

**Sondage auprès des entreprises en horticulture ornementale
(commercialisation et service)
sur l'impact des modifications au régime de l'Assurance-Emploi**

Réalisé pour :



Par :



Juin 2013

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	1
NOTES MÉTHODOLOGIQUES	1
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	2
LOGICIEL DE SONDAGES EN LIGNE	2
RÉSULTATS	3
1. PROFIL DES RÉPONDANTS	3
1.1 RÉGION ADMINISTRATIVE DE L'ENTREPRISE	3
1.2 NOMBRE D'EMPLOYÉS	4
2. RÉTENTION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET RAISONS DE NON RETOUR LE CAS ÉCHÉANT DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT	5
2.1 PROPORTION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS QUI NE SONT PAS REVENUS CETTE ANNÉE	5
2.2 POSTES-CLÉS OCCUPÉS PAR DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS QUI NE SONT PAS REVENUS EN 2013	5
2.3 RAISONS EXPLIQUANT QUE CERTAINS TRAVAILLEURS NE SONT PAS REVENUS EN 2013 (2 MENTIONS)	6
2.4 COMPARAISON DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS QUI NE SONT PAS REVENUS COMPARATIVEMENT AUX ANNÉES PRÉCÉDENTES	7
3. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE EN 2013	8
3.1 APPRÉCIATION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS DONT ON DISPOSE POUR L'ANNÉE 2013	8
3.2 NOMBRE DE TRAVAILLEURS SAISONNIERS MANQUANTS POUR 2013	8
3.3 IMPACTS DE LA RARETÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LES OPÉRATIONS, LA PRESTATION DE SERVICES OU LA PRODUCTION (PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES)	9
3.4 COMPARAISON DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES À RECRUTER DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE ANNÉE COMPARATIVEMENT À L'ANNÉE 2012	9
3.5 RAISONS EXPLIQUANT QUE L'ON AIT PLUS DE DIFFICULTÉ À RECRUTER DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN 2013 (2 MENTIONS)	10
4. DIFFICULTÉS ANTICIPÉES DE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE POUR 2014	11
4.1 PRÉVISION DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN 2014 COMPARATIVEMENT À 2013	11
4.2 RAISONS EXPLIQUANT QUE L'ON AURA PLUS DE DIFFICULTÉ À RECRUTER DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE EN 2014 (DEUX MENTIONS)	12
4.3 IMPACTS DE CES DIFFICULTÉS SUR LA PRESTATION DE SERVICES OU SUR LA PRODUCTION (PLUSIEURS MENTIONS)	12
5. MESURES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	13
5.1 PRISE DE MESURE POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	13
5.2 MESURES PRISES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI (PLUSIEURS MENTIONS)	13
5.3 RAISONS POUR NE PAS AVOIR PRIS DE MESURES PRISES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI	14
6. IMPACT DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI POUR L'ENTREPRISE	17
EN SOMME...	18

MISE EN CONTEXTE

- En mai 2012, le Gouvernement fédéral a annoncé qu'il procéderait à des modifications au régime d'assurance-emploi qui touchent notamment les prestataires fréquents¹. Les principales modifications s'énoncent comme suit :
 - 1) Les prestataires fréquents devraient élargir leur recherche d'emploi pour englober des emplois semblables à leur emploi habituel dès le début de leurs prestations d'assurance-emploi (1 à 6 semaines), et ce, jusqu'à une heure de déplacement de leur résidence et un salaire jusqu'à 20 % inférieur
 - 2) Après 6 semaines, ils devraient accepter tout travail pour lequel ils ont les qualifications nécessaires (avec formation en cours d'emploi, au besoin) et un salaire jusqu'à 30 % inférieur
- Représentant un secteur économique faisant appel massivement à des travailleurs saisonniers, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale (HortiCompétences) désire connaître comment les entreprises du secteur ont vécu les récents changements au régime d'assurance-emploi et comment ils les perçoivent pour les années à venir. Pour ce faire, un sondage par courriel a été réalisé auprès de 829 entreprises. De ce nombre, 156 ont complété en tout ou en partie au sondage, ce qui représente un taux de réponse de 19 % et confère à l'étude un bon niveau de représentativité.

NOTES MÉTHODOLOGIQUES

- Le questionnaire a été informatisé sur la plate-forme SurveyMonkey par la firme Processus Marketing. Cette dernière a fourni un lien à HortiCompétences qui a intégré ce lien à l'intérieur d'un courriel d'invitation aux membres des associations du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale.
- Une relance a été réalisée le 20 juin 2012.
- Au total, 156 entreprises ayant des salariés saisonniers ont dûment complété le questionnaire. La marge d'erreur maximale associée à un tel échantillon se situe à $\pm 7,1\%$, 19 fois sur 20.

¹ Ressources humaines et Développement des compétences Canada définit ainsi un prestataire fréquent : « prestataires qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières ou de pêcheur et ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines ».

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

- Le rapport est divisé en cinq parties, à savoir :
 - Le profil des entreprises : région administrative, localisation en milieu urbain ou rural, nombre de salariés à l'année , de salariés saisonniers permanents (excluant les travailleurs étrangers temporaires) et de travailleurs étrangers temporaires
 - Rétention des employés saisonniers et raisons de non retour le cas échéant
 - Difficultés de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière en 2013, raisons de ces difficultés le cas échéant et impacts de cette rareté de main-d'œuvre saisonnière
 - Difficulté anticipée de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière pour 2014, raisons expliquant que l'on éprouvera plus ou moins de difficulté à combler ses besoins en 2014., impacts sur la prestation de services ou la production,
 - Mesures prises ou prévues pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi
 - Impact attendu de la réforme de l'assurance-emploi pour l'entreprise sur divers aspects

LOGICIEL DE SONDAGES EN LIGNE

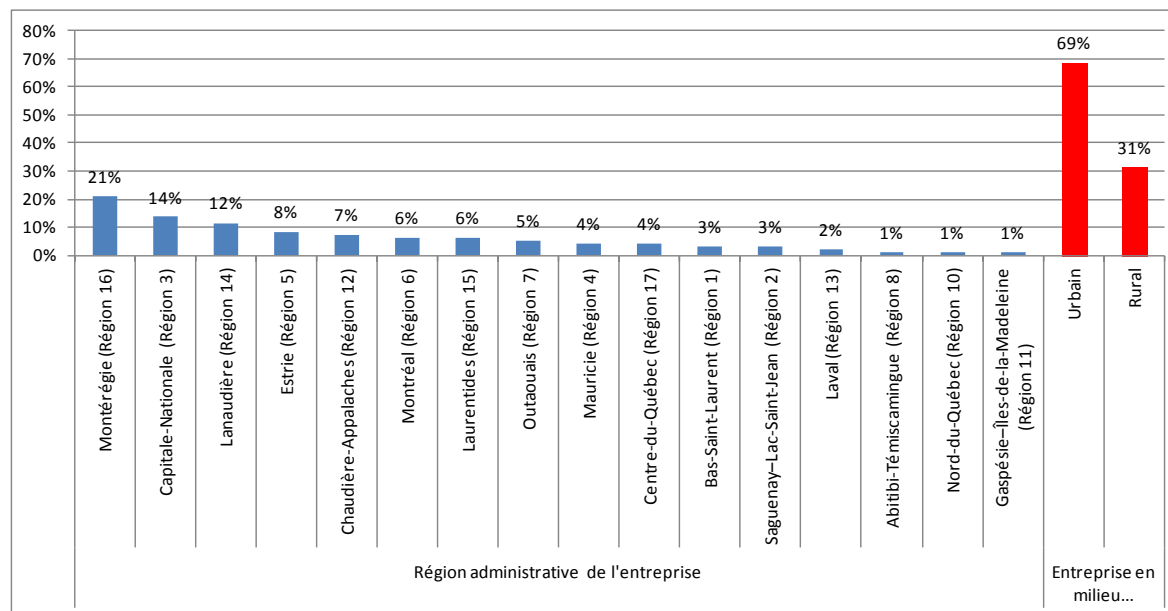
- SurveyMonkey est le logiciel de sondages en ligne le plus utilisé dans le monde. Il compte la totalité des entreprises du classement Fortune 100, ainsi que de nombreuses autres entreprises, universités et sociétés de toutes tailles.
- En ce qui concerne sa politique de confidentialité, il faut retenir que :
 - les données du sondage appartiennent au propriétaire de la licence. Pour sa part, SurveyMonkey traite les sondages comme s'ils étaient privés. En aucun cas, il ne vend n'utilise les réponses au sondage à leurs propres fins.
 - les courriels des personnes participant au sondage sont protégés et SurveyMonkey agit en tant que simple gardien de ces données et les utilise uniquement selon les instructions de ses clients.
 - SurveyMonkey s'assure de la sécurité des données des utilisateurs et limite la quantité des données récoltées aux seules informations personnelles nécessaires. Il utilise certaines des technologies les plus avancées en matière de sécurité Internet actuellement disponibles sur le marché. Il demande à ses utilisateurs de créer un nom d'utilisateur et un mot de passe uniques qui doivent être utilisés à chaque connexion. SurveyMonkey établit un cookie pour la session, uniquement dans le but d'enregistrer les informations d'authentification chiffrées pour la durée d'une session donnée. Le cookie de la session n'inclut pas le nom d'utilisateur ou le mot de passe. Enfin, lorsqu'un utilisateur accède à des zones sécurisées du site de SurveyMonkey, la technologie SSL (Secure Sockets Layer) protège ses informations en utilisant une authentification du serveur et un chiffrement des données, ce qui permet de garantir la protection et la sécurité des données de l'utilisateur et de les rendre disponibles uniquement aux personnes autorisées.

RÉSULTATS

1. PROFIL DES RÉPONDANTS

1.1 Région administrative de l'entreprise

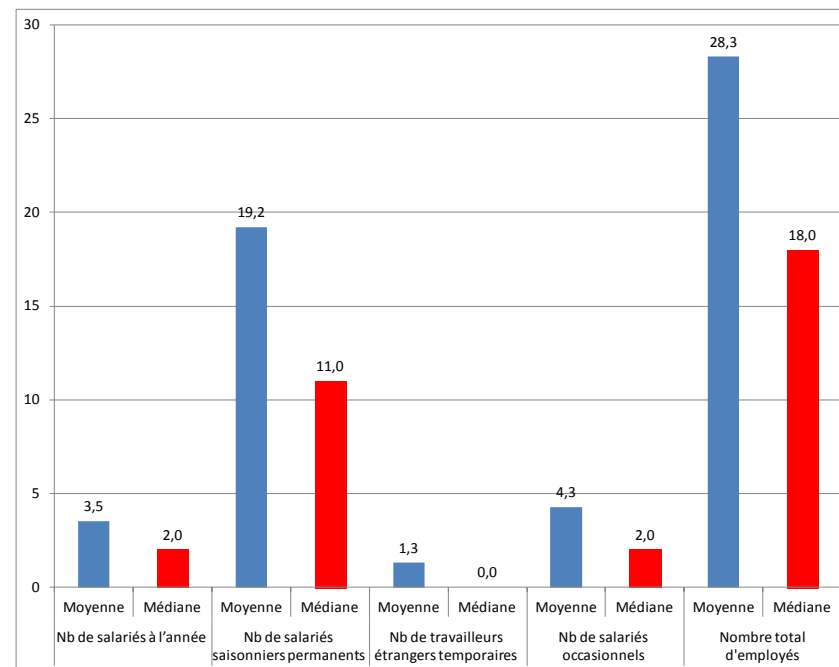
- Des entreprises de 16 régions différentes ont pris part au sondage, la Montérégie (21 %) étant celle regroupant le plus grand nombre de répondants.
- Au total, 69 % des entreprises se situent en région urbaine et 31 % en zone rurale².



² Pour déterminer les régions urbaines et rurales, nous avons procédé de la façon suivante : toute entreprise dont le deuxième caractère du code postal est constitué d'un 0 est considérée être en région rurale.

1.2 Nombre d'employés

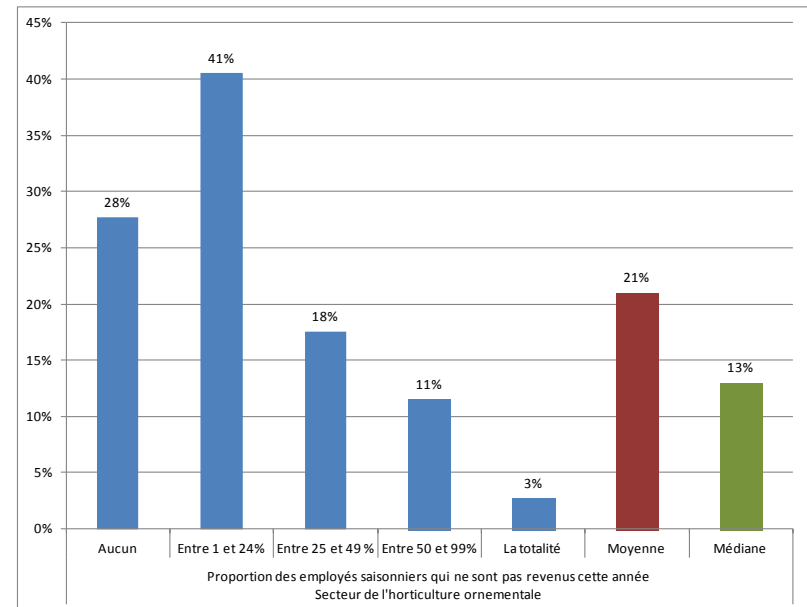
- Les entreprises comptent en moyenne 3,5 salariés à l'année, 19,2 travailleurs saisonniers permanents et 4,3 salariés occasionnels. Au total, les entreprises comptent 28,2 employés, bien que la moitié n'en compte que 18 (médiane).
- Les travailleurs saisonniers comptent donc pour les deux tiers de l'ensemble des salariés.



2. RÉTENTION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS ET RAISONS DE NON RETOUR LE CAS ÉCHÉANT DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

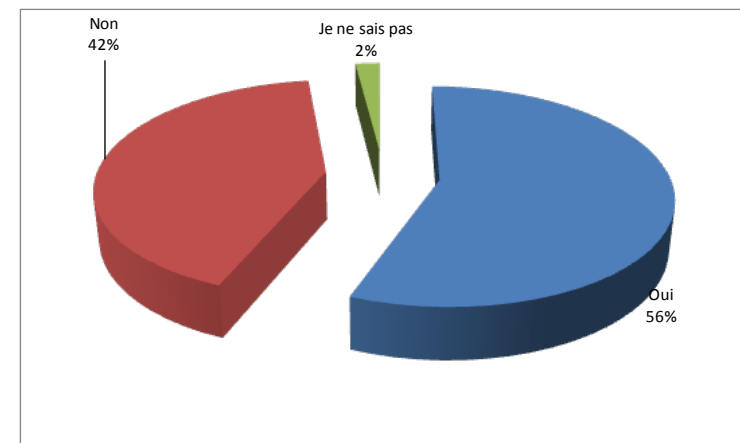
2.1 Proportion des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année

- Pour le quart des entreprises (28 %), tous les employés saisonniers sont revenus en 2013, alors que quatre entreprises sur dix (41 %) ont perdu entre 1 % et 24 % de leurs travailleurs saisonniers et une entreprise sur cinq (18 %), entre 25 % et 49 %, entre 50 % et 99 %.
- Plus d'une entreprise sur dix (11 %) a perdu entre 50 % et 99 % de ses travailleurs saisonniers, alors que pour 3 % des entreprises, la totalité des travailleurs saisonniers ne sont pas revenus au travail en 2013.
- En moyenne, près d'un travailleur saisonnier sur cinq (21 %) n'est pas revenu en 2013 (médiane de 13 %).



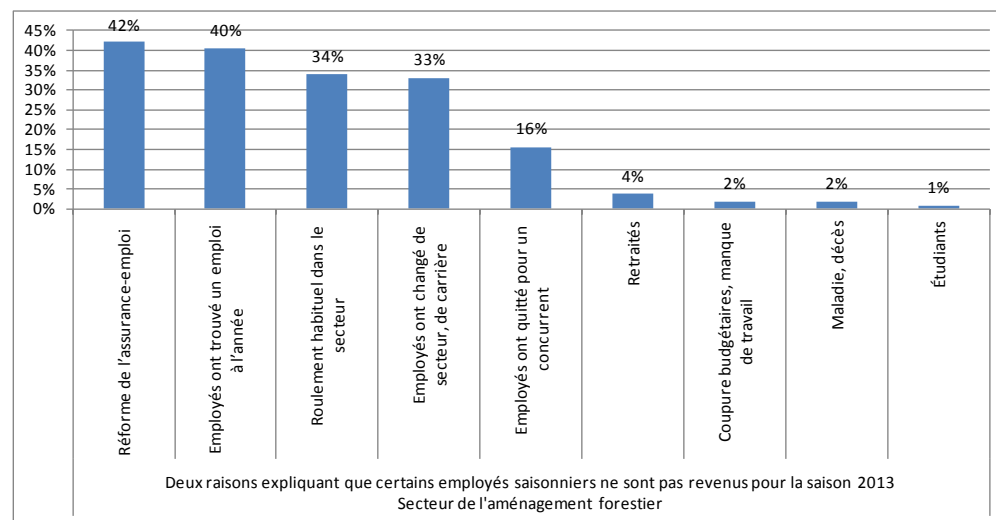
2.2 Postes-clés occupés par des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus en 2013

- Plus de la moitié des entreprises interrogées (56 %) affirment avoir perdu certains de leurs travailleurs saisonniers qui occupaient des postes clés.



2.3 Raisons expliquant que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013 (2 mentions)

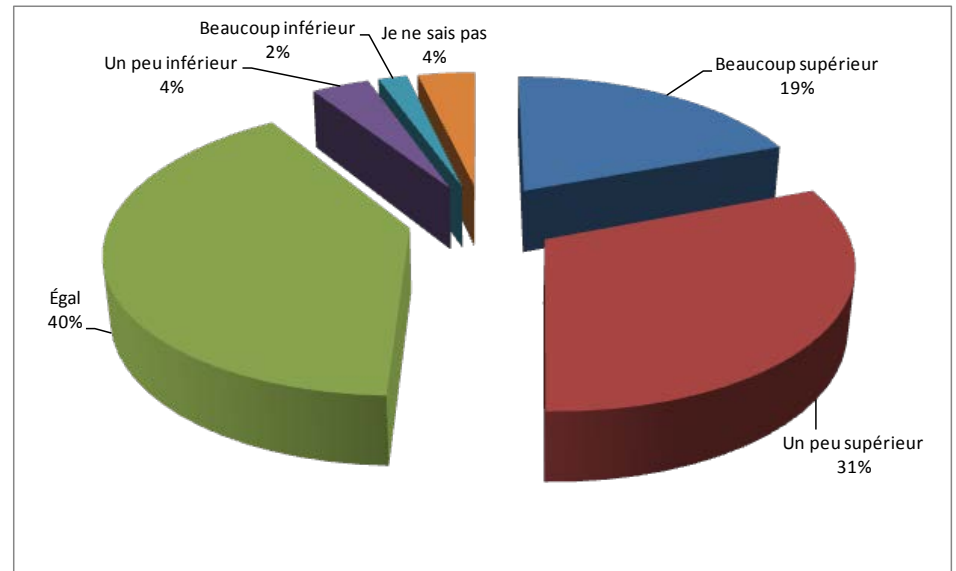
- Parmi les 109 entreprises ayant répondu à cette question, quatre raisons ressortent pour expliquer que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013 :
 - la réforme de l'assurance-emploi (42 %)
 - certains employés ont trouvé un emploi à l'année (40 %)
 - le roulement habituel dans le secteur (34 %)
 - certains employés ont changé de secteur, de carrière (33 %)



- **La réforme de l'assurance-emploi ressort donc comme premier facteur de non retour au travail des travailleurs saisonniers en 2013. Les deuxième et quatrième facteurs sont également liés indirectement à cette réforme.**

2.4 Comparaison du nombre de travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus comparativement aux années précédentes

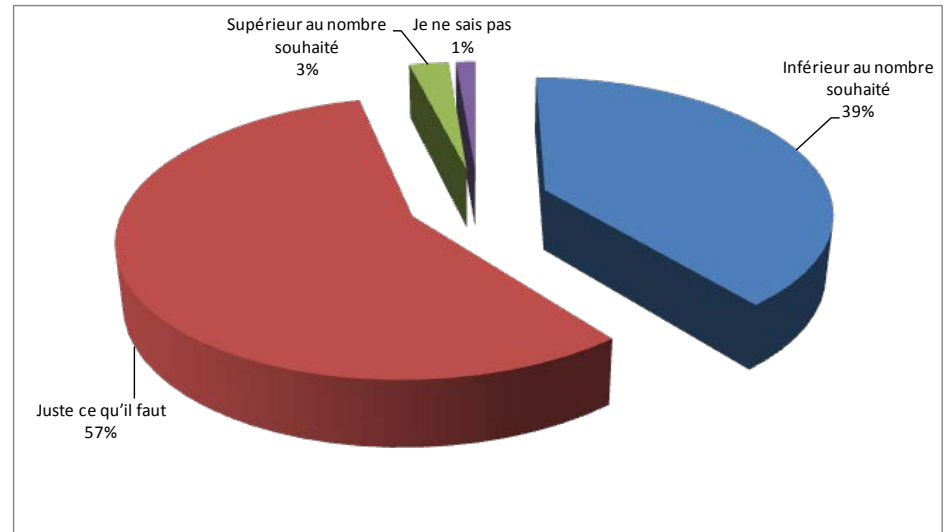
- Toujours parmi les 109 entreprises ayant répondu à cette question, la moitié affirme que, proportionnellement, le nombre d'employés saisonniers qui ne sont pas revenus travailler cette année est beaucoup (19 %) ou un peu supérieur (31 %) aux années précédentes.
- Quatre entreprises sur dix (40 %) allèguent que le nombre est égal, alors que seulement quelques entreprises affirment qu'il est un peu (4 %) ou beaucoup (2 %) inférieur.



3. DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE EN 2013

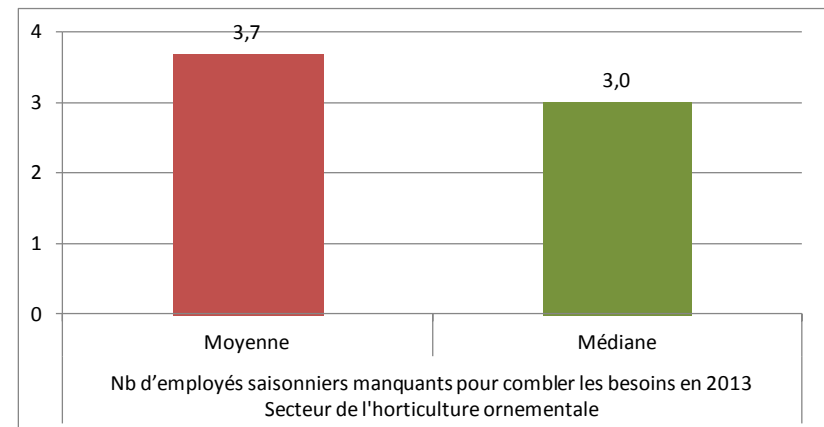
3.1 Appréciation du nombre de travailleurs saisonniers dont on dispose pour l'année 2013

- Un peu plus de la moitié des entreprises (57 %) jugent que le nombre de travailleurs saisonniers dont elles disposent pour l'année 2013 est *juste ce qu'il faut*.
- On retrouve tout de même quatre entreprises sur dix (39 %) qui estiment au contraire que le nombre est *inférieur* à celui souhaité.



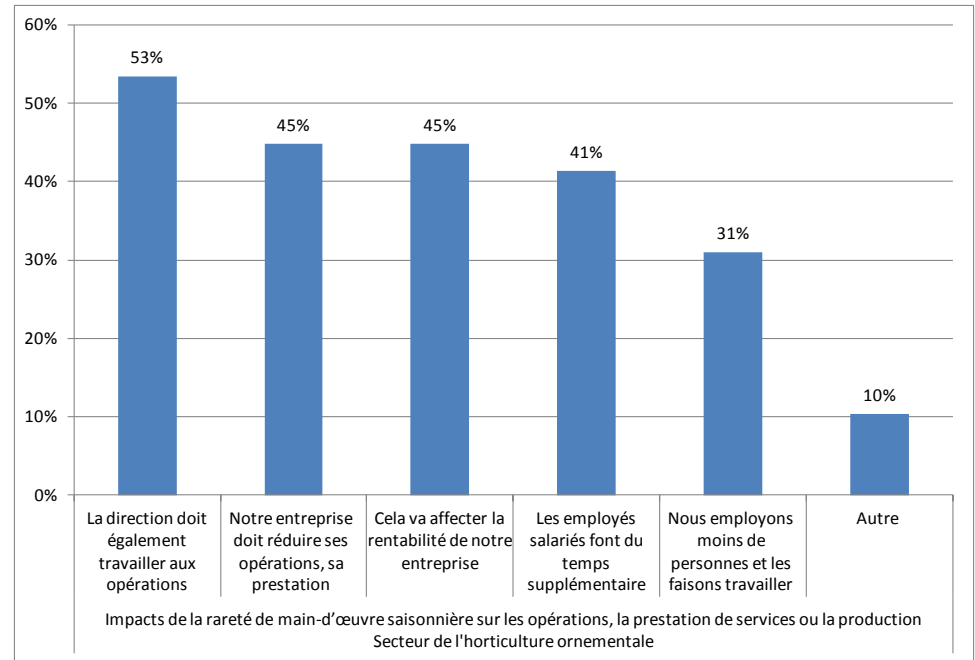
3.2 Nombre de travailleurs saisonniers manquants pour 2013

- Parmi les entreprises affirmant qu'il leur manquera des travailleurs saisonniers en 2013, il leur manquerait en moyenne 3,7 employés pour combler leurs besoins.



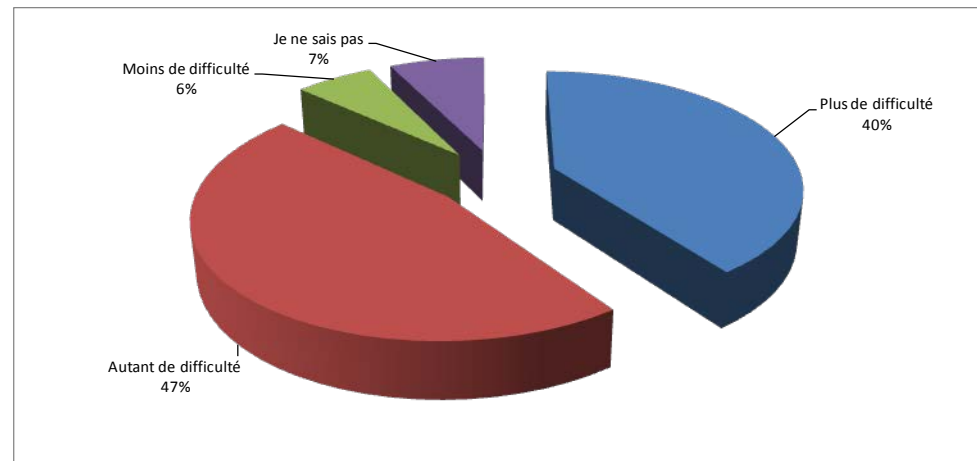
3.3 Impacts de la rareté de la main-d'œuvre sur les opérations, la prestation de services ou la production (plusieurs mentions possibles)

- Cinq-huit (58) entreprises se sont prononcées quant à l'impact de cette rareté. Les répondants ont coché plusieurs raisons (ce qui explique que la somme excède de beaucoup les 100 %), soit dans l'ordre :
 - la direction doit également travailler aux opérations (53 %)
 - l'entreprise doit réduire ses opérations, sa prestation (45 %)
 - cela risque d'affecter la rentabilité de l'entreprise (45 %)
 - les employés salariés doivent faire du temps supplémentaire (41 %)
 - les entreprises emploient moins de personnes et les font travailler plus longtemps (31 %)
- Les impacts semblent donc indéniables aux yeux des entreprises touchées par la rareté de la main-d'œuvre saisonnière.



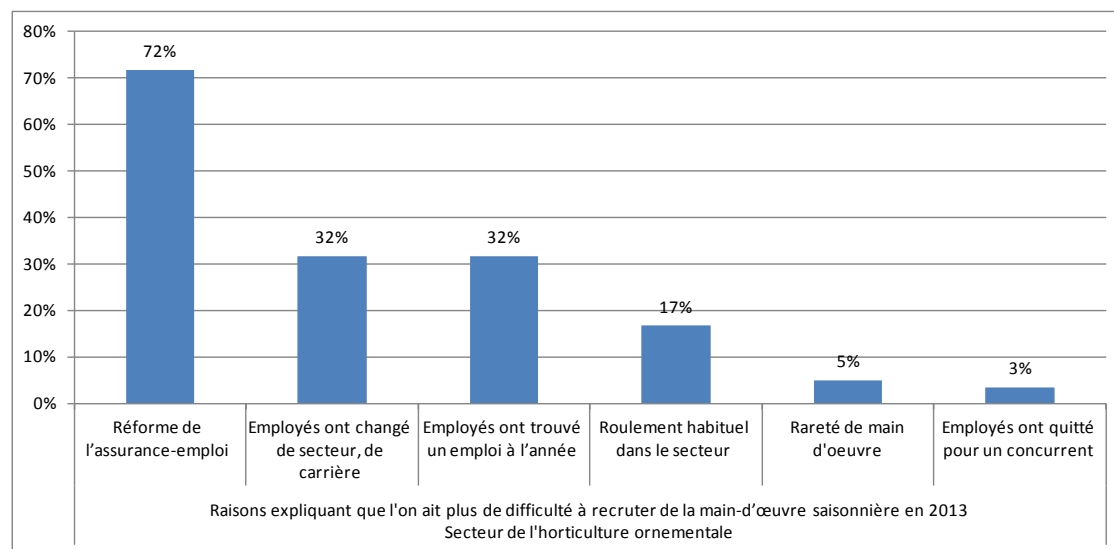
3.4 Comparaison des difficultés rencontrées à recruter de la main-d'œuvre saisonnière année comparativement à l'année 2012

- Quatre entreprises sur dix (40 %) sont d'avis qu'elles ont eu plus de difficulté à recruter des travailleurs saisonniers comparativement à 2012.
- Une même proportion (47 %) allègue avoir eu autant de difficulté et seulement 5 % avoir eu moins de difficulté
- Sept pour cent (7 %) des entreprises ne se prononcent pas sur cette question.



3.5 Raisons expliquant que l'on ait plus de difficulté à recruter de la main-d'œuvre en 2013 (2 mentions)

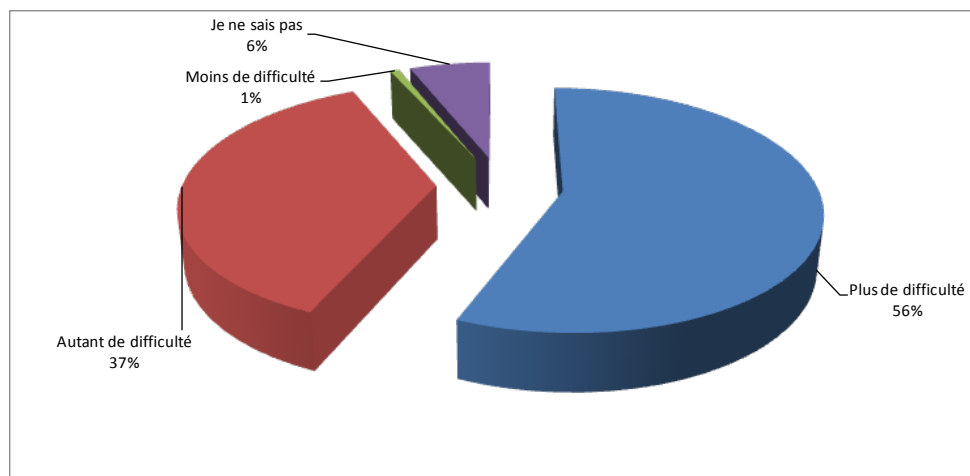
- Parmi les 60 entreprises affirmant avoir eu plus de difficulté à recruter en 2013, une raison ressort nettement : la réforme de l'assurance-emploi (72 %).
- Deux autres raisons sont évoquées par le tiers des répondants :
 - certains employés ont changé de secteur ou de carrière : 32 %
 - certains employés ont trouvé un emploi à l'année : 32 %
- Très peu d'entreprises évoquent le roulement habituel pour le secteur (17 %).



4. DIFFICULTÉS ANTICIPÉES DE RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE SAISONNIÈRE POUR 2014

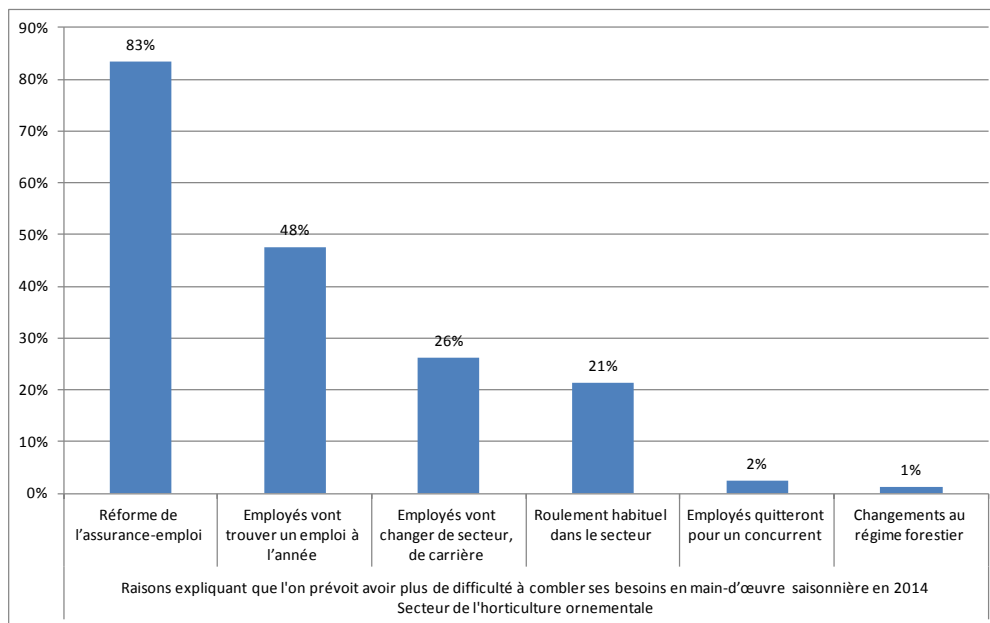
4.1 Prédiction des difficultés rencontrées en 2014 comparativement à 2013

- À la question « Prévoyez-vous éprouver plus, autant ou moins de difficulté à combler vos besoins en main-d'œuvre saisonnière en 2014? », plus de la moitié des entreprises (56 %) affirment qu'elles éprouveront *plus* de difficulté. Un peu plus d'une entreprise sur trois (37 %) allèguent qu'elles éprouveront *autant* de difficulté et seulement une entreprise (1 %) qu'elle éprouvera *moins* de difficulté.
- Six pour cent (6 %) des entreprises ne sont pas en mesure de se prononcer à ce stade-ci.



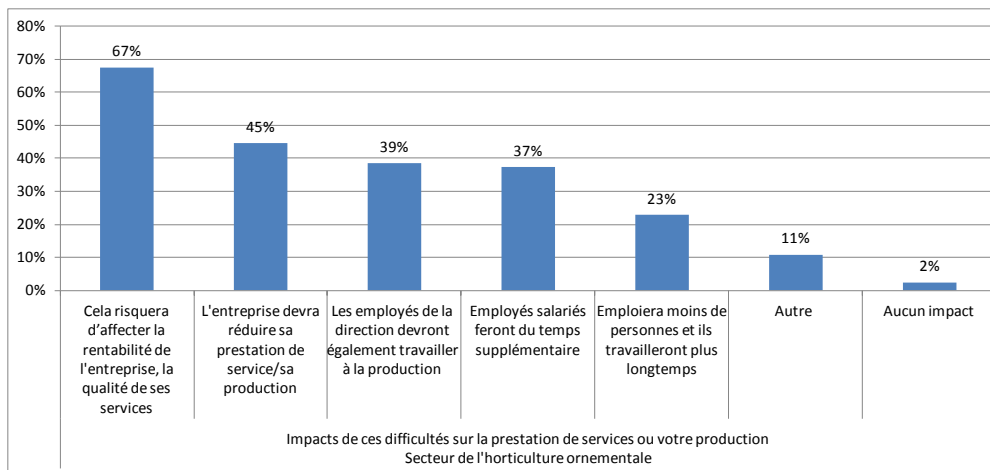
4.2 Raisons expliquant que l'on aura PLUS de difficulté à recruter de la main-d'œuvre saisonnière en 2014 (deux mentions)

- Parmi les 84 entreprises ayant fourni des raisons pour avoir plus de difficulté à recruter des travailleurs saisonniers en 2014, pas moins de 83 % évoquent la réforme de l'assurance-emploi pour expliquer cette difficulté anticipée.
- La seconde et troisième raisons évoquées sont en lien avec la précédente, à l'effet que certains employés vont trouver un emploi à l'année (48 %) et que certains employés vont changer de secteur ou de carrière (26 %).
- Le fait qu'il s'agit d'un roulement habituel pour le secteur est suggéré par 21 % des répondants.



4.3 Impacts de ces difficultés sur la prestation de services ou sur la production (plusieurs mentions)

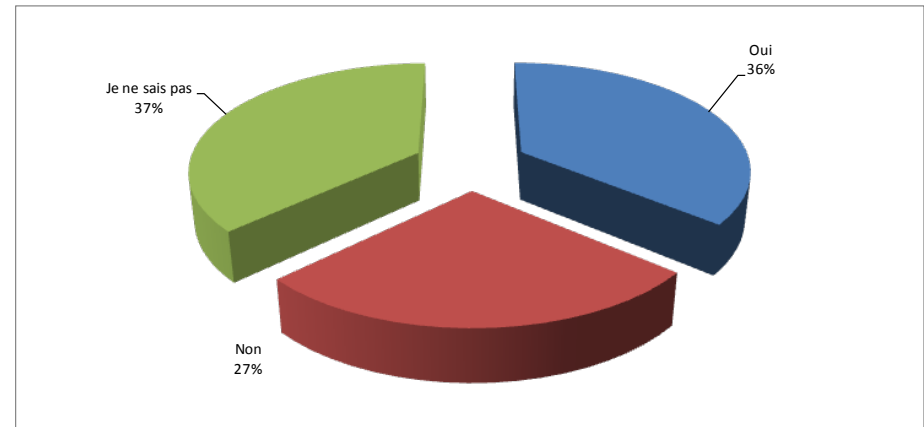
- Les 83 entreprises qui entrevoient des difficultés de recrutement pour 2014 pressentent plusieurs impacts, dont le principal est que « cela risquera d'affecter la rentabilité de notre entreprise, la qualité de nos services » (67 %).
- Trois autres impacts sont évoqués par plus d'un répondant sur trois :
 - l'entreprise devra réduire sa prestation de service, sa production (45 %)
 - les employés de la direction devront également travailler à la production (39 %)
 - les employés salariés feront du temps supplémentaire (37 %)
- Enfin, près d'une entreprise sur quatre (23 %) emploiera moins de personnes et les fera travailler davantage.



5. MESURES POUR S'ADAPTER AU NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

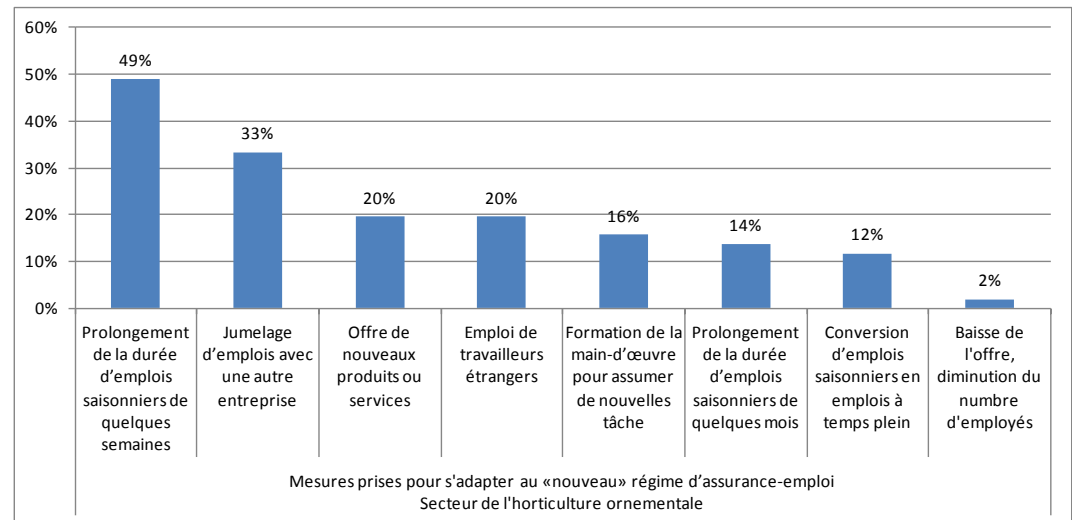
5.1 Prise de mesure pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi

- Plus du tiers des entreprises (36 %) affirment avoir pris des mesures pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi.



5.2 Mesures prises pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi (plusieurs mentions)

- Parmi les 51 entreprises qui affirment qu'elles ont pris des mesures pour s'adapter au nouveau régime, deux ressortent en particulier, à savoir le prolongement de la durée des emplois saisonniers de quelques semaines (49 %) et le jumelage d'emplois avec d'autres entreprises (33 %).
- On retrouve diverses autres mesures :
 - l'offre de nouveaux produits ou services (20 %)
 - l'emploi de travailleurs étrangers (20 %)
 - la formation de la main-d'œuvre pour assumer de nouvelles tâches (16 %)
 - le prolongement de la durée d'emplois saisonniers de quelques mois (14 %)
 - la conversion d'emplois saisonniers en emplois à temps plein (12 %)



5.3 Raisons pour ne pas avoir pris de mesures prises pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi

- Voici les raisons évoquées pour ne pas avoir pris de mesure d'adaptation :
 - «Avez-vous des idées?????»
 - «Nous ne savons pas encore réellement de quelle façon il sera appliqué»
 - «Manque de ressource monétaire pour se diversifier et de connaissance d'un autre métier. Nous avons un DEC en horticulture, je n'ai pas de connaissance dans d'autres secteurs connexe.»
 - «Je ne vois pas de moyens pour m'adapter»
 - «Nous sommes une entreprise saisonnière et la rétention des employés est difficile en basse saison. Je n'ai pas de travail à offrir durant l'hiver»
 - «Pour l'instant il n'y a pas d'impact sur mon équipe de travaille, sûrement en raison de leur âge (60 et +) et de leur statut de pré-retraité.»
 - «Je devrai me mettre au courant de tout»
 - «Notre entreprise est vraiment saisonnière. Nous effectuons également du déneigement l'hiver, mais cela n'est pas suffisant pour faire travailler tous nos employés.»
 - «Je remets en question mon entreprise saisonnière»
 - «Je ne sais pas comment»
 - «Nos employés étant dans leurs dernières années à l'emploi, devraient revenir d'une année à l'autre. Dans les dernières années, nous avons recruté des employés plus jeune, qui sont présentement en formation, et nous espérons pourront prendre la relève dans les années futures.»
 - «Mes employé clé ont déjà un autre emploi qui couvre la période de chômage de mon entreprise alors je ne vois pas quoi faire de plus.»
 - «Nous œuvrons dans un domaine saisonnier d'été. Les entreprises d'hiver que nous côtoyons ont déjà leur personnel. Même si nous jumelons nos salariés afin de leur offrir un emploi à l'année, certains perdront leur emploi étant donné qu'il n'y a pas suffisamment de postes pour tous.»
 - «Manque de temps pour pouvoir s'informer et prendre une bonne décision»
 - «Impossible de faire travailler à l'année»
 - «Parce que nous offrons déjà un emploi à l'année. Ceux qui ne restent pas, soit ils sont étudiants ou trop lâches pour travailler l'hiver !!!!»
 - «Je ne connais pas les répercussion sur mon secteur dans ma région»
 - «Je n'ai pas mis de temps à réfléchir aux options...»

- «Nous allons voir au fur et à mesure si nos employés reviennent en 2014 et nous jonglerons avec la problématique à ce moment là. Il est certain que nous aurons à former du personnel à chaque année et ce sera plus problématique pour nous et certainement moins productif. Nous sommes un pris au dépourvu avec la réforme et ne savons pas trop quoi faire avec....»
- «J'ai d'autres occupations»
- «Difficulté à trouver des solutions pour attirer des employés qui vont se faire écoeurer par la suite avec cette réforme.»
- «Pas de solutions»
- «J'ai mis le commerce en vente... quand tu fais de 80 à 100 heures par semaine... Ouf merci»
- «Trop complexe et injuste»
- «Nos employés devraient revenir l'an prochain.»
- «Mais que peut-on faire lorsque que l'on a une petite entreprise et que le Gouvernement nous dicte et impose ses décisions à part d'offrir un ambiance de travail et un climat favorable.»
- «Je ne sais pas quel moyen»
- «On regarde les différentes possibilités pour garder nos employés saisonniers»
- «I do not know how it will affect the work force I have.»
- «On sait pas encore quelles mesures nous allons appliquer!! Pas de solution...»
- «Pour voir la suite des choses avant de faire quoi que ce soit»
- «Car je trouve que nous ne sommes pas encore assez renseignés sur le sujet.»
- «Parce que moi je travaille à l'année»
- «Parce qu'il faudrait engager des employés à l'année, pour éviter l'assurance-emploi, mais notre secteur d'activité ne l'est pas, donc pas de rentrée d'argent non plus.»
- «Job saisonnier dans le domaine du golf»
- «Pas les moyens»
- «La situation ne l'exige pas»
- «On se retrouve dans un cul-de-sac. Peu importe on ne trouvera pas de main-d'œuvre qualifiée faute de pouvoir offrir un salaire décent et cette main-d'œuvre qualifiée est souvent sans expérience et souvent peu productive. On accepte de payer davantage une main-d'œuvre productive mais ça reste saisonnier. Si l'assurance nous envoie des chômeurs forcés, nous devons en subir les contre-coups. Jeu de cache-cache, improductivité, et nous devons les payer...»
- «Je pense que l'employeur n'est pas totalement conscient des impacts de la réforme de l'AE sur les employés qui ne font pas assez d'heures pour pouvoir revenir le printemps prochain. Il y aura un trou noir et ces personnes sont exposées à devoir chercher un emploi ailleurs.»
- «Je ne sais pas comment m'adapter au nouveau régime. Que peut-on faire?»
- «Perdre nos salariés régulier serait une catastrophe»

- «The work is seasonal, I have no choice or options to provide year round employment»
- «Je ne vois pas comment influencer la perception des travailleurs»
- «Nous n'avons pas de travail à offrir à l'année à tout le monde»
- «Nous prévoyons avoir encore plus de difficultés d'obtenir des employés fiables... nous ferons face à la musique lorsque nous serons rendus là»
- «Parce que la saison commence le 1^{er} avril et ce termine le 1^{er} novembre»
- «Mal documenté»
- «Je ne sais pas quelle mesure serait envisageable.»
- «Nous avons besoin de personnel saisonnier : un terrain de golf en hiver, c'est assez tranquille !!!»
- «Nous verrons dans les prochains mois les mesures que nous pourrons appliquer»
- «On ne sait pas encore quels seront tous les problèmes reliés à ces changements.»
- «Car je n'ai pas plus de semaines à leur donner : je ne pourrai pas les payer»
- «J'essaie, sauf qu'il est impossible pour nous d'œuvrer dans ce domaine à l'année à cause des conditions climatiques. Par contre, nous essayons de le faire mais malheureusement en hiver nous passons en 2^{ième} car ils ne veulent pas prendre leur emploi d'hiver. Alors cela ne me permet pas d'avancer dans nos démarches. Et en plus, les départs d'employés que nous avons eu cette année sont dû en grande partie à cause de cette réforme. Cela nous enlève notre main d'œuvre spécialisée qui est déjà faible au Québec.»
- «Je n'ai pas vraiment suivi ça de près et ça ne me semble pas clair pour moi»
- «Aucune solution possible à ce jour»
- «Parce que ça relève d'un autre palier décisionnel»
- «Je ne connais pas encore toute l'impact que la réforme va avoir»
- «Je ne vois vraiment pas ce que je pourrais faire.....»
- «Je sais pas quoi faire précisément»
- «Car ce n'est pas à nous à s'adapter même si nous devons le faire forcément.»
- «On réfléchit mais je vois difficilement comment éviter l'hiver»
- «Entretien de la pelouse : on ne peut pas en faire l'hiver»
- «Parce que depuis que le monde est monde qu'il y a des saisonniers, il faut vivre avec, alors pourquoi du jour au lendemain, il faut que cela soit encore les employeurs qui écopent. La compétition est féroce et il faut en plus se battre. Le chômage, désolé, on en a ras le bol»
- «Je ne m'y suis pas assez intéressé et ne le connais pas suffisamment mais les employés réagissent eux ... alors faudra que je m'y investisse pour mieux comprendre»
- « J'offre un salaire supérieur à la moyenne et cela ne change pas l'insécurité des employés face à l'assurance-emploi, et je ne peux les garder 12 mois par année pour compenser leur inquiétude»

- «Saisonnier, pas de revenu l'hiver, pas capable de supporter les salaires pour garder mes employés 12 mois»
- «Parce que je n'ai pas les moyen de garder mes employés à l'année.»
- «Difficile pour un territoire nordique : on ne peut pas tous se lancer dans la neige»
- «Je ne sais pas ce que je vais faire encore, mon staff est entièrement nouveau cet année et aucun ne sera dans la catégorie prestataire fréquent de l'AE»

6. IMPACT DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI POUR L'ENTREPRISE

	Positif	Négatif	Ni positif, ni négatif	Je ne sais pas
Recrutement de la main-d'œuvre	1%	83%	10%	6%
Rétention d'employés	3%	76%	9%	13%
Coûts de formation	2%	61%	23%	14%
Prix des produits ou services	4%	47%	29%	21%
Rentabilité de l'entreprise	1%	68%	14%	17%
Impact global pour l'industrie	1%	85%	3%	11%

- Les répondants ont été interrogés quant à l'impact (positif, négatif ou neutre) de la réforme de l'assurance-emploi pour leur entreprise sur six aspects. D'entrée de jeu, il convient de souligner que très peu de répondants estiment qu'il y aura des impacts positifs (entre 1 % et 4 %). Pour cinq des six aspects, la moitié ou plus estime que les impacts seront négatifs :
 - impact global pour l'industrie : 85 % négatif c. 1 % positif
 - recrutement de la main-d'œuvre : 83 % négatif c. 1 % positif
 - rétention des employés : 76 % négatif c. 3 % positif
 - rentabilité de l'entreprise : 68 % négatif c. 1 % positif
 - coûts de formation : 61 % négatif c. 2 % positif
- En ce qui a trait au prix des produits et services, 47 % envisagent un impact négatif, alors que 29 % n'envisagent pas d'impact et 4 % un impact positif.

EN SOMME...

Nombre d'employés dans le secteur

- Les entreprises interrogées comptent 28 employés au total, dont 19 sont saisonniers.

Rétention des travailleurs saisonniers et raisons de non retour le cas échéant difficultés de recrutement

- En moyenne, 21 % des travailleurs saisonniers ne sont pas revenus en 2013.
- Par ailleurs, la moitié des entreprises interrogées jugent que le nombre de travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année est beaucoup (19 %) ou un peu (31 %) supérieur aux années précédentes.
- Aussi, plus de la moitié des entreprises interrogées (56 %) affirment avoir perdu certains de leurs travailleurs saisonniers qui occupaient des postes clés.
- Parmi les raisons évoquées pour expliquer que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013, on allègue principalement quatre raisons, à savoir la réforme de l'assurance-emploi (42 %), le fait que certains employés ont trouvé un emploi à l'année (40 %), le roulement habituel dans le secteur (34 %) ou le fait que certains employés ont changé de secteur, de carrière (33 %). Trois de ces quatre raisons sont reliées de près ou de loin à la réforme de l'assurance-emploi.
- En conclusion, bien qu'une proportion relativement limitée de travailleurs saisonniers ne soient pas revenus en 2013, plusieurs entreprises associent les non-retours à la réforme, certains ayant constaté que certains employés se sont trouvés un emploi à l'année ou ont changé de carrière.

Difficultés de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière en 2013

- Un peu plus de la moitié des entreprises interrogées considèrent que le nombre de travailleurs saisonniers dont elles disposent pour l'année 2013 est « juste ce qu'il faut ». Un bon nombre (39 %) croient au contraire qu'il est inférieur à celui souhaité. Seulement 3 % pensent qu'il est supérieur.
- Parmi les entreprises affirmant qu'il leur manquera des travailleurs saisonniers en 2013, il leur manquerait en moyenne 3,7 employés pour combler leurs besoins.
- Quatre entreprises sur dix (40 %) sont par ailleurs d'avis qu'elles ont eu plus de difficulté à recruter des travailleurs saisonniers comparativement à 2012, alors que seulement 5 % considèrent avoir eu moins de difficulté.
- Parmi les entreprises affirmant avoir eu plus de difficulté à recruter en 2013, la réforme de l'assurance-emploi ressort particulièrement comme raison de ces difficultés (72 %).

Difficultés anticipées de recrutement de la main-d'œuvre saisonnière pour 2014

- Les entreprises anticipent éprouver encore plus de difficulté pour combler leurs besoins en main-d'œuvre saisonnière en 2014 : 56 % estiment en effet qu'elles éprouveront plus de difficulté, contre seulement 1 % qui pensent qu'elles auront moins de difficulté. .
- On attribue les difficultés futures essentiellement à la réforme de l'assurance-emploi (83 %).
- Parmi les entreprises qui anticipent des difficultés, le principal impact selon elles sera d'affecter leur rentabilité ou la qualité de leurs services (67 %).

Mesures pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi

- Un peu plus du tiers des entreprises (36 %) affirment avoir pris des mesures pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi, la principale étant le prolongement de la durée des emplois saisonniers de quelques semaines (49 %).
- Aux personnes qui n'ont pas pris de mesures, nous leur avons demandé les raisons. Plusieurs commentaires laissent voir un certain désarroi :

- «Je ne vois pas de moyens pour m'adapter»
- «Nous sommes une entreprise saisonnière et la rétention des employés est difficile en basse saison. Je n'ai pas de travail à offrir durant l'hiver»
- «Notre entreprise est vraiment saisonnière. Nous effectuons également du déneigement l'hiver, mais cela n'est pas suffisant pour faire travailler tous nos employés.»
- «Je remets en question mon entreprise saisonnière»
- Il est certain que nous aurons à former du personnel à chaque année et ce sera plus problématique pour nous et certainement moins productif. Nous sommes pris au dépourvu avec la réforme et ne savons pas trop quoi faire avec....»
- «J'ai mis le commerce en vente... quand tu fais de 80 à 100 heures par semaine...»
- «On ne sait pas encore quelles mesures nous allons appliquer!! Pas de solution...»
- «On se retrouve dans un cul-de-sac. Peu importe on ne trouvera pas de main-d'œuvre qualifiée faute de pouvoir offrir un salaire décent et cette main-d'œuvre qualifiée est souvent sans expérience et souvent peu productive. On accepte de payer davantage une main-d'œuvre productive mais ça reste saisonnier. Si l'assurance nous envoie des chômeurs forcés, nous devons en subir les contre-coups. Jeu de cache-cache, improductivité, et nous devons les payer...»
- «Je ne sais pas comment m'adapter au nouveau régime. Que peut-on faire?»
- «Perdre nos salariés régulier serait une catastrophe»
- «The work is seasonal, I have no choice or options to provide year round employment»
- «Je ne vois pas comment influencer la perception des travailleurs»
- «Nous n'avons pas de travail à offrir à l'année à tout le monde»
- «Aucune solution possible à ce jour»
- «Je ne vois vraiment pas ce que je pourrais faire.....»
- «Je sais pas quoi faire précisément»
- «J'offre un salaire supérieur à la moyenne et cela ne change pas l'insécurité des employés face à l'assurance-emploi, et je ne peux les garder 12 mois par année pour compenser leur inquiétude»

Impact de la réforme de l'assurance-emploi pour l'entreprise

- Les répondants ont été interrogés quant à l'impact (positif, négatif ou neutre) de la réforme de l'assurance-emploi pour leur entreprise sur six aspects. Pour cinq des six aspects, la moitié ou plus des entreprises estiment que les impacts seront négatifs, à savoir pour le recrutement de la main-d'œuvre (83 % négatif c. 1 % positif), l'impact global pour l'industrie (85 % négatif c. 1 % positif), la réétention des employés (76 % négatif c. 3 % positif), la rentabilité de l'entreprise (68 % négatif c. 1 % positif) les coûts de formation (61 % négatif c. 3 % positif). Un peu moins de la moitié pense que la réforme aura un impact sur les prix des produits ou services (47 % négatif c. 4 % positif).
- En conclusion, la réforme de l'assurance-emploi s'est déjà fait sentir sur la rétention des travailleurs saisonniers et sur le recrutement de la main-d'œuvre en 2013. Toutefois, les entreprises anticipent un choc beaucoup plus important pour l'année 2014 et plusieurs pensent que cela affectera leur rentabilité.