



Résultats du sondage sur l'assurance-emploi et du Colloque sur la saisonnalité

LE SONDAGE SUR L'ASSURANCE-EMPLOI : LES ENTREPRISES DISENT APPRÉHENDER DES IMPACTS NÉGATIFS!

Pour connaître la perception des entreprises à l'égard des changements annoncés à l'assurance-emploi, la FIHOQ et HortiCompétences ont commandé un sondage qui a été réalisé entre le 25 septembre et le 15 octobre 2012.

Un nombre record de répondants

Parmi les 369 répondants de l'industrie de l'horticulture ornementale qui ont complété le questionnaire, on observe que :

- Près de quatre répondants sur dix (37 %) oeuvrent dans le domaine de l'aménagement paysager et 26 % en entretien d'espaces verts;
- Quatre autres sous-secteurs récoltent 10 % ou plus de mentions;
- Les employés saisonniers permanents représentent 50 % de la main-d'oeuvre totale des entreprises répondantes;
- Près d'une entreprise sur trois implante des mesures ou des services afin de maintenir ses employés en poste à la fin de la saison.

SOMMAIRE

Le sondage sur l'assurance-emploi : les entreprises disent appréhender des impacts négatifs! p.1

- Un nombre record de répondants p.1

- Recours à l'assurance-emploi et prestataires fréquents p.2

- Impact des modifications à l'assurance-emploi p.2

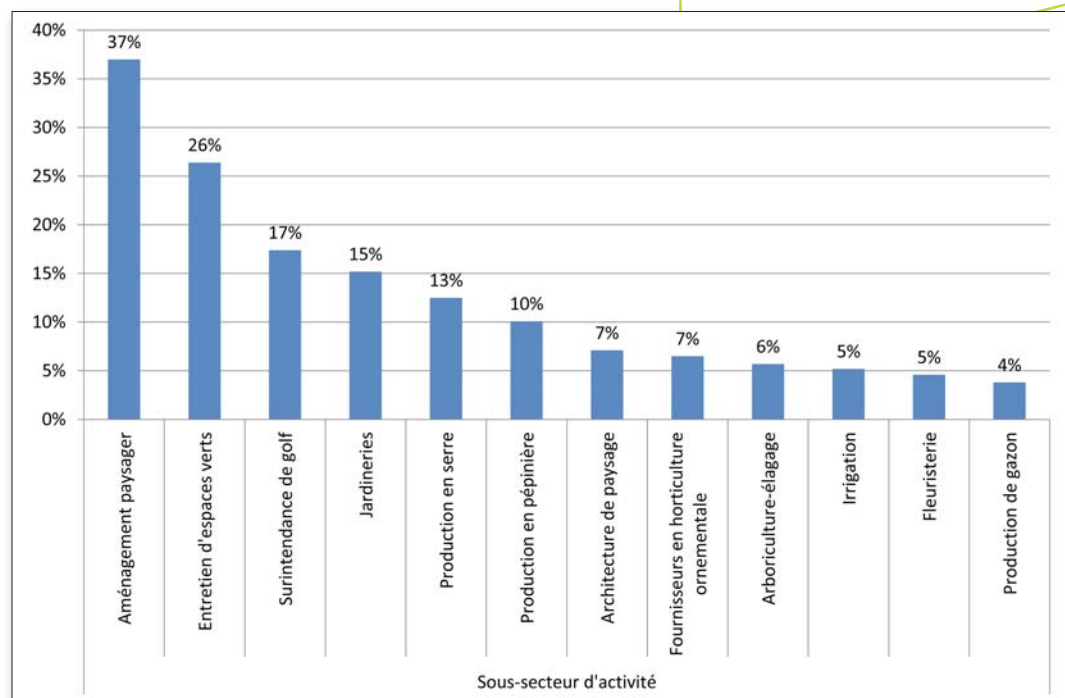
À quoi serviront ces résultats p.3

- Plus de 1000 commentaires recueillis lors du sondage p.3

Colloque sur la saisonnalité des emplois : une forte présence de l'industrie de l'horticulture ornementale! p.4

CONSULTEZ NOTRE
SITE INTERNET AU
WWW.HORTICOMPETENCES.CA

DIAGRAMME 1 :
NOMBRE DE RÉPONDANTS PAR
SOUS-SECTEUR D'ACTIVITÉ



Recours à l'assurance-emploi et prestataires fréquents

Plus de neuf entreprises sur dix de tous les sous-secteurs ont des employés ayant recours à l'assurance-emploi, à l'exception des fleuristeries et des fournisseurs en horticulture ornementale. Par ailleurs, la grande majorité des entreprises a des prestataires fréquents, c'est-à-dire des employés qui, au cours des cinq dernières années, ont touché des prestations d'assurance-emploi au moins trois fois. De plus, la presque totalité des prestataires fréquents (96 %) revient travailler pour le même employeur l'année suivante.

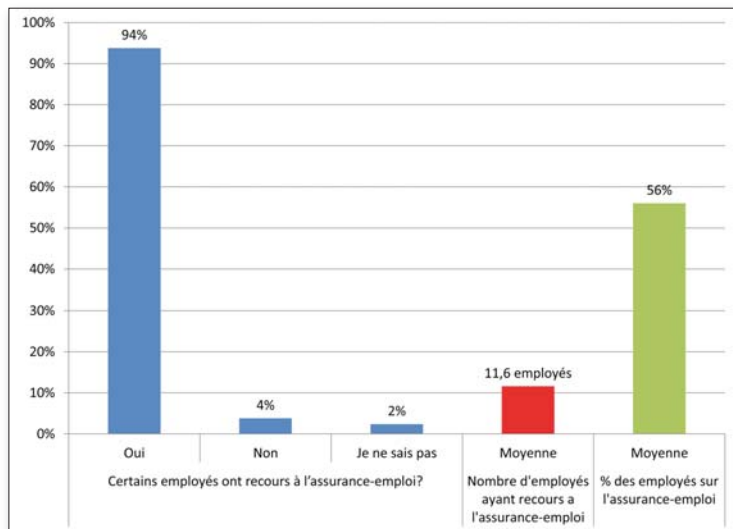


DIAGRAMME 2 : POURCENTAGE ET MOYENNE D'EMPLOYÉS AYANT RECOURS À L'ASSURANCE-EMPLOI

Impact des modifications à l'assurance-emploi

Dans l'ensemble, les entreprises sont très nombreuses à percevoir un impact très négatif (58 %) ou assez négatif (27 %) de ces modifications sur le recrutement de la main-d'oeuvre (total de 85 %). Les entreprises ayant des prestataires fréquents affirment qu'elles auront beaucoup (62 %) ou assez de difficulté (23 %) à réembaucher leurs prestataires fréquents (total de 85 %). De plus, neuf entreprises sur dix (90 %) redoutent des impacts très négatifs (67 %) ou assez négatifs (23 %) pour l'industrie de l'horticulture ornementale.

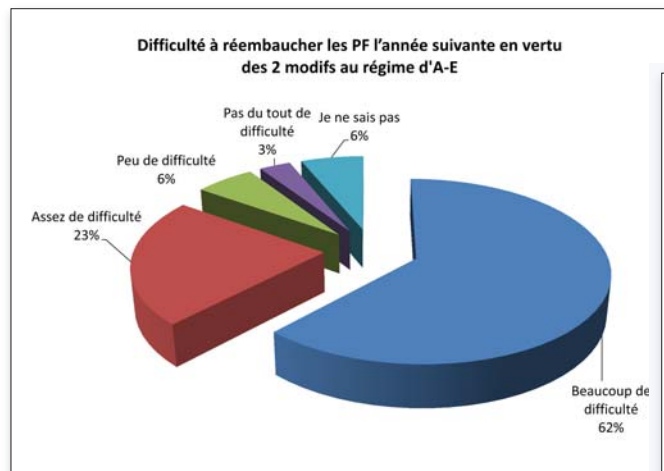


DIAGRAMME 3 : PERCEPTION DES EMPLOYEURS DE LA DIFFICULTÉ À RÉEMBAUCHER LES PRESTATAIRES FRÉQUENTS EN VERTU DES MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

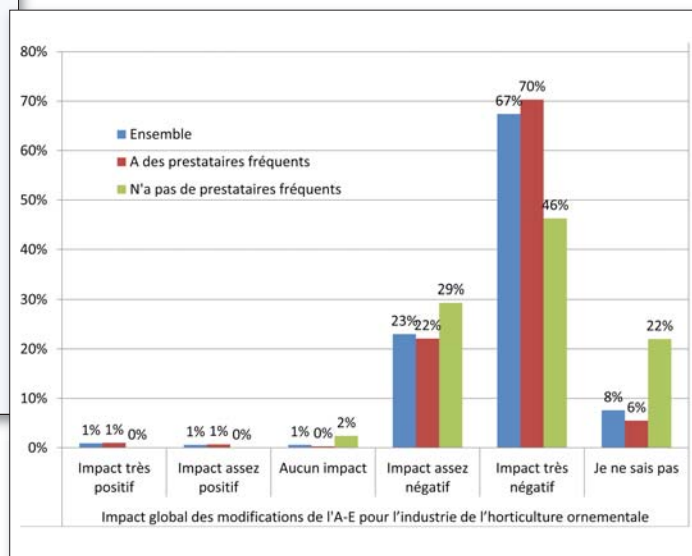


DIAGRAMME 4 : IMPACT GLOBAL DES MODIFICATIONS DE L'ASSURANCE-EMPLOI POUR L'INDUSTRIE DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE

À QUOI SERVIRONT CES RÉSULTATS

Ces résultats serviront à démontrer l'impact négatif appréhendé par les employeurs et travailleurs et seront présentés aux instances gouvernementales par la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ) et l'Alliance Canadienne de l'Horticulture Ornementale (ACHO). Le sondage a également été traduit et diffusé dans les autres provinces.

Plus de 1000 commentaires recueillis lors du sondage

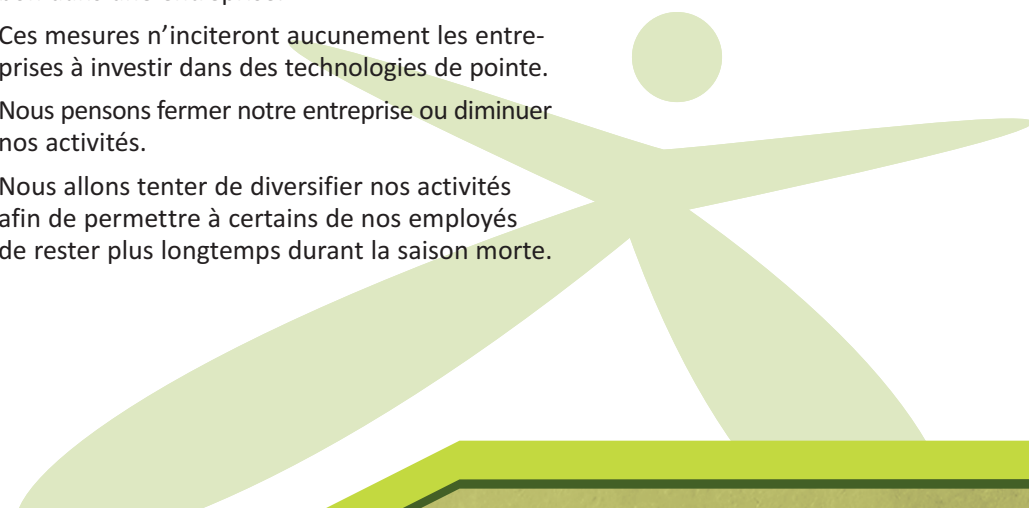
Les répondants au sondage avaient beaucoup à dire sur les répercussions qu'auraient les changements annoncés au régime de l'assurance-emploi. En voici quelques-uns.

Conséquences pour les employeurs :

- Si nos travailleurs vont travailler ailleurs, nous n'aurons plus de personnel qualifié.
- On ne peut travailler avec des gens inexpérimentés, si les employés qui ont de l'expertise dans notre domaine se cherchent tous un travail à temps plein dans un autre milieu, qu'advient-il de notre type d'industrie?
- Nous avons très peur de cette réforme. Nous priver de nos employés d'expérience en les envoyant dans n'importe quel autre travail est un frein certain au développement et au bon fonctionnement de nos entreprises. Les gens qui travaillent dans des secteurs saisonniers devraient pouvoir retourner à leur « vraie profession » chaque année...
- Il y aura plus de roulement d'employés à chaque année, ce qui est rarement quelque chose de bon dans une entreprise.
- Ces mesures n'inciteront aucunement les entreprises à investir dans des technologies de pointe.
- Nous pensons fermer notre entreprise ou diminuer nos activités.
- Nous allons tenter de diversifier nos activités afin de permettre à certains de nos employés de rester plus longtemps durant la saison morte.

Conséquences pour leurs travailleurs :

- Mes travailleurs sont en colère. Ils ne se sentent pas respectés dans leur choix de carrière dans un secteur qu'ils adorent.
- Ils sont très craintifs au niveau de leur avenir. Beaucoup ont investi dans des études pour avoir un bon emploi et en être fier... Aujourd'hui, c'est plutôt un avenir incertain qu'ils envisagent et ils ont peur pour leur avenir financier et pour leur famille. Ce n'est pas du tout rose!
- Cela les stresse beaucoup, car ils ont l'impression d'être traités comme des personnes qui ne veulent pas travailler.
- Avec la réforme, ils craignent de devoir travailler dans des domaines très éloignés de leurs compétences et champs d'intérêt.
- Nos travailleurs sont très inquiets puisque dans notre région il y a plus de travail saisonnier l'été que l'hiver et nous n'avons pas assez de stations de ski pour replacer 30 de mes employés.
- Plusieurs pensent déjà à réorienter leur carrière.
- Ils sont très inquiets, ont peur de l'avenir. Ils aiment leur travail, ils ne veulent pas quitter notre entreprise, mais auront-ils le choix...





Colloque sur la saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

UNE FORTE PRÉSENCE DE L'INDUSTRIE DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE!

Les 8 et 9 novembre derniers, au Manoir du Lac Delage dans la région de Québec, plus de 150 participants étaient présents pour discuter des enjeux liés à l'emploi saisonnier. Parmi ceux-ci se trouvaient 30 représentants de l'industrie de l'horticulture ornementale qui ont pu assister à différentes présentations, poser des questions et participer à deux ateliers de travail portant sur la valorisation de l'apport économique de l'activité saisonnière de même que sur les mesures de soutien à l'activité saisonnière et à l'encadrement réglementaire.

Au terme du colloque, les consensus suivants ont été dégagés :

- L'importance de reconnaître la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière au Québec; et
- La définition d'un statut d'emploi saisonnier qui pourrait tenir compte de la récurrence de l'emploi, des compétences spécifiques associées aux métiers, du paiement hebdomadaire des vacances, de l'étalement des heures de travail et de l'accès à la formation continue.

Des demandes formelles seront donc adressées aux représentants du gouvernement afin qu'ils reconnaissent l'apport du travail saisonnier.

Par ailleurs, les représentants des associations présents au colloque ont mentionné qu'ils désiraient travailler ensemble pour s'assurer que les revendications se concrétisent.

Financé par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail, le Chantier sur la saisonnalité a été créé en 2010 par sept comités sectoriels de main-d'oeuvre dont les secteurs génèrent des activités économiques saisonnières, soit :

- L'horticulture ornementale – commercialisation et services;
- Le tourisme;
- L'agriculture;
- Les pêches;
- L'aménagement forestier;
- La transformation alimentaire; et
- Le commerce de détail.

Pour visionner les conférences ou consulter les différents documents présentés lors du colloque, rendez-vous au <http://saisonnalite.com/1er-colloque.php>.



Ce bulletin a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Commission
des partenaires
du marché du travail

