

Recommandations

faisant suite

au 1^{er} Colloque sur la saisonnalité (nov. 2012)
et aux travaux du Chantier sur la saisonnalité (2010-2012)

Pour un développement durable de l'emploi

<http://saisonnalite.com>

présentées par

six comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à l'origine de ces initiatives :

- AGRICarières – CSMO de la production agricole
- Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)
- CSMO en aménagement forestier
- CSMO des pêches maritimes
- CSMO en transformation alimentaire
- HortiCompétences – CSMO en horticulture ornementale - commercialisation et services

Janvier 2013

Introduction : Deux priorités fondamentales

Les participants au 1^{er} Colloque sur la saisonnalité, tenu au Manoir du Lac Delage les 8 et 9 novembre 2012, ont repris, à leur compte, les résultats des études et des consultations, et ont formulé plusieurs recommandations. Celles-ci s'articulent autour de deux priorités consensuelles fondamentales pour l'avenir de l'emploi saisonnier :

- l'importance de reconnaître la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière au Québec;
- l'importance de se doter d'un statut d'emploi saisonnier, reconnu dans une loi ou dans une politique, qui pourrait prendre en compte, entre autres, la récurrence de l'emploi, le paiement hebdomadaire des vacances, l'étalement des heures de travail et l'accès à la formation continue.

Nous présentons ici l'essentiel des éléments de contexte pris en compte et les 12 recommandations¹ principales qui en ont découlé². Ce document s'articule autour des considérations suivantes :

- A) Considérations préalables portant sur les perspectives générales du marché du travail québécois.
- B) Considérations spécifiques portant sur la valorisation de l'apport économique de l'activité saisonnière.
- C) Considérations spécifiques portant sur les mesures de soutien à l'activité saisonnière et l'encadrement réglementaire.

¹ La numérotation des recommandations sert uniquement à faciliter leur repérage; elle n'indique pas un ordre de priorité.

² On trouvera dans les Actes du Colloque le détail des solutions retenues, ainsi que d'autres solutions, des commentaires et des compléments d'information.

A) Considérations préalables portant sur les perspectives générales du marché du travail québécois³

CONSIDÉRANT que le Québec s'achemine rapidement vers une plus grande rareté de main-d'œuvre;

- Plus d'un million de baby-boomers prendront leur retraite en 10 ans. Les premiers baby-boomers ont 66 ans en 2012. Près de la moitié des gens prennent leur retraite avant 60 ans.
- La population des 15 à 64 ans décroîtrait à partir de 2014 selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), malgré la hausse de l'immigration.
- Le chômage sera en baisse partout.
- Le bassin de main-d'œuvre encore inutilisé n'est pas illimité. Déjà parmi les plus élevés au monde, le taux d'activité de la population québécoise de 15 à 64 ans était de 77,4 % en 2011. Il devrait plafonner à 80 % à la fin de la présente décennie, une limite que les pays les plus avancés peinent à franchir.
- Le ralentissement démographique freinera la croissance économique, selon le Conference Board.
- Les immigrants tendent à s'installer surtout dans la région montréalaise. Leur taux de chômage élevé (12,4 % en 2011) indique des difficultés d'intégration au marché du travail. Le Québec risque de les perdre pour d'autres provinces qui offrent de meilleures perspectives.

CONSIDÉRANT que le Québec connaîtra des besoins de main-d'œuvre importants pour les 10 prochaines années;

- Le marché du travail québécois aura besoin de 316 000 personnes pour répondre à la croissance de l'emploi, et de plus d'un million de personnes pour remplacer les futurs retraités.
- Les besoins de remplacement se manifestent également quand des personnes laissent un métier pour en exercer un autre.
- La concurrence sera de plus en plus vive entre les employeurs pour attirer (et retenir) la main-d'œuvre.

CONSIDÉRANT que, même si les défis d'embauche et de rétention de travailleurs, qualifiés ou non, se posent à l'ensemble des secteurs économiques du Québec, ils présentent des enjeux bien particuliers à ceux qui sont tributaires de l'activité saisonnière;

CONSIDÉRANT que le nombre réel de travailleurs saisonniers est important, et qu'il est supérieur à ce que révèlent les statistiques;

- Selon les résultats d'une approche macroéconomique⁴ utilisée par Emploi-Québec. Le nombre d'emplois saisonniers s'élevait à quelque **207 600** en 2009⁵, soit 5,4 % de l'emploi total. Il faut cependant savoir que des phénomènes saisonniers contra cycliques s'annulent dans ce type de portrait global⁶, ce qui tendrait à indiquer que la quantité réelle d'emplois saisonniers est supérieure à ce nombre.

3 Adapté de : André Grenier (Emploi-Québec), Emploi saisonnier et perspectives du marché du travail québécois, nov. 2012, présentation PPT, 38 diapos. Présenté lors du Colloque sur la saisonnalité.

4 Cette méthode consiste à mesurer l'amplitude saisonnière du niveau de l'emploi, soit la grandeur relative 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.

5 Michel Payette, Synthèse des travaux de recherche de la phase 1 et identification des enjeux, Document de consultation, décembre 2010, page 6/25 (PDF)

6 Par exemple, la saison hivernale du ski est contrebalancée par la saison estivale du golf.

CONSIDÉRANT que la saisonnalité affecte particulièrement certains secteurs et certaines régions;

- En proportion de l'emploi, la saisonnalité de l'emploi est plus importante dans le secteur de la production de biens que dans le secteur des services. Néanmoins, certains services connaissent une variation saisonnière importante de leur main-d'œuvre. C'est généralement dans les « régions ressources » que la saisonnalité de l'emploi est la plus importante, et ces régions comptent davantage de prestataires saisonniers de l'assurance-emploi.

CONSIDÉRANT que différentes stratégies, collectives et individuelles, ont été expérimentées par des entreprises saisonnières proactives pour combler leurs besoins de main-d'œuvre⁷;

- Les stratégies collectives (locales et régionales) ont porté principalement sur l'allongement de la période d'emploi par le jumelage d'entreprises ayant des activités contra-cycliques; sur l'amélioration des conditions d'accès à l'emploi dans la région d'accueil quant au transport et au logement; et sur la promotion des emplois saisonniers. De leur côté, les stratégies individuelles (dans l'entreprise) visaient surtout l'allongement de la période d'emploi par la prolongation de la saison de travail; la diversification des stratégies de recrutement (réseaux ou clientèles); et l'amélioration des conditions de travail.

CONSIDÉRANT que l'expérience des employeurs et des travailleurs amène à constater que certains programmes et normes réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'activité saisonnière du marché du travail;

- ils ne sont pas adaptés à la réalité des pics saisonniers, ni à l'intensité et à l'irrégularité des horaires propres au travail saisonnier;
- ils ne favorisent pas le développement de la compétence des travailleurs saisonniers.

⁷ Michel Morisset (Groupe Ageco), Bilan des consultations auprès des employeurs, des travailleurs et typologie des emplois saisonniers, nov. 2012, présentation PPT, 36 diapos. Pour des initiatives au Québec et hors-Québec, voir aussi : Carolle Larose, Recensement d'initiatives en lien avec l'emploi saisonnier, déc. 2010, 39 pages (PDF)

B) Considérations spécifiques portant sur la valorisation de l'apport économique de l'activité saisonnière

CONSIDÉRANT que la valeur économique est toujours LE facteur pris en considération par les décideurs pour positionner des secteurs et/ou des industries;

CONSIDÉRANT que les secteurs saisonniers apportent, au-delà de leur valeur économique, une valeur sociale, locale/régionale, environnementale et contribuent à l'occupation du territoire;

CONSIDÉRANT qu'il importe de reconnaître la valeur des activités saisonnières comme un outil de développement économique des régions et du Québec;

CONSIDÉRANT que la valorisation de l'apport économique, social, local/régional et environnemental a fait l'unanimité pour l'ensemble des secteurs représentés;

1. **IL EST RECOMMANDÉ** de déterminer des critères et d'en faire l'analyse, pour permettre de démontrer l'importance économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière;

À titre d'exemples, on pourrait considérer la pertinence des suggestions de critères suivantes :

- au volet économique, la contribution directe et indirecte des secteurs saisonniers dans la chaîne de valeur économique globale, en termes d'emplois et de retombées diverses : approvisionnements, fiscalité, réinvestissement local, etc.; la contribution du travail saisonnier au PIB : globalement, ainsi que par secteur et par région; la masse salariale des travailleurs saisonniers; la valeur de la compétence des travailleurs saisonniers et le coût de la perte de celle-ci;
- au volet social, la contribution à la vitalité de l'occupation du territoire; le niveau de qualité de vie (indice du bonheur) que procurent les industries saisonnières; le niveau d'autonomie alimentaire;
- au volet environnemental, l'apport économique direct et indirect de l'activité saisonnière et son impact environnemental en lien avec l'activité économique générée dans la communauté. Des impacts réels ont été documentés, tel l'effet des plantes sur la réduction des îlots de chaleur urbains, la réduction des frais de climatisation en été et de chauffage en hiver, la réduction du bilan carbone, etc.

2. **IL EST RECOMMANDÉ** que les résultats du Chantier sur la saisonnalité soient diffusés de manière concertée auprès des instances gouvernementales (gouvernements provincial et fédéral), ainsi que de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), et que soit favorisée la concertation des ministères concernés : Agriculture Pêcheries et Alimentation, Ressources naturelles, Tourisme, Emploi, Travail, Régions, Finances et Économie, Éducation, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, etc.;

3. **IL EST RECOMMANDÉ** que des activités de communication soient réalisées auprès de différents publics (gouvernements, milieux économiques, relève, grand public), en vue de susciter de l'intérêt, de la curiosité, de la fierté et une reconnaissance des secteurs saisonniers;

C) Considérations spécifiques portant sur les mesures de soutien à l'activité saisonnière et l'encadrement réglementaire

CONSIDÉRANT que plusieurs assouplissements et adaptations sont souhaités pour favoriser une meilleure disponibilité des travailleurs;

CONSIDÉRANT que les programmes, les mesures et l'application réglementaire doivent être rendus plus flexibles et compatibles avec la réalité des entreprises et des travailleurs saisonniers;

CONSIDÉRANT l'importance prioritaire accordée par une majorité de secteurs saisonniers participants à la nécessité que les entreprises saisonnières puissent avoir accès à l'étalement des heures et au paiement hebdomadaire des vacances;

CONSIDÉRANT l'importance prioritaire accordée par une majorité de secteurs saisonniers participants à la nécessité d'offrir des programmes de formation en dehors de la saison, pour permettre au travailleur d'acquérir de meilleures compétences dans son domaine et de s'adapter aux nouvelles techniques et technologies;

4. **IL EST RECOMMANDÉ** d'adopter une politique de la saisonnalité qui serait incluse dans les orientations des deux paliers de gouvernement, et qui permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers.
5. **IL EST RECOMMANDÉ** que les secteurs qui embauchent de la main-d'œuvre sur une base saisonnière reçoivent l'attribution d'une désignation saisonnière; cette désignation tiendra compte des particularités des sous-secteurs et de leurs activités;
6. **IL EST RECOMMANDÉ** que le statut de travailleur saisonnier soit défini de façon détaillée et reconnu par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, en tenant compte en particulier du métier occupé, de l'expertise requise, de la récurrence de son exercice, et de l'importance du maintien du lien d'emploi;
7. **IL EST RECOMMANDÉ** que les emplois saisonniers soient considérés comme des emplois convenables par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité;
8. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel;
 - Cette mesure permettra notamment d'augmenter leur employabilité (ex. acquisition de compétences dans leur domaine, adaptation aux nouvelles techniques et technologies). Elle favorisera financièrement l'accès à la formation associée à leur secteur d'activité, sans pénalité sur les prestations d'assurance-emploi : participer à une formation ne doit pas être pénalisant pour les travailleurs saisonniers. Elle incitera les employés à suivre des formations durant la saison morte en faisant appel à leur fierté et à leur passion, en cherchant à améliorer leur sort, et en faisant en sorte que leurs efforts soient reconnus par des incitatifs⁸. Elle s'appuiera sur la transmission de l'information sur les différents programmes et mesures de soutien à la formation, tant auprès des travailleurs que des entreprises.

⁸ Exemples de mesures incitatives lorsqu'on suit une formation : gain en semaines assurables, prolongement de la période assurable, prestations bonifiées.

9. **IL EST RECOMMANDÉ** de permettre aux entreprises saisonnières et aux travailleurs qui le désirent l'étalement des heures de travail;
10. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner aux entreprises saisonnières l'accès au paiement hebdomadaire des vacances;
11. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures de diversification des activités pour prolonger les périodes d'opération;
12. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures ou projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contra-cycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles.

En guise de conclusion :

C'est le temps d'agir!

