnier qui est celle de la gestion des ressources humaines. Ici, on s'attarde moins à la mesure du phénomène ou à son évolution qu'aux enjeux qui lui sont redevables au niveau de la gestion, que ce soit en prenant en compte les intérêts de la main-d'œuvre ou les besoins des entreprises. Toutefois, la littérature spécifique au travail saisonnier est rare en tant que telle comme le soulignent aussi d'autres qui se sont intéressés au sujet récemment (Ainsworth et Purss 2009 : 218) et même la littérature s'adressant plus largement au travail temporaire, voire atypique, et à ses implications en gestion des ressources humaines est qualifiée d'indigente (*paucity* selon Burgess et Connell 2006 : 129). Nous avons pris en compte certains de ces travaux plus généraux dans la mesure où ils nous semblaient pertinents pour éclairer les enjeux de gestion de la main-d'œuvre saisonnière.

Divers auteurs font des mises en garde importantes sur l'amalgame parfois trop rapide qui est fait de toutes les catégories de travail dit atypique alors que dans les faits la définition elle-même pose problème ou renvoie certainement à de multiples réalités tant des personnes que des organisations (Tremblay et al. 1999; Kalleberg 2000; Bourhis et Wils 2001). Le travailleur autonome professionnel qui a choisi son statut et qui a un bon revenu n'est certes pas dans la même situation que le travailleur à temps partiel involontaire qui gagne le salaire minimum alors que tous deux peuvent être considérés comme ayant des emplois non standards, faisant partie de la main-d'œuvre atypique et même à la limite travailler pour la même entreprise. Définir donc des enjeux de gestion en regard de cette réalité contemporaine du travail n'a pas véritablement de sens *in abstracto*. Ainsi, dire que l'emploi atypique est synonyme de précarité pour la main-d'œuvre ou de recherche d'économies pour les employeurs est trop réducteur en regard des multiples cas de figure possibles. Bourhis et Wils (2001) en particulier montrent que les typologies utilisées dans la littérature pour décrire le travail atypique sont très variables quant aux divers statuts d'emploi considérés. On y constate d'ailleurs que ces typologies ne retiennent pratiquement jamais le travail saisonnier comme une catégorie en soi. Celui-ci se retrouve alors forcément confondu dans d'autres catégories comme le travail temporaire, à durée déterminée, occasionnel, à temps partiel, le cumul d'emplois, etc. Un seul auteur en a fait une catégorie propre (Cooper 1995) mais il indique bien dans son texte qu'en fait un travailleur saisonnier peut être à temps partiel, à temps plein, à durée déterminée, etc. bref qu'il se confond probablement dans les catégories usuelles du travail atypique (*contingent work*), ce que soutiennent aussi Ainsworth et Purss (2009). Pour leur part, Tremblay et al. (1999) montrent que les déterminants du recours au travail atypique ne sont pas les mêmes selon justement que l'on considère une situation particulière d'emploi atypique (ex : travail à temps partiel involontaire) versus une autre (ex : travail autonome). Il faut donc prendre garde de dégager des généralités en matière de gestion, sur une réalité qui est fort éclatée et diversifiée.

Ces mises en garde étant faites, l'article de Bourhis et Wils (2001) souligne de manière intéressante que le recours à une main-d'œuvre atypique pose certainement des enjeux aux gestionnaires en ce

qui concerne notamment le développement des compétences et la gestion des carrières, étant entendu que la durée du lien d'emploi courte ou imprévisible risque d'être vue dans les organisations comme un frein à l'investissement dans ces catégories de travailleurs. Cela peut aussi générer une problématique de démotivation (ou de manque de mobilisation) de la main-d'œuvre face à leur emploi compte tenu de leur insécurité économique et professionnelle (d'autres auteurs identifient les mêmes enjeux; voir notamment Burgess et Connell 2006). La loyauté face à l'organisation serait ici à la mesure de l'engagement de cette dernière face à sa main-d'œuvre, ce qui ne surprendra guère. S'il advient que les statuts d'emploi se côtoient dans la même organisation (ex : des employés occasionnels avec des employés permanents), Bourhis et Wils (2001) indiquent que les défis de gestion seront encore plus complexes puisqu'il faudra alors avoir des stratégies de gestion des ressources humaines différenciées selon ces catégories tout en cherchant à respecter des règles d'équité interne dans le traitement des employés. Enfin, les auteurs soulignent des enjeux au plan sociétal comme l'adaptation du droit du travail ou l'accès à la syndicalisation pour certaines catégories de travailleurs atypiques.

Ainsworth et Purss (2009) se sont spécifiquement intéressées aux enjeux de gestion des ressources humaines appliqués au travail saisonnier, ce qui constitue une contribution rarissime à la littérature. Bien que leurs travaux ne découlent que d'une seule étude de cas dans une industrie touristique australienne⁷, leur analyse s'insère dans une littérature plus large sur le travail temporaire et leurs observations sont intéressantes par rapport au cas qui nous concerne dans ce rapport. Pour l'essentiel, leur attention se porte sur la tension inhérente au fait que l'entreprise s'inscrit forcément dans une logique commerciale de long terme visant à développer un produit de qualité pour satisfaire sa clientèle alors que le cœur de son activité repose sur une main-d'œuvre à caractère temporaire souvent inscrite dans une relation de court terme avec l'organisation. Cette tension soulève divers enjeux pour la finalité même de l'entreprise (comment assurer sa pérennité?) mais aussi pour la gestion des ressources humaines. Notamment, ce que l'on nomme le contrat psychologique (soit les attentes implicites de chacune des parties en regard de leurs obligations réciproques) et qui est à la base de la relation employeur-employé dans une organisation, risque d'être fragilisé du fait des attentes inégales des parties mais aussi du traitement réservé à la main-d'œuvre.

Il n'est pas impossible pourtant notent les auteures que la relation d'emploi s'inscrive dans la durée (avec réembauche année après année) et qu'une certaine fidélisation des employés se développent, ce qui suppose une approche de gestion des ressources humaines de plus long terme de la part de l'employeur. Mais les auteures mentionnent sur la base du cas étudié qu'il y a une marge importante entre ce désir d'obtenir un engagement organisationnel élevé, inscrit dans la durée, et l'attitude de l'employeur qui considère essentiellement sa main-d'œuvre comme un coût dont il cherchera à limiter l'incidence sur les frais d'opération. Qui plus est, faut-il que l'employeur cherche à reconnaître davantage sa main-d'œuvre 'fidèle' qui revient année après année et qu'il la traite distinctement de celle qui est plus volatile. Cela peut comporter un enjeu de rémunération et d'avantages divers mais aussi de perfectionnement et de gestion des carrières dans l'organisation face à cette main-d'œuvre qui demeure saisonnière mais que l'on souhaite conserver et revoir au fil des ans. La tâche n'est pas simple mais les auteures évoquent que les employés rencontrés trouvent aussi leur compte dans une relation d'emploi de plus long terme même si saisonnière et cela, pas seulement sur le plan économique mais aussi sur le plan de leur attachement à l'organisation, de leur intérêt personnel

⁷ Il s'agit d'une station de ski comptant plus de 700 employés en haute saison où les auteures ont mené des entretiens avec des dirigeants et des employés.

face à la nature de l'activité de l'entreprise⁸ et même au plan social parce qu'ils nouent des relations avec les autres employés qu'ils revoient au fil des saisons.

Ces avantages non pécuniaires du travail saisonnier avaient aussi été énoncés antérieurement par Ball (1988) qui suggérait que l'employé peut aussi trouver son compte dans une relation d'emploi marquée par la saisonnalité. Bref, même dans une situation de travail saisonnier, l'organisation peut établir un contrat psychologique et une relation d'emploi qui s'inscrivent dans la durée et l'organisation doit être vue non seulement dans sa finalité économique mais aussi sociale. À l'autre extrême, l'entreprise peut considérer sa main-d'œuvre comme une 'marchandise' (*commodity* disent Ainsworth et Purss), comme un coût, et chercher à la gérer à la limite dans une stricte relation quotidienne (*daily engagement*) où l'on s'attend à un rendement maximal sans contrepartie autre que le salaire versé. Il ne sera alors pas surprenant de constater des problèmes d'engagement et de motivation de la part des employés qui verront leur travail essentiellement à travers une relation marchande. Dans un tel cas, on associera davantage le travail saisonnier avec un emploi qualitativement pauvre alors que tel n'est pas forcément le cas. Ball (1988) avait critiqué cette généralisation souvent faite du travail saisonnier comme étant parmi les pires situations du marché du travail en démontrant lui aussi que le travail saisonnier peut être une option intéressante pour la main-d'œuvre, surtout si celle-ci en fait un choix volontaire, voire une démarche professionnelle qui pourrait reposer sur le cumul de divers emplois saisonniers durant l'année.

Pour les fins de la réflexion des partenaires de ce Chantier sur la saisonnalité, ces éléments de la littérature ouvrent possiblement des pistes intéressantes pour évaluer dans quelle mesure et à quelles conditions il est possible de faire du travail saisonnier une voie intéressante pour certains travailleurs en considérant les aspects économiques et professionnels (salaires, durée, conditions, accès à la formation, etc.) mais aussi les aspects plus personnels ou sociaux (préférences pour diverses combinaisons possibles entre le travail et les projets personnels ou familiaux, sentiment d'appartenance à une organisation, à un milieu social, etc.).

2.3 La littérature sociologique et juridique

Il existe un certain nombre de travaux scientifiques que nous caractérisons par les vocables de littérature sociologique et juridique mais d'emblée il faut dire que ceux-ci ne portent pas spécifiquement sur le travail saisonnier. En fait, on trouve des travaux qui abordent soit de manière plus générale la problématique du travail atypique, soit des travaux qui se penchent sur certains salariés spécifiquement reliés à une industrie (ex : les travailleurs agricoles) ou qui ont un statut particulier (les travailleurs migrants). Sauf pour le cas des travailleurs agricoles (et encore là il faut éviter de généraliser leur situation), il n'y a pas d'évidence à établir une correspondance directe entre ces travaux sur le travail atypique et la situation du travail saisonnier. Nous serons donc bref quant à cette littérature⁹.

Dans la foulée des préoccupations qui s'expriment depuis les années 1990 dans la littérature autour de la montée du travail dit atypique, on recense certains travaux d'ordre sociologique qui abordent cette réalité contemporaine sous des angles très particuliers et le plus souvent étrangers à notre environnement tel que la relation d'emploi aux États-Unis dans sa forme la plus éphémère, quotidienne même, (le *day labor*) (Valenzuela 2003) ou les conditions de logement des travailleurs

⁸ Dans le cas étudié, les auteures mentionnent par exemple que beaucoup d'employés aiment d'abord et avant tout le plein air et le ski en particulier, ce qui les amène plus facilement et avec un certain plaisir personnel à revenir à l'emploi de la station de ski.

⁹ Nous ne voulons pas non plus nous étendre ici spécifiquement sur le cas des travailleurs agricoles qui pourraient faire l'objet en soi d'une recherche spécifique.

saisonniers en France (Brunet et al. 2005). D'autres, plus près des relations industrielles, interrogent la possibilité d'accès à la syndicalisation des travailleurs dits précaires (tous statuts confondus) dans le cadre du système canadien ou québécois de représentation davantage pensé pour l'emploi dit standard. On suggère par exemple qu'un nouveau type de représentation dit 'communautaire' (*community unionism*) pourrait permettre une forme de syndicalisation à différents travailleurs atypiques ayant des employeurs distincts si une réforme législative de la représentation collective avait lieu (Cranford et Ladd 2003). Sur le plan des politiques publiques, certains chercheurs questionnent le programme canadien des travailleurs temporaires qu'ils jugent non seulement préjudiciable à la majorité de la main-d'œuvre qui y est assujettie mais qui par surcroît serait un programme à courte vue, ne permettant pas de répondre aux besoins en main-d'œuvre à long terme de l'économie canadienne (Nakache et Kinoshita 2010). Les auteurs proposent des modifications substantielles à ce programme notamment pour ne pas limiter la mobilité de cette main-d'œuvre d'un employeur à un autre comme c'est généralement le cas actuellement, mais aussi pour mieux protéger leurs droits et faciliter leur intégration sociale. Comme on peut le constater, ces travaux ne portent pas spécifiquement sur la situation du travail saisonnier bien que celui-ci puisse être en partie inclus dans certaines thématiques abordées (ex : l'accès à la syndicalisation, le recours à la main-d'œuvre migrante).

Sur le plan juridique, on retrouve également des travaux qui s'inscrivent dans la problématique générale du travail atypique pour évaluer la couverture des conventions collectives face à ces salariés (Bernier 2007) ou pour questionner par exemple l'adéquation de nos lois du travail en regard des personnes dont le statut de salarié n'est pas clair ou a été modifié volontairement (le cas dit des faux autonomes) ou est tributaire d'une relation indirecte avec un employeur (le cas des agences de placement)¹⁰ (Vallée 1999). Ces cas de figure ne correspondent pas forcément au travail saisonnier bien que la réflexion générale sur l'adaptation du cadre légal aux changements du marché du travail puisse être d'intérêt en regard des diverses formes de travail atypique. Cette réflexion sur la couverture légale de certains travailleurs a aussi été développée autour du cas spécifique des travailleurs agricoles au Québec pour illustrer notamment les situations d'exclusion qui les caractérisent bien que cela soit essentiellement relié à des exclusions explicitement mentionnées dans certaines lois du travail et non pas en lien avec l'aspect saisonnier du travail (Moran et Trudeau 1991; Mimeault et Simard 1999). Ce cas particulier est évocateur de la lente adaptation du droit du travail face à un secteur qui a connu une transformation dans ses activités depuis plus de cent ans (de la ferme familiale à la ferme industrielle). Il nous semble être un cas trop particulier pour en faire état dans ce rapport à portée plus générale et synthétique sur le travail saisonnier.

¹⁰ Plusieurs travaux ont porté en particulier sur les agences de placement depuis les années 2000.

3. Les travaux d'organismes internationaux

Les principaux travaux d'organismes internationaux recensés qui s'adressent au travail saisonnier de manière plus ou moins directe sont ceux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Dès ses origines en 1919, l'OIT a inscrit ses réflexions et recommandations dans une perspective de justice sociale et de respect des droits humains en vue d'influencer les pays dans leurs politiques et pratiques en matière de travail. L'instrument privilégié à cet effet est l'adoption de normes internationales qui sont élaborées lors des réunions annuelles tripartites. Les pays membres (178 actuellement) sont invités à transposer dans leurs législations nationales les dites normes internationales. Au Canada, compte tenu du rôle déterminant joué par les provinces dans la régulation du travail, la pratique est que le gouvernement fédéral et toutes les administrations compétentes au niveau provincial et territorial doivent être d'accord pour ratifier et mettre en application une norme de l'OIT¹¹. Un peu plus de 150 conventions adoptées à l'OIT traduisent les différentes normes du travail. Celles-ci peuvent avoir un caractère plus général (ex : le travail des enfants ou encore la durée du travail) ou parfois très spécifiques (ex : les conditions des travailleurs dans les ports). Aucune ne porte spécifiquement sur le travail saisonnier mais plusieurs peuvent avoir un lien avec ce dernier (ex : la durée du travail, les conditions de travail dans l'agriculture, dans les pêches, dans le tourisme et la restauration, etc.)¹². Les conventions relatives au temps de travail ou à certains statuts atypiques (ex : le travail à temps partiel) visent essentiellement à prévenir les abus dans l'exploitation de la main-d'œuvre (trop longues heures, absence ou rareté des périodes de repos, etc.) ou à assurer des droits équivalents par rapport aux travailleurs typiques¹³. (OIT 2009)

La préoccupation générale de l'OIT envers le travail, notamment avec l'avènement de la mondialisation, a pris forme sous un nouvel agenda vers la fin des années 1990, agenda dit du 'travail décent' qui a été réitéré récemment dans un Pacte mondial pour l'emploi face à la crise économique actuelle (BIT 2009). Selon l'OIT :

La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.¹⁴

Cette orientation normative de l'OIT se retrouve dans des travaux plus spécifiques par exemple aux travailleurs migrants (qui peuvent constituer une main-d'œuvre saisonnière), aux travailleurs agricoles, aux pêcheurs, aux travailleurs dans les ports, de manière à leur assurer des conditions de travail et une protection de leurs droits au même titre que pour les travailleurs à temps complet des autres secteurs (OIT 2001; BIT 2008; BIT 2009). Il faut dire que plusieurs de ces préoccupations de l'OIT s'expriment à l'égard des pays qui ont des cadres réglementaires défailants ou pauvres en matière de travail ainsi que des pratiques questionnables voire carrément irrespectueuses des droits fondamentaux.

¹¹ Voir à cet effet : www.hrsdc.gc.ca/fra/pt/ait/representation_canada/ratification_OIT.shtml

¹² On peut consulter la liste des conventions et leur contenu à : www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm.

¹³ Par exemple, la convention 175 sur le travail à temps partiel (adoptée en 1994) demande que les États garantissent aux travailleurs à temps partiel les mêmes droits et protections sociales qu'ont les travailleurs à temps complet ainsi que des conditions d'emploi comparables à ces derniers.

¹⁴ Source : www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--fr/index.htm

En matière de travaux sectoriels qui ont une applicabilité à l'emploi saisonnier, l'OIT accorde une grande attention au travail agricole du fait de son importance dans l'activité économique des pays en développement, ce qui est fort différent de la situation des pays industrialisés¹⁵. Quant au secteur des pêches, l'attention est également davantage portée vers des pays où cette activité a encore une grande importance et plus de 40 ans après l'adoption de la dernière norme (1966), une nouvelle convention (no 188) a été adoptée en 2007 pour assurer que les pêcheurs bénéficient de conditions de travail (et même de logement et d'alimentation) dites décentes.

Par ailleurs, les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme ont fait l'objet d'une réflexion au début des années 2000 particulièrement en regard du temps de travail et de la mise en valeur des ressources humaines (OIT 2000). Elle nous semble être la plus pertinente en regard de l'objet du présent rapport. On y note que l'emploi y a souvent un caractère atypique (on mentionne notamment le temps de travail flexible, le travail temporaire ou à temps partiel), occupé fortement par des jeunes qui en font un simple passage sur le marché du travail (parce qu'aux études et se destinant à un autre secteur) et par les femmes. On y invite par ailleurs les partenaires sociaux à chercher des voies qui concilient les besoins de flexibilité des employeurs avec les besoins de sécurité de la main-d'œuvre (OIT 2000 : section 3.6), ce qui a été d'ailleurs développé dans certains pays européens sous le vocable de 'flexécurité' (OIT 2008). Dans les pays européens, de 10% à plus de 50% des travailleurs de ce que l'on nomme ici largement le secteur touristique serait embauché avec un contrat de durée déterminée et considérant la croissance de ce secteur, on assisterait à une augmentation de l'emploi saisonnier dans ces pays. On associerait à cette 'flexibilité' de la main-d'œuvre un contrôle plus faible des employeurs sur celle-ci, un moindre engagement de la main-d'œuvre envers l'organisation et un moindre niveau de qualification des travailleurs. Ces constats seraient partagés autant par les employeurs que par le milieu syndical (OIT 2000 : section 3.6.1). Ces observations rejoignent pour l'essentiel d'autres conclusions relevées précédemment dans la revue de littérature.

Toujours dans cette étude de l'OIT sur le secteur touristique, on mentionne que : « On n'a pas encore suffisamment réfléchi à la possibilité d'utiliser l'intersaison comme période de formation au cours de laquelle les salariés pourraient acquérir de nouvelles compétences, étant entendu que le réemploi du personnel qualifié au cours des saisons successives serait garanti, afin de retenir les salariés. » (OIT 2000 : section 4.3.2) Le fort roulement de la main-d'œuvre coûterait en effet plutôt cher aux employeurs qui se retrouvent régulièrement en mode recrutement de nouveaux travailleurs pour combler leurs besoins. À ce sujet, les employeurs avancent que l'un des moyens à mettre en œuvre pour stabiliser l'emploi serait d'encourager la polyvalence de la main-d'œuvre. En particulier, une telle approche peut réduire les postes à temps partiel occupés par des personnes différentes pour consolider l'emploi à temps complet. Or, cet enjeu soulève du coup celui du développement des compétences qui serait une pratique beaucoup plus établie dans les grands établissements (voire les chaînes multinationales) que dans les petites et moyennes entreprises. Outre les conditions de travail plus avantageuses qui favorisent la rétention dans les grands établissements, les perspectives de carrière y seraient meilleures pour les travailleurs que dans les petits établissements. On suggère de la sorte que les petites et moyennes entreprises devraient s'inspirer de ces meilleures pratiques développées dans les plus grandes pour stabiliser leur main-d'œuvre (OIT 2000 : section 4.5.3). On souligne aussi que les partenaires sociaux accorderaient : « un rang de priorité élevé à la création d'emplois à temps plein et que les travailleurs qui bénéficient de contrats de travail à temps partiel ou de durée déterminée ne devraient pas être victimes de discrimination et devraient bénéficier de tous les avantages en fonction de leur temps de travail. Ces principes devraient aussi être appliqués aux travailleurs occasionnels. » (OIT 2000 : section 6.1)

¹⁵ L'OIT note d'ailleurs qu'avec plus d'un milliard de travailleurs dans le monde, l'agriculture est le deuxième secteur d'emploi après celui des services (BIT 2008 : 32).

Du côté de l'OCDE, nous n'avons pas recensé de travaux particuliers portant sur le travail saisonnier bien qu'on y retrouve des travaux sur la main-d'œuvre migrante dont une partie importante se destine vers des secteurs caractérisés par le travail saisonnier (ex : agriculture, pêche, construction, hôtellerie, restauration; voir notamment OCDE 2008). Cette main-d'œuvre migrante est vue d'ailleurs comme un phénomène normal et nécessaire sur le plan économique pour assurer la subsistance des uns tout en répondant à des besoins spécifiques des marchés du travail nationaux. Seule une étude économique du Canada sur la productivité et la main-d'œuvre soulève la nécessité de repenser les règles de l'assurance-emploi qui favorisent les travailleurs saisonniers qui se limiteraient à effectuer le nombre d'heures minimum pour retirer des prestations (OCDE 2004). Dans la même veine, on suggère de pénaliser les employeurs (via des cotisations plus élevées) qui recourent indûment aux mises à pied saisonnières de leur main-d'œuvre et qui de la sorte bénéficient d'une subvention selon les termes de l'OCDE. Cette recommandation permettrait d'internaliser ainsi les coûts véritables de la main-d'œuvre sans pénaliser les travailleurs visés. Pour l'essentiel, cette position rejoint celle de Sharpe et Smith (2005) déjà mentionnée dans la revue de littérature.

4. Les rapports produits par les gouvernements québécois et canadien

On trouve très peu de documents gouvernementaux québécois ou canadiens (fédéral) ou produits pour leur compte qui s'adressent spécifiquement au travail saisonnier. Encore une fois, c'est plutôt le phénomène du travail dit atypique qui a retenu une certaine attention et en particulier deux rapports ont été produits pour le compte des gouvernements sur le sujet au cours des dernières années.

D'autre part, on note tout de même certaines productions gouvernementales qui sont plutôt descriptives de programmes s'appliquant au travail saisonnier. Nous en ferons part également succinctement. Enfin, mentionnons que des productions spécifiques au lien entre l'assurance-emploi et le travail saisonnier ont été réalisées notamment au milieu des années 1990 au moment de la réforme de l'assurance-emploi et dans les années suivantes, tel que mentionné dans la section 2.

Deux grands rapports ont été produits au cours de la dernière décennie afin d'évaluer l'adéquation du cadre réglementaire en matière de travail et de la réalité contemporaine de l'emploi. L'un a été fait pour le compte du gouvernement canadien et visait les normes du travail fédérales¹⁶ (l'équivalent des normes du travail au Québec), connu sous le nom de Rapport Arthurs et déposé en 2006, l'autre a été fait pour le gouvernement du Québec et portait sur les besoins de protection sociale des travailleurs dits atypiques, connu sous le nom de Rapport Bernier et déposé en 2003. Dans les deux cas, on peut dire d'emblée qu'en dépit de la qualité du travail accompli (consultations larges, travaux d'experts, etc.) et des recommandations mises de l'avant, il n'y a pas eu de suites de la part des gouvernements libéral à Québec et conservateur à Ottawa¹⁷.

Bien que ces rapports n'aient pas porté spécifiquement sur le travail saisonnier (on en fait état au passage comme une des réalités du travail atypique), l'esprit général qui les anime vise à assurer une équité dans le traitement réservées aux personnes se retrouvant en situation de travail atypique en regard des lois et des droits qui couvrent la main-d'œuvre en situation d'emploi plus traditionnel, suivant l'idée que le statut d'emploi ne devrait pas comporter de préjudices au plan salarial, des avantages sociaux, du filet de sécurité sociale ou des droits reconnus aux salariés dits réguliers.

En quelque sorte, ces travaux s'inscrivent dans la foulée de l'agenda de l'OIT à l'égard du travail décent. On y reconnaît par ailleurs la nécessité de tenir compte des besoins de flexibilité des organisations et de sécurité de la main-d'œuvre.

Le Rapport Arthurs invite même les partenaires sociaux à explorer le concept européen de flexécurité pour en évaluer l'applicabilité en contexte canadien. Dans cet esprit, et considérant les difficultés de gestion inhérentes souvent à la petite taille des organisations ou encore à la forte mobilité de la main-d'œuvre atypique, il recommandait notamment que le gouvernement canadien étudie la possibilité de créer des 'banques d'avantages' auxquelles les travailleurs et les employeurs pourraient acheter des avantages sociaux liés à l'emploi (recommandation 10.7 p. 260). Ces banques (en quelque sorte des mutuelles d'avantages sociaux) pourraient ainsi suppléer à l'obligation pour les employeurs d'assurer aux travailleurs atypiques la même protection en matière d'avantages sociaux qu'aux autres travailleurs. Il suggérait aussi que des normes du travail à caractère sectoriel puissent être définies par les partenaires sociaux en autant que celles-ci répondent globalement au critère d'équité à l'égard des conditions prévalant dans les autres

¹⁶ Ces normes s'adressent aux employés et aux employeurs des entreprises privées de compétence fédérale (ex : banques, radiodiffusion et télécommunications, transport interprovincial et international, ports et aéroports, etc.). On estime qu'environ 10% de la main-d'œuvre canadienne y est ainsi assujettie.

¹⁷ Précisons qu'outre les orientations politiques de ces deux gouvernements en regard de la régulation du travail, ni l'un ni l'autre n'étaient au pouvoir lorsque ces travaux furent commandés.

secteurs. Quelques recommandations visaient spécifiquement les travailleurs agricoles étrangers pour assurer la protection de leurs droits et un traitement équitable en regard des travailleurs canadiens.

Parmi la cinquantaine de recommandations du Rapport Bernier, aucune ne portait spécifiquement sur le travail saisonnier même si celui-ci était clairement identifié comme une des situations de travail atypique dans la sous-catégorie du travail à durée déterminée ou temporaire. Par ailleurs, les deux rapports (Arthurs et Bernier) ont accordé une importance particulière au cas des agences de placement de manière à assurer encore une fois une applicabilité des lois et le respect des droits aux salariés qui sont placés en emploi par ces agences dont on sait qu'elles jouent un rôle croissant en matière de travail temporaire.

Dans le cas des travailleurs agricoles en particulier, les travaux de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (2008) soulignent la forte prépondérance du travail saisonnier chez les producteurs agricoles comme tel (estimé à 80% des emplois selon la Commission) et les enjeux qui confrontent ce secteur comme plusieurs autres¹⁸. Ainsi, on fait état de la démographie et de la compétition accrue entre les entreprises pour recruter et retenir la main-d'œuvre, de l'importance de compter sur une main-d'œuvre qualifiée, de la complexification des emplois, des technologies, des nouvelles méthodes de gestion, etc. Le rapport fait état en particulier (voir p. 122) de certaines initiatives régionales visant à atténuer les difficultés reliées au travail saisonnier (*coopératives d'utilisation de main-d'œuvre*) sous la forme d'une mise en commun de ressources humaines pour œuvrer auprès de divers employeurs. On y relate le témoignage de la Coopérative d'utilisation de la main-d'œuvre de la Côte-du-Sud selon laquelle la formule offre : « l'assurance d'avoir une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée à un prix compétitif. L'entreprise n'a pas à maintenir un ouvrier à temps plein pour combler ses besoins sporadiques... Un autre avantage est l'amélioration de la qualité de vie des producteurs qui peuvent prendre congé en ayant recours à des employés compétents » (p. 122). Sans en faire de recommandation formelle, la Commission encourageait le développement de telles initiatives.

Par ailleurs, la Commission abordait aussi le cas des travailleurs étrangers temporaires soulignant que le recours à cette main-d'œuvre était parfois inévitable et le deviendrait de plus en plus devant les difficultés de recruter une main-d'œuvre locale. La Commission faisait deux recommandations à cet effet visant d'abord l'établissement d'une stratégie gouvernementale et des partenaires sociaux pour intéresser et sélectionner les travailleurs étrangers relativement aux emplois disponibles et cela tant pour le travail temporaire que permanent. L'autre recommandation vise à assurer aux travailleurs migrants saisonniers « des conditions d'hébergement, de travail et de protection sociale respectueuses de leurs droits » (recommandations 23 et 24, p. 143).

Mentionnons aussi une étude spécifique produite par le ministère du Travail du Québec (2003) portant sur la détermination du salaire minimum des travailleurs agricoles dans le cas de la cueillette des légumes de transformation ou des fruits dans des opérations non mécanisées. Cette étude faisait suite à une modification adoptée en 2002 à la *Loi sur les normes du travail* et visant à rendre applicable aux salariés agricoles les dispositions du salaire minimum. À la suite de certaines représentations d'associations du secteur, il fut convenu de surseoir à cette application et de former un comité pour établir une norme salariale permanente pour ces salariés, ce que le comité fit dans ce rapport.

¹⁸ La Commission ne fournit pas de données globales sur la saisonnalité de l'emploi dans le secteur mais indiquons que des travaux réalisés pour le compte du Comité sectoriel de la main-d'œuvre agricole ont estimé à 35% des emplois en agriculture cette main-d'œuvre saisonnière pour l'année 1999. Voir : AGR|carrières 2006, p. 24.

On retrouve enfin certaines publications gouvernementales qui sont descriptives de programmes spécifiques s'adressant au travail saisonnier.

Tel est le cas du Programme des travailleurs agricoles saisonniers relevant de Ressources humaines et Développement des compétences Canada dont on trouve une description et une présentation des conditions s'appliquant aux travailleurs et aux employeurs, sur le site du ministère¹⁹. Il en est de même pour le Certificat d'acceptation du Québec pour le travail temporaire qui est émis préalablement à la délivrance d'un permis de travail par le gouvernement canadien. On peut accéder à l'information sur ce Certificat qui ne vise pas seulement que les travailleurs agricoles mais tous les travailleurs étrangers visés par une offre d'emploi temporaire²⁰.

Emploi-Québec diffuse également de l'information pour inciter les prestataires de l'aide sociale à occuper un emploi saisonnier²¹. On y décrit ce qu'est un emploi saisonnier et ses avantages pour un prestataire de l'aide sociale. Enfin, Emploi-Québec offre également un soutien à des initiatives de stabilisation de l'emploi saisonnier dans le cadre de ses projets de stabilisation de l'emploi²² en visant spécifiquement à considérer une alternative au licenciement par l'allongement des périodes d'emploi. Une aide financière sous la forme d'une subvention salariale maximale de \$5 000 par année par emploi est disponible pour les employeurs qui rencontrent les exigences de la mesure.

¹⁹ Voir : http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/travailleurs_etrangers/ae_tet/tas_tet.shtml

²⁰ Voir : http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?dossier=1085

²¹ Voir : <http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/index.asp?categorie=>

²² Voir :

http://emploi.quebec.net/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_6_Concertation_pour_emploi/05_CPE_projet_stabilisation.pdf

5. Les travaux réalisés par les partenaires associés au projet

Le phénomène du travail saisonnier touche d'une manière ou d'une autre et avec une intensité variable les différents secteurs d'activité des huit comités sectoriels associés dans ce Chantier sur la saisonnalité. La réalité qui les concerne en la matière était synthétisée dans le projet initiateur du Chantier et des fiches sectorielles seront bientôt produites pour présenter le portrait et les enjeux plus spécifiques dans chacun de ces secteurs.

Par ailleurs, une consultation des sites de chacun de ces comités indique que tous font une analyse périodique de la main-d'œuvre dans leur secteur respectif par le biais du diagnostic de main-d'œuvre.

Outre ces diagnostics auxquels on pourra se référer pour avoir plus d'informations sur chacun des secteurs, nous avons recensé un certain nombre de travaux spécifiques s'adressant au travail saisonnier que nous ne faisons qu'énumérer pour les fins du présent rapport. Les représentants des comités sectoriels seront mieux à même de juger de l'intérêt de s'informer plus en détail du contenu de ces travaux dans le cadre de ce Chantier. Si d'autres travaux que ceux indiqués ici s'avéraient pertinents pour le sujet, il serait approprié bien sûr de les ajouter²³.

Liste des travaux recensés relatifs au travail saisonnier, par comité sectoriel (autres que les diagnostics sectoriels de main-d'œuvre) :

Analyse d'expériences québécoises et étrangères en matière de stabilisation d'emplois saisonniers, Octobre 2005, Groupe AGÉCO, Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Étude sur les conditions de travail en production maraîchère (légumes de plein champ), Septembre 2005, Services conseils Berbard Belzile inc., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs agricoles saisonniers, Février 2003, KPMG, comptables agréés, Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

La rareté de main-d'œuvre agricole : une analyse économique, Mars 2002, Groupe AGÉCO, Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Agriculture et agroalimentaire : choisir l'avenir, avril 2007, Mémoire d'AGRIcarrières – Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois.

Étude sur la structure des emplois dans le secteur de l'horticulture ornementale au Québec, (Note : un document synthèse et sept études de sous-secteurs), 1999, HortiCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale.

²³ Nous n'avons pas recensé par ailleurs les travaux réalisés par les conseils sectoriels canadiens auxquels les comités sectoriels ont pu contribuer. Le cas échéant, les comités pourraient s'informer mutuellement de ces travaux.

Étude sectorielle sur les métiers manuels de l'industrie de l'aménagement forestier - Version non officielle (2010), décembre 2009, ÉduConseil, Étude réalisée pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999/2000, 2002, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Résultats des entrevues avec des entreprises du secteur agroalimentaire utilisatrices du programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, février 2010, Zins Beauduchesne, Étude réalisée pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes.

Étude sur la main-d'œuvre dans cinq flottilles de pêche au Québec, septembre 2008, Jacques Fréchette et al., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et la Tables des pêches maritimes.

Étude de la main-d'œuvre et de la relève dans le secteur de l'aquaculture en eau douce au Québec, janvier 2009, Jacques Fréchette et al., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et l'Association des aquaculteurs du Québec.

L'intégration des personnes de 50 ans et plus dans l'industrie touristique, Rapport final et plan d'action, janvier 2010, Carolle Larose et Michel Payette, Étude réalisée pour le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Étude sur la place de la main-d'œuvre étudiante dans l'industrie touristique, septembre 2009, Karine Boulay et al., Étude réalisée pour le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Les métiers reliés au récréotourisme dans une perspective quatre saisons, mai 2001, Étude produite à l'initiative de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Beauport) en collaboration avec diverses organisations dont le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Analyse des besoins en main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve de fruits et légumes (conserveries), décembre 2002, Groupe AGÉCO, Rapport produit pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.

6. Les positions des principaux partenaires du marché du travail au Québec

On ne s'étonnera guère du fait que les positions des principaux partenaires du marché du travail au Québec sont en général plutôt alignées avec les préoccupations contemporaines relatives à la main-d'œuvre notamment en ce qui a trait à ce que l'on appelle la flexibilité du marché du travail à laquelle est associée la croissance du travail atypique. Bien sûr, on notera des positions en partie différentes à ce sujet selon la nature des organisations en présence (ex : patronat vs syndicat). Également, la préoccupation en regard des pénuries actuelles ou appréhendées en main-d'œuvre se retrouve dans les positions des partenaires.

Toutefois, outre ces préoccupations plutôt générales envers le travail atypique ou les enjeux démographiques (dont l'immigration), on retrouve assez peu de positions spécifiques au travail saisonnier comme tel. Il se peut qu'il y en ait davantage que celles que nous avons recensées compte tenu que notre recherche s'est limitée aux sites internet des principales organisations et aux documents rendus publics sur ceux-ci.

Du côté des principales associations patronales, nous avons passé en revue les sites du Conseil du patronat du Québec, des Manufacturiers et Exportateurs du Québec, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, de la Fédération des Chambres de Commerce du Québec et de certaines associations plutôt sectorielles comme le Conseil québécois du commerce de détail. À cet égard, il y a plusieurs autres associations sectorielles que nous n'avons pas investiguées. Lorsque cela était possible, nous avons recensé leurs travaux sur la période allant de l'année 2000 à aujourd'hui. Au total, très peu de travaux à caractère spécifique au travail saisonnier ont été identifiés, les préoccupations générales étant davantage tournées vers la flexibilité du marché du travail (vue par les associations comme une nécessité contemporaine surtout pour des raisons de compétitivité) et vers les craintes des pénuries de main-d'œuvre. En général, les associations sont réticentes à un élargissement de la réglementation du travail et souscrivent plutôt au principe de la souplesse réglementaire et du libre marché.

C'est au niveau des publications du Conseil du patronat du Québec (CPQ) que nous avons recensé les positions les plus explicites sur le travail saisonnier, bien que limitées. D'abord, pour étayer notre affirmation précédente sur les réticences envers la réglementation, mentionnons que le CPQ (il est probable que les autres associations patronales identifiées soient allées dans le même sens mais nous n'avons pas retracé comme telles leurs prises de position) s'est en particulier prononcé sur les travaux de la Commission Bernier et de la Commission Arthurs dont nous avons fait état précédemment, essentiellement pour exprimer leurs réserves devant les intentions exprimées (ou même les recommandations en bonne et due forme) visant à mieux protéger la main-d'œuvre en matière de droit du travail (les travailleurs atypiques en particulier). Néanmoins, le CPQ souscrit dans ses positions à ce qu'il nomme la « décence du travail » (Conseil du patronat du Québec 2007a; 2005) mais il affirme la nécessité de plutôt adapter les lois et la protection sociale en fonction de la nouvelle réalité de l'emploi (tertiarisation, diversité des besoins des individus et des entreprises, etc.).

Spécifiquement sur le travail saisonnier, nous avons recensé une prise de position du CPQ à l'effet que le régime d'assurance-emploi nuisait à la mobilité des travailleurs saisonniers et ne les incitait pas à se recycler en les traitant différemment des autres travailleurs (Conseil du patronat du Québec 2007b). En matière d'indemnisation de la CSST, une position analogue considère injustifié de calculer l'indemnité d'un travailleur saisonnier (on parle nommément du travailleur de la construction), en cas d'accident du travail, sur une base annuelle plutôt qu'en fonction de son nombre de semaines effectivement travaillées. Cela conduit à une surindemnisation du travailleur en

question puisque son revenu de remplacement est alors supérieur à la réalité de son temps de travail (Conseil du patronat du Québec 2008).

Du côté des organisations syndicales, nous avons recensés les principaux travaux et interventions de la FTQ (et à l'occasion aussi du Congrès du travail du Canada), de la CSN et de la CSD. D'abord, on peut dire que sans nier l'existence d'une certaine flexibilité sur le marché du travail qui s'est développée suivant les besoins des entreprises mais aussi en partie suivant les besoins de la main-d'œuvre, la position générale des organisations maintes fois exprimées est de garantir à tous les travailleurs, peu importe leur statut, les mêmes droits, les mêmes conditions et les mêmes protections sociales. Cela s'inscrit dans une adhésion à l'agenda récent du travail décent de l'OIT mais plus largement dans une position historique des organisations à l'égard de l'équité, la solidarité et la cohésion sociale. Ces positions ont été reprises dans un soutien par exemple aux recommandations des rapports Bernier et Arthurs (CSN 2009; FTQ 2009; CTC 2009), mais aussi dans des revendications à l'égard par exemple du régime d'assurance-emploi qui est fortement critiqué par les organisations syndicales notamment depuis la réforme du milieu des années 1990.

De manière plus spécifique au travail saisonnier, c'est sur le dossier des travailleurs migrants (agricoles mais pas seulement eux) gérés à travers les programmes gouvernementaux favorisant leur migration temporaire que les organisations syndicales ont été les plus actives et les plus critiques, soutenant que cela conduit à donner de plus en plus de pouvoir aux employeurs sur le marché du travail (voir notamment FTQ 2008). Pour l'essentiel, la position des organisations est à l'effet que les travailleurs migrants devraient bénéficier des mêmes droits, conditions et avantages que la main-d'œuvre canadienne (voir par exemple TUAC 2009). Dans le dossier d'actualité de l'accès à la syndicalisation de la main-d'œuvre agricole migrante, les organisations ont soutenu ce droit particulier et ont salué les décisions favorables des tribunaux en ce sens.

Par ailleurs, on compte de nombreuses interventions des organisations dans des dossiers de négociations collectives qui concernent leurs membres dans des entreprises en particulier, pour éliminer toute forme de discrimination dans les droits, conditions et avantages sur la base des statuts d'emploi.

7. Les conventions collectives et le travail saisonnier au Québec

Nos recherches sur les conventions collectives et le travail saisonnier au Québec nous ont laissé avec de maigres résultats. En fait, nous n'avons recensé aucune publication particulière portant sur le sujet. Il existe par ailleurs une base de données du ministère du Travail qui repose sur les conventions collectives déposées annuellement et qui donne lieu à une publication annuelle faisant le portrait des conventions collectives selon un grand nombre de caractéristiques (Ministère du Travail 2009). Cette publication n'analyse pas toutefois les conventions collectives selon les statuts d'emploi. Il pourrait être envisageable dans les travaux à venir du Chantier sur la saisonnalité de procéder à une recension des conventions collectives dans des secteurs donnés pour y évaluer la portée des clauses relativement aux travailleurs saisonniers (analyse qualitative) ou de voir si le ministère (via sa Direction de l'information sur le travail) peut procéder à une analyse statistique des conventions en fonction des statuts d'emploi (analyse quantitative) dans les secteurs intéressant les partenaires du Chantier. Mentionnons que deux comités sectoriels ont déjà procédé à des travaux sur les conventions collectives : AGRlcarrières (comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole) a publié une étude en 2006 qui contenait une section sur l'analyse comparative des conventions collectives de travailleurs agricoles au Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (2008) a procédé à une analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie à partir des conventions collectives.

Dans son étude de 2006, AGRlcarrières s'est intéressé à la situation des statuts d'emploi dans les conventions collectives en faisant observer que selon les sous-secteurs de l'agriculture, les conventions collectives couvraient différemment les employés occasionnels et à temps partiel (qu'ils associent à la main-d'œuvre saisonnière dans l'étude).

En effet, selon le secteur d'activité économique concerné, ces employés peuvent occuper une place de premier plan dans la convention ou bien être complètement laissés pour compte. (...) En fait, dans la majorité des cas, les droits et responsabilités des employés à temps partiel sont comparables à ceux réservés aux employés à temps plein réguliers. La forte présence d'employés à temps partiel ou occasionnels au sein de ces entreprises est certainement l'une des raisons pouvant expliquer l'attention accordée à leurs conditions de travail. (AGRlcarrières 2006 : 24)

Bien sûr, on ne peut faire de généralisations aux autres secteurs à partir d'une seule étude mais cela donne une certaine indication de la couverture des droits des travailleurs selon les statuts d'emploi à laquelle pourrait s'intéresser les partenaires du Chantier pour divers secteurs.

La seule autre étude s'apparentant au sujet a été faite par Bernier (2007) qui a analysé 156 conventions collectives déposées en 2004 au Québec dont 14 dans l'hébergement et la restauration, 42 dans l'alimentation et 12 dans les autres commerces (le reste étant dans le manufacturier ou les municipalités). Sa recherche visait à évaluer la portée de ces conventions en regard du travail atypique regroupant les salariés à temps partiel, les occasionnels, les étudiants et les autres dont les saisonniers. Il a observé que des disparités de traitement étaient fréquentes entre ces salariés atypiques et les salariés permanents à temps complet sur plusieurs objets de la convention collective tels l'application de l'ancienneté, les congés payés, les avantages sociaux, les salaires, les heures supplémentaires et quelques autres conditions de travail (Bernier 2007 : 6). Se référant à une autre étude réalisée au début des années 1980, il concluait au fait que la situation avait finalement peu évolué au Québec en matière de traitement réservé aux travailleurs atypiques dans les conventions collectives.

8. La réglementation du travail et les mesures fiscales relatives au travail saisonnier

8.1 La réglementation du travail

La question de l'étendue de l'application de la réglementation du travail aux différentes catégories de travailleurs a fait l'objet de nombreuses publications et rapports au cours de la dernière décennie en particulier. Le développement rapide du travail atypique a généralement été au cœur de ces travaux dans la mesure où plusieurs situations d'exclusion en regard de la réglementation se sont avérées au fil des ans et ont soulevé de facto un questionnement sur l'adéquation de la réglementation du travail à la nouvelle réalité de l'emploi.

Les rapports Bernier (2003) et Arthurs (2006) dont on a déjà parlé ont abordé cette question et plusieurs juristes en particulier s'y sont penchés dont Moran et Trudeau (1991) (sur le cas spécifique des travailleurs agricoles) ainsi que Vallée (1999) et Bernstein et al. (2009) (sur les normes du travail et les nouvelles relations d'emploi atypiques). On sait aussi que l'accès à la syndicalisation notamment des travailleurs saisonniers migrants a été l'objet de décisions importantes des tribunaux récemment. Le cas des travailleurs saisonniers peut se retrouver en bonne partie sous la dénomination plus générale des travailleurs atypiques dans ces travaux et dans quelques situations, on en fait nommément état dans la réglementation. Sans aller trop dans les détails que l'on pourra consulter par ailleurs dans des documents gouvernementaux en particulier (voir par exemple le cas des cueilleurs de framboises, de fraises ou de pommes, Commission des normes du travail site internet), nous allons présenter ici sommairement les situations d'exclusion ou de particularismes qui touchent les travailleurs saisonniers dans les lois du Québec et au fédéral en matière de travail²⁴.

Comme nous le rappelle la Commission des normes du travail : « Malgré le caractère temporaire de leur emploi, tous les travailleurs saisonniers sont couverts par la Loi sur les normes du travail, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel. » (www.cnt.gouv.qc.ca/situations-de-vie-au-travail/travail-saisonnier/index.html) Il faut toutefois noter certaines situations particulières dont :

- le travailleur forestier pour qui la semaine normale de travail n'est pas de 40 mais de 47 heures (avec l'incidence que le taux majoré du salaire n'est alors payable qu'au-delà de ce seuil);
- le travailleur agricole (incluant le travailleur étranger²⁵) pour qui le taux majoré du salaire ne s'applique pas (il est donc toujours rémunéré à taux simple); le cueilleur de petits fruits qui est rémunéré au rendement (et qui a des conditions assez spécifiques; voir le site de la Commission à cet effet); le travailleur affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes (toujours rémunéré à taux simple);
- le travailleur dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;
- l'étudiant employé dans une colonie de vacances (toujours rémunéré à taux simple).

²⁴ Pour une analyse exhaustive de la question qui touche aussi les régimes publics en matière de santé et de sécurité du travail, de retraite et d'assurance-emploi, on consultera le chapitre 3 du rapport Bernier (2003) qui y est consacré.

²⁵ Ceux-ci sont assujettis également aux normes du travail. Une brochure spécifique s'adresse à leur cas. Voir : Commission des normes du travail (2010a).

Mentionnons aussi que le travailleur assujéti au Code canadien du travail (entreprises de compétence fédérale) ne peut se prévaloir des dispositions des normes québécoises puisque c'est le Code canadien qui est applicable dans son cas.

Cette règle générale d'application étant donnée, il reste que leur observation n'est pas toujours effective dans les milieux de travail. Ainsi, dans une enquête menée par la Commission des normes du travail (2005) auprès de salariés non-syndiqués, on constatait que le non-respect de la majoration des heures supplémentaires par des employeurs était plus fréquent lorsqu'il s'agissait d'employés saisonniers (38,6% de ceux-ci avaient été payé à taux simple alors qu'ils auraient dû l'être à taux majoré) que pour l'ensemble des salariés (26,9% dans ce cas), ce qui amenait la Commission à parler d'une plus grande vulnérabilité de certains travailleurs dont les travailleurs saisonniers (Commission des normes du travail 2005 : 24). Mentionnons d'ailleurs que la Commission a mené une première expérience préventive en 2009, dans ce cas auprès des employeurs et des travailleurs agricoles, afin d'informer et de sensibiliser les parties aux normes en vigueur. Bien qu'une seule infraction avait été constatée chez les employeurs, la Commission notait que les travailleurs étrangers avaient une connaissance « très parcellaire de leurs droits ». (Commission des normes du travail 2010b : 5)

Par ailleurs, Bernstein et al. (2009 : 20) font remarquer qu' « Aucune loi du travail ne prohibe explicitement, au Québec, la discrimination fondée sur le statut d'emploi, à l'exception des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* du Québec qui protègent certains travailleurs à temps partiel. »²⁶ Cette situation fait en sorte que des employeurs pourraient appliquer des conditions différentes à des travailleurs selon par exemple qu'ils occupent des emplois permanents ou temporaires, dont un emploi saisonnier. Ces conditions discriminantes pourraient même faire l'objet d'une entente négociée. Ces auteures font état notamment d'une recherche de Bernier (2007) portant sur 156 conventions collectives des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, de l'alimentation, du commerce de détail, du manufacturier et des municipalités où on révélait que des disparités salariales selon les statuts d'emploi étaient présentes dans pratiquement une convention collective sur deux (voir la section 7 du présent rapport).

À tous égards, il semble que la situation soit sensiblement identique en ce qui a trait au Code canadien du travail. En effet, Bernier (2005) rappelle que :

Malgré le caractère universel des normes prévues dans la Partie III, au moins dans leur intention initiale, et malgré leur applicabilité à l'ensemble des salariés sans distinction de statut, il demeure qu'elles ont été conçues d'abord pour tenir compte de la situation du salarié permanent à temps complet. Cela a pour conséquences que des personnes dont le statut de salariés ne fait pas de doute, mais qui est atypique, ne reçoivent pas une protection équivalente à celle des autres travailleurs qui font le même travail à temps complet dans la même entreprise et ne sont pas en mesure de satisfaire à certaines des conditions définies pour y avoir droit.

Le *Code* ne comporte aucune obligation pour l'employeur d'accorder un traitement égal à tous ses salariés qui font le même travail et qui ont le même degré de qualification mais qui ont un statut d'emploi différent. (Bernier 2005 : 25)

²⁶ Il s'agit de deux dispositions portant sur le taux de salaire et les vacances des employés à temps partiels versus les autres employés effectuant les mêmes tâches. Voir les articles 41.1 et 74.1 (*Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., Chapitre N-1.1)

L'auteur démontre aussi que certaines dispositions du Code peuvent même défavoriser certains travailleurs atypiques lorsque par exemple il faut une certaine durée de service continu auprès du même employeur pour obtenir des avantages particuliers (ex : un congé de maladie, pour décès d'un proche, etc.)²⁷.

Le cas du Code du travail du Québec a fait l'objet des manchettes au cours des derniers mois en regard d'une exclusion explicite quant au droit d'association qui visait nommément les travailleurs d'une ferme où l'on ne comptait pas un minimum de trois salariés à longueur d'année (article 21-5 du Code). En avril 2010, la Commission des relations du travail a déclaré cette disposition inopérante évoquant en particulier que la nature des activités agricoles avait substantiellement évolué depuis l'adoption du Code dans les années 1960 (de la ferme familiale à la ferme industrielle). Par ailleurs, les travailleurs saisonniers ont le même droit à la syndicalisation et à la négociation collective que les autres travailleurs salariés bien qu'il ait été maintes fois observé dans la littérature que les travailleurs atypiques avaient dans les faits un accès plus difficile à la syndicalisation que les travailleurs permanents.

8.2 Les mesures fiscales relatives au travail saisonnier

Une recherche sur les sites des deux ministères concernés au plan de la fiscalité des particuliers (Revenu Québec et l'Agence du revenu du Canada) n'a pas permis d'identifier de mesures fiscales particulières au fait d'être un travailleur saisonnier.

Seule une mesure récente de Revenu Québec (2006) instaurant une déduction pour les travailleurs agricoles étrangers saisonniers a été identifiée. Celle-ci rend non imposable la moitié du revenu en question. Du côté fédéral, il existe des conventions fiscales avec certains pays d'où proviennent les travailleurs agricoles saisonniers de manière à éviter la double imposition. Rappelons que dans la section 4 du présent rapport, nous avons mentionné des subventions à l'emploi pour les employeurs visant à stabiliser l'emploi.

Par ailleurs, soulignons une étude spécifique d'ordre comparatif entre la fiscalité en France et aux États-Unis chez les travailleurs agricoles saisonniers réalisés par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2003). Cette étude conduisait à certaines solutions que le Comité souhaitait voir implanter au Québec, notamment pour contribuer à réduire le travail au noir. La mesure annoncée en 2006 par Revenu Québec exposée ci-haut visait nommément la réduction du travail au noir.

²⁷ Bien que nous n'en ferons pas état ici, mentionnons que des travaux comparatifs des normes du travail dans tout le Canada ont été menés récemment au sein du ministère du Travail du Québec. Voir à cet effet Boutet (2009).

Conclusion

En contribuant au portrait du travail saisonnier à partir d'une analyse documentaire, l'objectif de ce rapport est de permettre aux partenaires d'acquérir une compréhension commune de la situation du travail saisonnier pour poursuivre leurs travaux et réflexions sur le sujet. Il a été retenu à cette fin d'adopter une approche que l'on qualifie de multidimensionnelles eu égard au travail saisonnier. Si on pouvait penser a priori qu'il s'agissait d'un phénomène complexe, tout indique dans ce rapport beaucoup plus clairement à notre avis que tel est effectivement le cas! Par surcroît, nous avons maintes fois été confronté à une certaine rareté des travaux spécifiques au sujet lui-même, la littérature contemporaine et même les productions gouvernementales (y compris les rapports de commissions) étant davantage tournées vers le cas plus général du travail atypique. Il reste que ce rapport ajoute plusieurs éclairages au phénomène du travail saisonnier dont nous faisons ressortir les principaux aspects dans cette conclusion.

Si le travail saisonnier a décliné dans son importance relative au sein des économies développées, il continue d'occuper une partie importante du marché du travail dans certains secteurs donnés, voire des provinces ou régions données. Pour ces industries et leurs acteurs, le phénomène demeure bel et bien un enjeu réel qui risque de se poser de plus en plus dans un contexte nouveau du marché du travail soit celui du vieillissement de la main-d'œuvre et de sa rareté appréhendée. À ces égards, la littérature fournit moins d'enseignement car elle est en général davantage tournée vers les années, voire les décennies, antérieures. Les acteurs concernés vont donc devoir d'autant faire preuve d'initiatives et de sens de l'adaptation pour assurer une disponibilité de main-d'œuvre nécessaire au fonctionnement de leurs industries, dont les activités, si elles peuvent être mieux réparties sur une période annuelle plus longue, vont conserver un cycle saisonnier parfois incontournable.

À l'instar de certains travaux recensés, nous parlons ici 'des acteurs' car tout indique qu'aucun acteur considéré isolément ne saurait être à même de réguler la situation, à plus forte raison dans un marché du travail en resserrement tel qu'il est prévu dans un horizon prochain. Les employeurs (y compris lorsqu'en concurrence directe dans un secteur ou une région), les syndicats (devant composer avec le travail saisonnier dans une logique d'équité avec le travail permanent), les travailleurs eux-mêmes (dont les parcours seront variés envers le travail saisonnier) et les gouvernements (via les législations du travail mais aussi les programmes de sécurité du revenu, de migration de la main-d'œuvre ou de soutien au développement des compétences) devront tous travailler de concert dans ce que d'aucuns appelleraient une approche « gagnant-gagnant ». Une telle approche de collaboration entre les acteurs apparaît cruciale précisément parce qu'aucun acteur n'est en mesure d'agir sur l'ensemble des dimensions de la problématique.

Entre considérer la main-d'œuvre saisonnière comme une simple 'marchandise' comme certains travaux américains en ont fait état et la considérer comme une main-d'œuvre qui a certes des particularités, mais qui a des droits, qui apporte une valeur réelle à l'organisation, qui a des aspirations et des besoins de sécurité, il semble bien que la tradition québécoise et canadienne ainsi que les réflexions récentes des acteurs se situent davantage du côté de ce deuxième pôle (correspondant à l'objectif du travail décent de l'OIT).

Bien que le présent rapport ne soit pas particulièrement orienté vers la recherche de solutions ou d'expériences particulières, on peut suggérer que l'expérience de mise en commun des efforts et des ressources rapportée dans la section 4 (voir les coopératives d'utilisation de main-d'œuvre), les pistes de la Commission Arthurs sur les 'banques d'avantages', les normes sectorielles ou la flexécurité à l'europpéenne (section 4), la polyvalence des travailleurs à travers l'investissement dans le développement des compétences notamment par une utilisation plus efficace de l'intersaison comme le suggère l'OIT (section 3) sont autant de pistes qui méritent réflexion pour quiconque cherche à réduire les incertitudes des uns et des autres en matière de travail saisonnier. Dans la

même veine, la capacité des organisations à atténuer la saisonnalité des activités (voir section 2), le recours à une gestion des ressources humaines qui cherche à concilier une certaine flexibilité dans l'utilisation de ces ressources avec la pérennité des activités commerciales de l'entreprise (section 2) ou encore la reconnaissance des droits et le traitement équitable de la main-d'œuvre dite 'atypique' (sections 3, 4, 7 et 8) font certes partie de la solution recherchée par les acteurs. Les nombreux travaux déjà réalisés par les comités sectoriels recensés dans la section 5 vont en ce sens.

Si on a souvent dit dans ce rapport que le travail saisonnier a été fortement englobé dans une réflexion plus large autour du travail atypique lui-même multidimensionnel, le travail saisonnier a sans aucun doute aussi de nombreuses particularités et spécificités selon les industries et les secteurs, voire les régions. Autant il faut éviter parfois de dégager des généralités du travail atypique envers le travail saisonnier, autant ce dernier devrait être toujours analysé en lien avec les caractéristiques propres et l'environnement de l'industrie, du secteur, de la région. À la lumière de certains travaux ou enjeux mentionnés dans ce rapport, la question par exemple de la main-d'œuvre migrante saisonnière est davantage le fait de l'agriculture (bien que non exclusive à ce secteur) que d'autres secteurs. Il demeurera un défi, à notre avis, pour les partenaires associés à ce Chantier sur la saisonnalité d'arriver à cerner ce qu'ils ont en commun au regard de cette problématique, y compris dans les recherches de solutions, et de distinguer par ailleurs leurs spécificités respectives. Ce rapport se veut une contribution à leurs démarches réflexives et stratégiques sur le travail saisonnier et souhaitons que tous les acteurs associés à ce Chantier y trouveront leur compte autant pour leur démarche commune qu'en regard de leur secteur propre.

Bibliographie

AGRIcarrières (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole) (2005) *Analyse d'expériences québécoises et étrangères en matière de stabilisation d'emplois saisonniers*, Rapport du groupe AGÉCO.

AGRIcarrières (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole) (2006) *Travail salarié et formes associatives*, Rapport du groupe AGÉCO.

Ainsworth Susan et Alice Purss (2009) «Same time, next year? Human resource management and seasonal workers», *Personnel Review*, Vol. 38, No. 3, 217-235.

Arthurs W. Harry (2006) *Équité au travail. Des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, Gatineau : Ressources humaines et développement des compétences Canada.

Audenrode M.V. et P. Storer (1998) « Les conséquences sur l'emploi à long terme, Évaluation et développement des données », Ottawa : Développement de ressources humaines Canada.

Ball R. M. (1988) «Seasonality: A Problem for Workers in the Tourism Labour Market? » *The Service Industries Journal*, Vol, 8, Issue 4, 501-513.

Bernier Jean (2005) *Le champ d'application des normes du travail fédérales et les situations de travail non traditionnel*, Étude réalisée pour la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail (Commission Arthurs).

Bernier Jean (2007) « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, Vol. 4, no. 1, 2-17.

Bernier Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin (2003) *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec : Ministère du Travail.

Bernstein Stéphanie, Urwana Coiquaud, Marie-Josée Dupuis, Laurence Léa Fontaine, Lucie Morissette, Esther Paquet et Guylaine Vallée (2009) « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ? » *Regards sur le travail*, Vol.6, no.1, 19-27.

Bourhis Anne et Thierry Wils (2001) « L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations industrielles/Industrial Relations* Vol. 56, no. 1, 66-91.

Boutet Pierre (2009) *Étude comparative de la législation sur les normes minimales du travail au Canada*. Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail, Québec: Ministère du Travail.

Brunet Florence, Julia Faure et Didier Vanoni (2005) « Améliorer les conditions de logement des saisonniers agricoles: À la recherche de solutions viables et adaptées », *Recherche Sociale*, no. 175, 4-96.

Bureau International du Travail (2009) *Surmonter la crise : Un pacte mondial pour l'emploi*, Conférence internationale du Travail, 97^{ième} session, Genève : Bureau international du travail.

Bureau International du Travail (2008) *Promotion de l'emploi rural pour réduire la pauvreté*, Rapport IV de la Conférence internationale du Travail, 97^{ième} session, Genève : Bureau international du travail.

Burgess John et Julia Connell (2006) «Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses», *Personnel Review*, Vol. 35, no.2, 129-140.

Chaire de tourisme de l'UQAM (1998) *La saisonnalité : analyse et stratégies pour l'industrie touristique*.

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (2003) *Étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs agricoles saisonniers*. Document réalisé par KPMG comptables agréés.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (2008) *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de l'industrie de la transformation alimentaire du Québec*.

Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC). (2009) *Rapport de contrôle et d'évaluation*. Gatineau : Ressources humaines et développement des compétences Canada.

Commission des normes du travail (2010a) Les normes du travail au Québec et les travailleurs agricoles étrangers www.cnt.gouv.qc.ca.

Commission des normes du travail (2010b) *Projet d'intervention auprès des travailleurs agricoles étrangers. Bilan d'une première expérience* www.cnt.gouv.qc.ca.

Commission des normes du travail (2010c) *Cueilleurs de framboises, de fraises ou de pommes. Connaissez-vous votre salaire minimum?* www.cnt.gouv.qc.ca.

Commission des normes du travail (2005) *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail. Analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués* www.cnt.gouv.qc.ca.

Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (2008) *Agriculture et agroalimentaire assurer et bâtir l'avenir*, Québec : Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois.

Confédération des syndicats nationaux (CSN) (2009) *Examen des normes du travail du Code canadien du travail*. Commentaires de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), Document présenté au Programme du travail Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC).

Conseil du patronat du Québec (CPQ) (2005) *Les lois du travail au Québec et le travail atypique*, Allocution de Mme Diane Bellemare dans le cadre de la deuxième édition de l'école d'été de l'Institut du Nouveau Monde.

Conseil du patronat du Québec (CPQ) (2007a) Les grands dossiers en relations de travail, www.cpq.qc.ca, novembre.

Conseil du patronat du Québec (CPQ) (2007b) *Document de proposition de politique présenté au ministre des Ressources humaines et du développement social du Canada.*, www.cpq.qc.ca.

Conseil du patronat du Québec (CPQ) (2008) *Consultation du Conseil du patronat du Québec sur le Régime québécois de santé et de sécurité au travail*. Rapport du comité de travail sur la surindemnisation à la CSST.

Cooper Scott F. (1995) «The Expanding Use of the Contingent Workforce in the American Economy: New Opportunities and Dangers for Employers», *Employee Relations Law Journal*, Vol. 20, no. 4, 525-539.

Cranford Cynthia J. et Deena Ladd (2003) «Community Unionism: Organising for Fair Employment in Canada», *Just Labour*, Vol, 3, 46-59.

Congrès du travail du Canada (CTC) (2009) *Réponse du CTC à l'équité au travail : Des normes du travail pour le XXI^e siècle (rapport du commissaire Arthurs sur les modifications à la Partie III du Code canadien du travail)*.

De Raaf Shawn, Costa Kapsalis et Carole Vincent (2003) « Travail saisonnier et utilisation de l'assurance-emploi », *Emploi et le revenu en perspective*, Vol. 15, no. 4, hiver, 32-39.

Dépatie Raymond (1978) «La stabilisation de la construction au Québec», *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 33, no. 3, 503-523.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2008) *Le recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires*, Séminaire sur les nouveaux enjeux de l'emploi.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (2009) *À propos du document de discussion sur l'examen des normes du travail du Code canadien du travail*. Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. Document soumis au Programme du travail Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

Ghysels Eric (1994) « L'analyse économétrique et la saisonnalité », *L'Actualité économique*, Vol. 70, no.1, 43-62.

Grady Patrick et Costa Kapsalis (2002) «*L'approche adoptée par les pays nordiques à l'endroit de l'emploi saisonnier : Comparaison avec le Canada*», Ottawa : Développement des ressources humaines Canada SP-572-04-03F.

Green David Alan et Timothy Sargent (1998) «Unemployment Insurance and Job durations: Seasonal and Non-seasonal Jobs», *Canadian Journal of Economics*, Vol. 31(2), 247-278.

Guillemette Roger, Francis L'Italien et Alex Grey (2000) *La saisonnalité des marchés du travail. Comparaison entre le Canada, les États-Unis et les provinces*, Hull: Développement des ressources humaines Canada.

Kalleberg Arne L. (2000) «Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work», *Annual Review of Sociology*, Vol. 26, 341-365.

Marshall Katherine (1999) « La saisonnalité de l'emploi », Statistique Canada, *Perspective*, 16-23, Printemps.

Mimeault Isabelle et Myriam Simard (1999) « Exclusions légales et sociales des travailleurs agricoles saisonniers véhiculés quotidiennement au Québec », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol 54, no. 2, 388-410.

Ministère du Travail (2009) *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2008*, Direction de l'information sur le travail, Québec: Ministère du Travail.

Ministère du Travail (2003) Rapport du comité sur les travailleurs agricoles, Québec : Ministère du Travail.

Moran Paul John et Gilles Trudeau (1991) « Le salariat agricole au Québec », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, Vol. 46, no.1, 159-184.

Nakache Delphine et Paula J. Kinoshita (2010) *The Canadian Temporary Foreign Worker Program. Do Short-Term Economic Needs Prevail over Human Rights Concerns?* IRPP Study (Institut de Recherche en Politique Publique) No. 5, May.

Oettinger Gerald S. (2000) «Seasonal and sectoral patterns in youth employment», *Monthly Labor Review*, 6-12, April.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2009) *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail*, Genève : Bureau international du travail.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2008) *Perspectives des migrations internationales*, Paris : OCDE.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2004) *Étude économique de Canada 2004 : Comment stimuler la productivité et l'utilisation de main-d'œuvre?* Paris : OCDE.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2001) *Les normes internationales du travail. Une approche globale*, Genève : Bureau international du travail.

Organisation Internationale du Travail (OIT) (2000) *La mise en valeur des ressources humaines, l'emploi et la mondialisation dans le secteur de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme*, Genève : Bureau international du travail.

Pérusse Dominique (1997) « Disparités régionales et emplois non permanents », Statistique Canada, *Perspective*, 43-49, Hiver.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (2007) *La saisonnalité du marché du travail : l'incidence des changements apportés aux politiques d'assurance-emploi et d'assurance chômage entre 1966 et 2001*, Ottawa, SP-671-03-07F.

Rydzewski Léo G., William G. Deming et Philip L. Rones (1993) «Seasonal employment falls over past three decades», *Monthly Labor Review*, 3-14, July.

Sharpe Andrew et Jeremy Smith (2005) *Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy Implications*, Ottawa: Center for the Study of Living Standards (in the series CLSL Research Reports number 2005-01).

Statistique Canada (1982) *Seasonal Variations in the Canadian economy: employment and unemployment / Variations saisonnières dans l'économie canadienne : emploi et chômage*, Ottawa, HD 5728 S79 1982.

Tremblay Michel, Patricia Bielman, Gilles Simard et Denis Chênevert (1999) *Déterminants du recours au travail atypique : Une étude des travailleurs à statut précaire dans les organisations québécoises*, Québec : CIRANO, Série Scientifique.

TUAC (2009) *Rapport des TUAC Canada sur la situation des travailleurs agricoles migrants au Canada 2008-2009*, Publication conjointe TUAC Canada et Alliance des travailleurs agricoles.

Valenzuela Abel Jr. (2003) «Day Labor Work», *Annual Review of Sociology*, Vol. 29, 307-333.

Vallée Guylaine (1999) « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? », *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, Vol 54, no. 2, 277-312.

Wesa Lesle. (1995) *L'emploi saisonnier et le recours répété à l'assurance-chômage, Incidence de l'assurance-chômage sur le comportement des travailleurs*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.

Liste des travaux recensés relatifs au travail saisonnier, par comité sectoriel (mentionnés à la section 5) :

La rareté de main-d'œuvre agricole : une analyse économique, Mars 2002, AGÉCO Consultants en agroalimentaire inc., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Étude sur les conditions de travail en production maraîchère (légumes de plein champ), Septembre 2005, Services conseils Berbard Belzile inc., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Étude comparative de la fiscalité française et américaine relative aux travailleurs agricoles saisonniers, Février 2003, KPMG, comptables agréés, Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.

Agriculture et agroalimentaire : choisir l'avenir, avril 2007, Mémoire d'AGRlcarrières – Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole présenté à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois.

Étude sur la structure des emplois dans le secteur de l'horticulture ornementale au Québec, (Note : un document synthèse et sept études de sous-secteurs), 1999, HortiCompétences, Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale.

Étude sectorielle sur les métiers manuels de l'industrie de l'aménagement forestier - Version non officielle (2010), décembre 2009, ÉduConseil, Étude réalisée pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Enquête sur la main-d'œuvre forestière au Québec 1999/2000, 2002, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier.

Résultats des entrevues avec des entreprises du secteur agroalimentaire utilisatrices du programme concernant les travailleurs étrangers temporaires, février 2010, Zins Beausnesne, Étude réalisée pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes.

Étude sur la main-d'œuvre dans cinq flottilles de pêche au Québec, septembre 2008, Jacques Fréchette et al., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et la Tables des pêches maritimes.

Étude de la main-d'œuvre et de la relève dans le secteur de l'aquaculture en eau douce au Québec, janvier 2009, Jacques Fréchette et al., Étude réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes et l'Association des aquaculteurs du Québec.

L'intégration des personnes de 50 ans et plus dans l'industrie touristique, Rapport final et plan d'action, janvier 2010, Carolle Larose et Michel Payette, Étude réalisée pour le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Étude sur la place de la main-d'œuvre étudiante dans l'industrie touristique, septembre 2009, Karine Boulay et al., Étude réalisée pour le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Les métiers reliés au récréotourisme dans une perspective quatre saisons, mai 2001, Étude produite à l'initiative de la Commission scolaire des Premières-Seigneuries (Beauport) en collaboration avec diverses organisations dont le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme.

Analyse des besoins en main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve de fruits et légumes (conserveries), décembre 2002, Groupe AGÉCO, Rapport produit pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.