



Chantier sur la
saisonnalité
Pour un développement durable de l'emploi

Un Québec fort de **ses saisons**

Les enjeux liés à la saisonnalité dans l'emploi
et des pistes de solution à explorer



saisonnalite.com



Ce n'est pas d'hier que nous savons que le vieillissement de la population active (âgées de 15 à 64 ans) aura un impact négatif sur la productivité et donc, sur le niveau de vie des Québécois.

Nous commençons à peine à percevoir l'impact de cette rareté de main-d'œuvre de façon tangible. Les décideurs explorent donc toutes les facettes de l'emploi afin de remédier à cette nouvelle réalité, que ce soit la révision des ententes fédérales-provinciales portant sur le développement du marché du travail (EDMT), les possibilités d'intégration des personnes éloignées du marché du travail ou encore une meilleure performance de l'adéquation formation-compétences-emploi, pour ne nommer que celles-là.

Ce contexte de réflexion collective est l'occasion de remettre à l'agenda les défis auxquels sont confrontés les différents secteurs saisonniers. Un vaste Chantier sur la saisonnalité, mis sur pied en 2010, a réuni les acteurs de plusieurs secteurs d'activité économique. Il a généré la production de nombreux travaux qui ont abouti à la tenue d'un Colloque provincial en novembre 2012. Ce dernier a eu lieu en pleine période de modification des règles de l'assurance-emploi, lesquelles devenaient plus restrictives et menaçaient d'affecter la situation des entreprises et des travailleurs saisonniers. Depuis, la situation a continué d'évoluer.

Voici donc une mise à jour rappelant sommairement ce qu'est la saisonnalité, un aperçu de l'apport économique des industries saisonnières dans l'économie globale, ainsi qu'une présentation de trois pistes de solution, lesquelles reflètent le consensus actuel de plusieurs partenaires québécois se sentant interpellés par la saisonnalité des emplois.



1. La saisonnalité, un phénomène complexe à cerner

L'emploi saisonnier, présent depuis toujours au Québec, devient pourtant de plus en plus difficile à cerner dans nos économies contemporaines. Il se fond avec diverses formes de travail dites « atypiques » (travail occasionnel, à temps partiel, contractuel, autonome, sur appel, à distance, etc.) qui sont en croissance constante depuis plusieurs années. Cependant, la saisonnalité étant un phénomène stable, nous devrions l'aborder, l'encadrer et la considérer de façon distincte.

Dans son rapport publié en novembre 2013, la Commission nationale d'examen sur l'assurance emploi (CNEAE) disait : « *Les périodes d'interruption ne varient pas beaucoup d'une année à l'autre. Elles sont même hautement prévisibles.* »¹ Le cycle des saisons étant immuable, les activités économiques ne peuvent que s'y adapter.

Les industries à caractère saisonnier connaissent généralement des pointes d'activité à certaines périodes de l'année et doivent restreindre ou cesser la production à d'autres périodes. Plusieurs d'entre elles peinent à recruter et à retenir les travailleurs qualifiés dont elles ont besoin. Ces difficultés se manifestent dans les secteurs et les régions les plus affectés par la saisonnalité, et deviennent souvent l'enjeu numéro 1 des entreprises, allant parfois jusqu'à empêcher la réalisation de certains projets de développement et d'expansion.

On estime à plus de
200 000
le nombre de travailleurs québécois détenant un emploi saisonnier.

On estime à plus de 200 000² le nombre de travailleurs québécois détenant un emploi saisonnier. Que ce soit, entre autres, dans le secteur des pêches, de l'agriculture, de l'horticulture ornementale, de l'aménagement forestier, du tourisme ou encore de l'éducation, le travail saisonnier occupe une part importante du marché du travail dans toutes les régions du Québec. Pour ces industries et leurs acteurs, la saisonnalité demeure un enjeu réel et soulève de plus en plus de préoccupations, particulièrement dans un contexte de rareté de main-d'œuvre appréhendée.

¹ Réforme de l'assurance-emploi : Des correctifs pressants et des perspectives d'avenir, Rapport, Commission nationale d'examen sur l'assurance emploi (CNEAE), 27 novembre 2013.

² Cette évaluation du nombre d'emplois saisonniers est celle de la Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail (DAIMT) d'Emploi-Québec et est basée sur une approche macroéconomique qui consiste à mesurer l'amplitude saisonnière au niveau de l'emploi. Il s'agit de l'écart entre le niveau mensuel d'emploi le plus bas de l'année, généralement en janvier, et celui le plus haut, généralement en juillet, pour un pays, une région ou un secteur donné.

2. L'apport économique des industries saisonnières



L'activité économique saisonnière est davantage concentrée dans de petites et moyennes entreprises, pour lesquelles le maintien du lien d'emploi avec leurs employés est essentiel à leur productivité et donc, leur rentabilité.

Le spectre des emplois sujets à la saisonnalité est très large. On le comprend facilement à la révision des causes de cette saisonnalité : succession des saisons selon le rythme climatique; accessibilité aux ressources en mer, en forêt et dans les cultures; disponibilité de la matière première dans la transformation alimentaire; flux de clientèles en période de vacances (tourisme), etc.

Les activités saisonnières sont souvent l'intrant essentiel, à la base d'autres secteurs d'activité économique au Québec. Lorsque ce maillon est fragilisé, cela a un impact majeur sur toute l'économie québécoise et sur la pérennité de certains secteurs. En effet, le traitement, la transformation et la commercialisation des matières et produits issus d'activités saisonnières s'étendent souvent sur toute l'année.

Il apparaît donc qu'on ne peut négliger ou affaiblir les secteurs saisonniers sans affecter sérieusement les secteurs secondaires et tertiaires, et donc l'ensemble de l'économie du Québec. En effet, l'impact des activités saisonnières dépasse de beaucoup le strict volume direct de leurs activités, et leur contribution permet de maximiser le PIB global.

Exemple concret des impacts possibles

L'aménagement forestier est un maillon de l'activité forestière indispensable pour approvisionner l'industrie de la transformation du bois. Si ce premier maillon à forte saisonnalité est brisé, c'est l'ensemble de la chaîne de valeur qui en souffre et qui pourra ultimement être menacé. Bref, à partir du moment où les entrepreneurs forestiers ne sont plus en mesure de trouver des travailleurs pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papetières s'en trouvent directement affectées, impliquant d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions.

On ne peut négliger ou affaiblir les secteurs saisonniers sans affecter sérieusement les secteurs secondaires et tertiaires, donc l'ensemble de l'économie du Québec.

3. L'occupation du territoire québécois

Les industries saisonnières permettent, encore aujourd'hui, de dynamiser plusieurs régions du Québec. Le maintien des activités saisonnières est donc essentiel à l'occupation du territoire et, par conséquent, à l'économie de la province.

La vivacité des communautés tient plus que jamais à la présence et à la disponibilité à proximité d'une main-d'œuvre compétente et efficace. Les changements à l'assurance-emploi adoptés en 2012 et appliqués en janvier 2013 ont placé les travailleurs saisonniers dans une impasse. Ils ont été poussés à chercher du travail à l'extérieur lorsqu'ils faisaient face à l'arrêt temporaire des activités dans leur domaine. De crainte d'être pénalisés, plusieurs ont hésité à revenir ou ne sont tout simplement pas retournés à leur activité saisonnière, le moment venu. Il y a pourtant nécessité de maintenir à proximité la main-d'œuvre requise pour la reprise des activités faisant suite aux basses saisons.

Les régions sont donc confrontées à des pressions de plus en plus fortes menant à l'exode de leur main-d'œuvre. Cette perte de travailleurs hors de leur patelin a des conséquences dramatiques, à la fois pour la solidité du tissu social et pour le dynamisme de l'activité économique des collectivités.

L'impossibilité pour un grand nombre de travailleurs de pouvoir tirer leurs revenus d'un même emploi à longueur d'année doit susciter la réflexion sur la mise en place de solutions adaptées aux différents contextes de la saisonnalité. Il en va carrément de la survie de nombreuses activités et entreprises, pour lesquelles la saisonnalité est incontournable et la disponibilité de main-d'œuvre compétente absolument essentielle.



Les régions sont confrontées à des pressions de plus en plus fortes menant à l'exode de leur main-d'œuvre.

4. Des pistes de solution à explorer

Le Chantier sur la saisonnalité a permis de dégager trois pistes distinctes de solution, qui pourraient permettre de répondre à une partie des enjeux liés à la saisonnalité :

- a. Le maintien du lien d'emploi
- b. L'accès à la formation
- c. La stabilisation des emplois et le jumelage d'entreprises

Chacune d'entre elles a trouvé écho dans le rapport publié en 2013 par la Commission nationale d'examen sur l'assurance emploi (CNEAE). En effet, cette dernière a formulé des recommandations très précises qui viennent renforcer la lecture de la situation qu'avaient faite les partenaires du Chantier sur la saisonnalité. C'est pourquoi nous insérons ces éléments dans la présentation qui suit.

a. Le maintien du lien d'emploi

Il est nécessaire que les travailleurs qui ont trouvé un emploi dans un autre secteur d'activité, alors qu'ils étaient temporairement mis à pied, puissent retourner, sans pénalité, à leur emploi saisonnier d'origine. Les entreprises pourraient ainsi continuer de profiter de l'expérience, de la formation et de la compétence de ces travailleurs et ceux-ci pourraient poursuivre leur carrière dans le domaine choisi, où ils ont déjà de l'expertise. Pour ces travailleurs, l'emploi occupé pendant la basse saison devrait par ailleurs compter aux fins du calcul de la durée des prestations d'assurance-emploi. Même si le départ était volontaire, le geste visait à reprendre un emploi saisonnier d'origine et le travailleur ne devrait pas en être pénalisé.

Citons la recommandation n° 14 de la CNEAE :

« La Commission recommande que les travailleurs occupant des emplois saisonniers, en particulier ceux qui exigent une expertise, une formation ou une qualification particulière, puissent retourner sans pénalité à cet emploi à la reprise des activités, la saison suivante. Tout emploi secondaire exercé pendant la « basse saison » devrait compter aux fins d'établir la durée des prestations, même si le travailleur l'a abandonné de façon volontaire pour reprendre son emploi saisonnier, à la condition cependant que l'emploi saisonnier permette par lui-même d'établir une période de prestations. »

Il est nécessaire que les travailleurs qui ont trouvé un emploi dans un autre secteur d'activité alors qu'ils étaient temporairement mis à pied

**puissent retourner,
sans pénalité,
à leur emploi saisonnier d'origine.**

b. L'accès à la formation

Les travailleurs qui connaissent des périodes récurrentes de chômage n'ont malheureusement que très peu accès aux programmes de formation dans leur domaine d'expertise. Les services publics favorisent les activités de formation menant à des emplois à faible taux de chômage. Il est important que des mesures concrètes soient mises en œuvre pour faciliter l'accès des travailleurs saisonniers à de la formation dans leur domaine de compétence ou dans des secteurs connexes. Les mesures actives d'emploi devraient pouvoir soutenir la formation et le perfectionnement des travailleurs saisonniers avant la reprise de la saison de travail.

Citons la recommandation n° 15 de la CNEAE :

«La Commission recommande de donner aux travailleurs saisonniers un meilleur accès à des activités de formation dans leur domaine de compétences et dans des secteurs connexes.»

c. La stabilisation des emplois et le jumelage d'entreprises

De façon à faciliter le prolongement des périodes d'emplois, certains employeurs cherchent à se regrouper ou à créer des alliances avec d'autres entreprises de leur région.

Citons la recommandation n° 16 de la CNEAE :

«La Commission recommande de faciliter la mise en place et le fonctionnement de regroupements d'employeurs sectoriels ou régionaux à des fins de prolongement des saisons de travail et de stabilisation d'emploi. Pour ce faire, la Commission recommande l'implication financière des ministères sectoriels ou autres partenaires concernés afin d'aider à pérenniser ces regroupements.»



Les travailleurs qui connaissent des périodes récurrentes de chômage n'ont malheureusement que

très peu accès aux programmes de formation dans leur domaine d'expertise.



Production :

Les six comités sectoriels de main-d'œuvre constituant le Chantier sur la saisonnalité, soit les pêches maritimes, l'agriculture, la transformation alimentaire, l'horticulture ornementale, l'aménagement forestier et le tourisme.

Collaboration :

M. Lionel Levac, journaliste à la radio de Radio-Canada et spécialiste des questions liées à l'agroalimentaire

Graphisme : Tommy Ferland, La Fabrik

Date de publication : 21 juin 2017

Avec l'aide financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec



saisonnalite.com