



RAPPORT SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA TABLE NATIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER

adressé au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Le 29 novembre 2018

Édition

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

DOCUMENT N° 4.3 B

Le présent rapport tient compte des propositions clés issues des travaux de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et des quatre tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier. Il a été approuvé à la rencontre de l'Assemblée délibérante de la Commission des partenaires du marché du travail du 10 décembre 2018. Enfin, le rapport a été transmis au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui en a pris connaissance et en a approuvé les recommandations en février 2019.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019
Bibliothèque nationale du Canada, 2019

ISBN : 978-2-550-83736-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Table des matières

SOMMAIRE	5
INTRODUCTION	7
ÉTAT DE SITUATION : ÉCONOMIE SAISONNIÈRE AU QUÉBEC.....	9
Définitions clés	9
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine : la plus forte saisonnalité de l'emploi au Québec.....	12
Côte-Nord : la saisonnalité s'explique par la présence d'industries primaires et l'activité touristique	13
Bas-Saint-Laurent : une saisonnalité de l'emploi marquée.....	13
Capitale-Nationale (Charlevoix) : certaines MRC à forte saisonnalité.....	14
CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS ET MOBILISATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER.....	15
Dates et moments clés.....	15
Mobilisation dynamique sur l'emploi saisonnier au Québec	17
BESOINS, INITIATIVES ET FACTEURS DE SUCCÈS	18
Initiatives passées pour résoudre les déséquilibres de l'emploi saisonnier	18
Projet-pilote du MTESS et autres initiatives relevées par les partenaires.....	21
Projet-pilote du MTESS : vision d'ensemble et conclusions préliminaires	21
Mécanismes de partage de main-d'œuvre entre entreprises.....	24
Mesures des services publics d'emploi et d'autres ministères	26
CONSTATS ET RECOMMANDATIONS.....	27
Constats des membres des tables	28
Éléments ressortant de l'analyse.....	31
Recommandations	32
ANNEXES	34
ANNEXE 1 : MANDAT DE LA TABLE NATIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER.....	34
ANNEXE 2 : LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE NATIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER	35
ANNEXE 3 : MANDAT DES TABLES RÉGIONALES DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER.....	36
ANNEXE 4 : LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA GASPÉSIE–ÎLES-DE-LA-MADELEINE	37
ANNEXE 5 : LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA CÔTE-NORD.....	38
ANNEXE 6 : LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DU BAS–SAINT-LAURENT	39
ANNEXE 7 : LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE DE CONCERTATION RÉGIONALE DU TERRITOIRE DE CHARLEVOIX (RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE).....	40
ANNEXE 8 : LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA MRC DE PORTNEUF	41
ANNEXE 9 : POINTS CLÉS DES RECOMMANDATIONS DES TABLES RÉGIONALES DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER.....	42

SOMMAIRE

Le présent rapport est issu d'une concertation soutenue réalisée dans le cadre des travaux de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier des régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Côte-Nord, du Bas-St-Laurent et de Charlevoix (région de la Capitale-Nationale). Il porte sur les mesures et interventions à même de soutenir l'emploi saisonnier au Québec.

Le point de départ de cette concertation a été une annonce, issue du budget 2018 du gouvernement fédéral, à l'effet de réaffecter au Québec en 2018-2019 une somme de 6,4 M\$ dans le but d'offrir un soutien du revenu et une formation aux travailleuses et travailleurs saisonniers, dont ceux touchés par le phénomène du « trou noir à l'assurance-emploi ». À la même occasion, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il accorderait aux provinces concernées 230 M\$ sur deux ans (2018-2019 et 2019-2020) pour aider les travailleurs des industries saisonnières. Ultérieurement, le gouvernement fédéral a précisé l'utilisation de cette somme, soit 189 M\$ pour la mise en œuvre d'un projet-pilote, sous sa responsabilité, offrant jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestation régulière du programme d'assurance-emploi aux travailleurs des industries saisonnières admissibles, et 41 M\$ accordés aux provinces concernées dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec les provinces/territoires pour les aider à mettre en place des subventions salariales et des programmes de formation destinés aux travailleurs des industries saisonnières (le Québec s'est vu accorder 39 % de ce montant de 41 M\$, soit 8,0 M\$ en 2018-2019 et 8,0 M\$ en 2019-2020).

Dès mars 2018, un projet-pilote a été mis en place au Québec par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS) pour soutenir la formation des travailleuses et travailleurs saisonniers qui sont entre deux périodes de travail ou qui sont en emploi dans une entreprise saisonnière. En mai 2018, les tables de concertation nationale et régionales sur l'emploi saisonnier ont été créées.

Les membres des tables ont échangé en vue de proposer des avenues pour mettre à profit les sommes allouées au Québec par le gouvernement fédéral en soutien à l'emploi saisonnier. Dans leurs rapports, les tables régionales ont fait ressortir l'apport structurel de l'industrie saisonnière dans l'économie québécoise, plus particulièrement présent dans certaines régions, et ont souligné les enjeux exacerbés auxquels les secteurs saisonniers sont confrontés en matière de relève et de main-d'œuvre dans l'actuel contexte de rareté de main-d'œuvre. Les membres des tables ont analysé les mesures et initiatives en cours ou novatrices permettant de solutionner les défis de l'emploi saisonnier afin de faire ressortir les plus porteuses selon les contextes régionaux et les secteurs concernés. Les aspects positifs du projet-pilote du MTESS en soutien aux travailleuses et travailleurs saisonniers ont été soulignés ainsi que l'importance d'une offre de formation adaptée, accessible et évolutive.

Les recommandations de la Table nationale s'appuient notamment sur les propositions des rapports des tables régionales, bien qu'elles n'en reprennent pas tous les volets. Mentionnons la poursuite du projet-pilote du MTESS de soutien aux travailleuses et travailleurs saisonniers et l'importance de le faire connaître davantage; la valorisation de l'emploi saisonnier; la prise en compte des enjeux saisonniers au sein de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre; le soutien de formules de jumelage et de regroupement d'employeurs pour susciter le partage de main-d'œuvre; l'analyse, avec le ministère de l'Économie et de l'Innovation, de la possibilité de créer un fonds pour soutenir la diversification des activités saisonnières. Enfin, la continuation de la concertation sur l'emploi saisonnier est proposée pour suivre, le cas échéant, la mise en œuvre des recommandations.

INTRODUCTION

Dans son budget 2018, le gouvernement fédéral a annoncé qu'une somme de 10 M\$ serait réaffectée en 2018-2019 pour plusieurs régions du Canada, à partir du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, dans le but d'offrir un soutien du revenu et une formation aux travailleuses et travailleurs saisonniers, dont ceux touchés par le phénomène du « trou noir à l'assurance-emploi ». Le Québec a reçu 6,4 M\$ de cette somme, qui a mené à la mise en place d'un projet-pilote dès mars 2018 permettant aux travailleuses et travailleurs saisonniers de bénéficier de formation, tout en leur apportant un soutien du revenu bonifié ou en les maintenant en emploi par de la formation en entreprise.

Le gouvernement fédéral a aussi annoncé à cette occasion qu'il s'engageait à accorder aux provinces concernées 230 M\$ sur deux ans (2018-2019 et 2019-2020) pour aider les travailleurs des industries saisonnières. Le 20 août 2018, il précisait la composition de ce montant de 230 M\$, soit 189 M\$ pour implanter un projet-pilote visant à offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestation régulière du programme d'assurance-emploi aux travailleurs des industries saisonnières admissibles, et 41 M\$ versés dans le cadre des ententes sur

Un rapport découlant
de la concertation
nationale et
régionale sur
l'emploi saisonnier

le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec les provinces/territoires pour mettre en place des subventions salariales et des programmes de formation destinés aux travailleurs des industries saisonnières. Le gouvernement fédéral a indiqué au Québec au début du mois d'octobre 2018 que celui-ci recevra 39 % de ce montant de 41 M\$ (8,0 M\$ en 2018-2019 et 8,0 M\$ en 2019-2020). Le gouvernement fédéral a donc pris en compte l'importance relative de l'emploi saisonnier au Québec par rapport aux autres provinces.

Afin d'utiliser de façon optimale ces sommes obtenues du gouvernement fédéral, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'époque a demandé que soient établies la Table de concertation nationale sur l'emploi saisonnier ainsi que quatre tables régionales. L'objectif était de réunir des représentants des principaux secteurs concernés et de bénéficier de leur expertise pour proposer des solutions adaptées afin de mieux soutenir l'emploi saisonnier.

La recherche de solutions au phénomène du « trou noir à l'assurance-emploi » a été le premier déclencheur de l'instauration de cette dynamique de concertation. Par ailleurs, l'emploi saisonnier a suscité une réflexion beaucoup plus vaste sur ses enjeux actuels, laquelle a fait ressortir des solutions pour stabiliser l'emploi saisonnier et maximiser son apport à l'essor économique des régions et des collectivités.

Le présent rapport vise à conseiller le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à lui indiquer des pistes de solution pour mieux soutenir l'emploi saisonnier. Les buts sont les suivants :

- ♦ Dresser un portrait d'ensemble de l'économie saisonnière au Québec et de l'emploi saisonnier, en apportant plus de détails sur la situation des quatre régions où il y a des tables régionales de concertation;
- ♦ présenter une chronologie des événements concernant les transferts reçus du gouvernement fédéral pour soutenir les travailleuses et travailleurs saisonniers;
- ♦ situer la composition et le mandat de la Table nationale et des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier;

- ♦ exposer les problématiques centrales soulevées par la saisonnalité de l'emploi et relater les principales interventions mises en place jusqu'à maintenant pour soutenir l'emploi saisonnier au Québec;
- ♦ souligner quelques résultats préliminaires du projet-pilote du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) en soutien aux travailleurs saisonniers en lien avec les 6,4 M\$ réaffectés par le gouvernement fédéral au Québec pour offrir un soutien du revenu et une formation aux travailleuses et travailleurs saisonniers;
- ♦ présenter les principaux constats et facteurs de succès de certains projets réalisés;
- ♦ formuler les recommandations les plus porteuses afin de poursuivre et renforcer le soutien à l'emploi saisonnier au Québec.

Certaines questions soulevées au cours des travaux de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier ne pourront être traitées dans le cadre du présent rapport. Ainsi, le mandat de la Table nationale et celui des tables régionales excluent toute discussion sur les modalités du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral et toute recommandation à ce sujet.

De plus, la demande de la Commission de la construction du Québec (CCQ) visant à faire admettre les salariés de l'industrie de la construction touchés par le « trou noir à l'assurance-emploi » au même titre, aux mêmes conditions et avec les mêmes possibilités de type de formation que les autres travailleurs saisonniers du Québec admis au projet-pilote du MTESS fait actuellement l'objet d'analyse. Les travaux d'arrimage sont en cours dans le but d'amorcer l'opérationnalisation dès que possible.

ÉTAT DE SITUATION : ÉCONOMIE SAISONNIÈRE AU QUÉBEC

Les secteurs d'activité économique à forte saisonnalité, soit des emplois qui se répètent d'année en année, sont plus présents dans certaines régions et en constituent souvent les moteurs économiques. Ils ont un apport structurel dans l'économie québécoise et sont présents aux quatre coins du Québec, y compris dans les régions où la saisonnalité est moins influente.

L'emploi saisonnier, un moteur de l'économie québécoise plus présent dans certaines régions

Il est difficile à partir des statistiques disponibles, qu'elles proviennent d'enquêtes ou de données administratives, d'estimer avec précision l'ampleur de la saisonnalité ou encore d'identifier où ce phénomène a le plus de répercussions. Il convient donc d'utiliser différents indicateurs et méthodes de mesure, et de retenir comme constats les tendances qui se dégagent des résultats produits à partir de plusieurs méthodes¹.

En 2017, le nombre d'emplois saisonniers se situe au Québec entre 110 000 et 178 000 selon la méthode d'estimation utilisée, ce qui représente entre 2,5 % et 4,2 % de l'emploi total au Québec². Sur une plus longue période, on observe que la variation saisonnière de l'emploi a diminué de moitié lorsque exprimée en proportion de l'emploi total : elle est passée de 9,5 % (254 800 emplois) pour la période 1978-1982 à 4,8 % (195 900 emplois) pour la période 2013-2017.

De plus, l'importance de la saisonnalité de l'emploi est très variable d'une région à une autre. On trouve en tête, parmi celles où ce phénomène est le plus marqué, les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (plus de 20 % de l'emploi moyen total de l'année est saisonnier), du Centre-du-Québec (environ 10 %), de la Côte-Nord/ Nord-du-Québec (environ 8 %) et du Bas-St-Laurent (environ 7 %).

Définitions clés

Le **trou noir à l'assurance-emploi** correspond à la période entre le moment où prennent fin les prestations d'assurance-emploi versées aux travailleuses et travailleurs saisonniers et celui du retour en emploi de ces personnes. Il s'agit d'une période sans revenu d'emploi ni de prestations d'assurance-emploi. Ce phénomène, courant pour les travailleuses et travailleurs saisonniers, a été exacerbé par l'embellie du marché du travail, qui fait en sorte que les taux de chômage ont baissé partout au Québec. En effet, le programme d'assurance-emploi prévoit que la durée des prestations d'assurance-emploi dépend du taux de chômage – lorsque le taux de chômage baisse, les durées de prestations baissent aussi, car le gouvernement fédéral ne réajuste pas ses barèmes à cet égard –, et plusieurs travailleuses et travailleurs saisonniers voient donc leurs prestations prendre fin bien avant qu'ils ne soient retournés au travail. Le phénomène a pris de l'ampleur et fait ressortir des disparités régionales.

1 Les méthodes utilisées sont la variation saisonnière de l'emploi, les données sur l'emploi temporaire saisonnier de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et les données sur l'assurance-emploi (variation entre le creux et le sommet, et prestataires saisonniers).

2 Certaines méthodes surestiment le nombre d'emplois saisonniers parce que les résultats seraient entachés par des variations liées à d'autres phénomènes, comme des cycles de production qui ont une récurrence régulière, mais non liée aux saisons. D'autres méthodes tendent à le sous-estimer, pour diverses raisons. Par exemple, il peut y avoir confusion dans les concepts d'enquête : une personne peut déclarer avoir un emploi temporaire à contrat plutôt qu'un emploi temporaire saisonnier, ne faisant pas une réelle distinction entre les deux ou n'ayant pas perçu que le caractère temporaire de son contrat de travail était lié à des activités saisonnières. Ou encore, les emplois sont occupés par des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et cette catégorie est plus difficile à joindre dans les enquêtes populationnelles. Autre exemple : un travailleur ou une travailleuse occupant un emploi saisonnier l'été et un autre emploi saisonnier l'hiver ne seront pas captés par certaines méthodes, etc. Nous ne fournirons pas l'ensemble des facteurs explicatifs, mais on comprend que plusieurs éléments viennent influencer les résultats.

Le **caractère saisonnier** d'un emploi signifie que le niveau d'embauche varie selon les saisons. Les tâches en emploi saisonnier sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons.

Bien qu'on puisse établir des liens entre la mesure de l'emploi saisonnier et celle du chômage saisonnier, il importe de les distinguer. En effet, quelqu'un peut occuper plusieurs emplois, dont un emploi saisonnier et d'autres emplois, que ceux-ci soient saisonniers ou pas, sans connaître de ce fait même de période de chômage saisonnier.

Le travail saisonnier diffère aussi des autres formes du **travail dit « atypique »** (travail à temps partiel, contractuel, précaire, etc.). Ce dernier inclut plusieurs catégories de travailleuses et travailleurs dont la situation se distingue des particularités de la main-d'œuvre saisonnière.

Où se trouve la saisonnalité de l'emploi?

Comme indiqué précédemment, on observe que l'emploi saisonnier occupe en 2017 une part moins importante de l'emploi total qu'au cours des décennies précédentes. Cette situation serait essentiellement attribuable à des facteurs tels les suivants :

- ♦ les changements dans la composition industrielle, les secteurs à haute saisonnalité (ex. : secteur de la production de biens) ayant vu leur importance relative dans l'économie diminuer et les secteurs à faible saisonnalité (ex. : secteur des services) ayant gagné en importance;
- ♦ les avancées technologiques;
- ♦ la présence d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel en cours d'année qui sont convertis en emplois à temps plein lors de la période de pleine activité, ce qui n'engendre pas la création d'emplois saisonniers, mais plutôt une augmentation des heures travaillées.

Les secteurs les plus touchés par la saisonnalité de l'emploi pour la période 2013-2017 sont, dans l'ordre :

- ♦ foresterie et exploitation forestière, pêche, chasse et piégeage, extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz;
- ♦ services d'enseignement (note : dans ce secteur, le creux de l'emploi est observé au cours de l'été alors que c'est l'inverse pour les autres secteurs);
- ♦ construction;
- ♦ agriculture;
- ♦ information, culture et loisirs.

Certains secteurs sont moins caractérisés par la saisonnalité en termes de proportion d'emplois saisonniers – par exemple, l'hébergement et les services de restauration, où la plupart des emplois sont à l'année –, mais engendrent un nombre notable d'emplois saisonniers dans l'économie en raison d'un important volume d'emplois. Il y a donc une demande pour de la main-d'œuvre sur une base saisonnière dans ces secteurs bien qu'ils ne soient pas ceux à plus forte saisonnalité.

De façon très générale, on constate que le secteur de production des biens est plus sujet à la saisonnalité que le secteur des services. En effet, le premier comprend plusieurs des industries à forte saisonnalité, comme l'ensemble des industries du secteur primaire, la construction et même parfois certains sous-secteurs de la fabrication de

biens non durables lorsque les activités de ces industries consistent à transformer une ressource naturelle locale. On observe toutefois un plus grand nombre d'emplois saisonniers, en nombre absolu, dans le secteur des services compte tenu du poids plus important de ce secteur dans l'économie.

À noter que le secteur des services d'enseignement affiche une plus forte variation saisonnière que les autres industries des services, avec une baisse pendant l'été contrairement à ces autres industries, mais il s'agit d'une dynamique de l'emploi tout à fait différente qui ne fait pas partie des préoccupations qui nous intéressent ici.

La majorité de la saisonnalité de l'emploi au Canada est redevable à des secteurs autres que ceux reconnus pour avoir une très forte saisonnalité que sont les industries primaires et la construction³ : tous les secteurs peuvent donc comporter une part plus ou moins importante d'emplois saisonniers.

On sait aussi que la saisonnalité est forte dans l'industrie touristique, bien qu'il ne s'agisse pas d'un secteur d'activité économique en soi, mais plutôt d'une activité qui vient stimuler plusieurs secteurs d'activité économique comme l'hébergement et les services de restauration, l'information, la culture et les loisirs ainsi que le transport, pour ne nommer que ceux-ci.

Les industries peuvent regrouper des réalités contradictoires. C'est pourquoi il faut être prudent lorsqu'on évoque les industries saisonnières ou que l'on prend en compte des données à ce sujet. À titre d'exemple, citons le cas du secteur de la transformation des produits de la mer : dans une région telle la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, on transforme une ressource locale et les activités de transformation s'alignent sur celles de la pêche, alors que dans une région comme Montréal, la ressource est importée et les activités de transformation se font tout le long de l'année.

Les régions « ressources » ou « manufacturières » sont en général davantage touchées par la saisonnalité.

L'analyse des industries demande donc d'être raffinée pour obtenir un portrait plus représentatif de la réalité.

L'isolement géographique et économique d'une entreprise renforce l'impact de la saisonnalité.

D'ailleurs, une typologie de la saisonnalité produite en 2011 pour le compte du Chantier sur la saisonnalité combine l'intensité de la saisonnalité de l'activité économique et l'isolement géographique et économique. Il s'en dégage que plus une entreprise est « isolée », plus la saisonnalité⁴ est forte. Ceci corrobore les résultats indiquant que les régions urbaines sont moins concernées par la saisonnalité.

Les données disponibles ne permettant pas de mesurer précisément le phénomène de l'emploi saisonnier, vu le fin niveau que ce type d'analyse requiert, il est aussi suggéré de partir de la connaissance des marchés du travail locaux et des secteurs d'activité spécifiques, et ensuite de rassembler l'information ainsi produite pour réellement comprendre l'ampleur du phénomène et surtout, afin de dégager les enjeux propres à chaque région.

Les quatre régions identifiées comme les plus touchées par les enjeux du travail saisonnier ont brossé des portraits de leur situation à partir de l'information dont elles disposaient, qui varie de l'une à l'autre. À noter que trois d'entre elles, soit celles de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Côte-Nord et du Bas-Saint-Laurent, sont

3 Roger GUILLEMETTE, 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.

4 Michel MORISSET, Isabelle CHARRON et Denis BEAUDOIN (2011), *Typologies de la saisonnalité. Document de travail pour réflexion*, pour le compte du Chantier sur la saisonnalité.

des régions ressources⁵, ce qui signifie que l'économie y est particulièrement tributaire de l'hydroélectricité ou de l'extraction de ressources. Une quatrième région est formée des municipalités régionales de comté (MRC) de Charlevoix et de Charlevoix-Est, un résultat qui peut surprendre de prime abord, puisqu'elles se situent dans une région urbaine (Capitale-Nationale), mais qui se comprend aisément lorsqu'on connaît la composition industrielle et la forte présence de l'activité touristique dans ces MRC.

Chacun à leur manière et en fonction de l'information disponible, les rapports des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier ont présenté l'ampleur de la saisonnalité et certaines caractéristiques du marché du travail saisonnier de la région. Voici les principaux constats qui se dégagent de chaque portrait quant à ces aspects.

Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine : la plus forte saisonnalité de l'emploi au Québec

L'économie de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine est celle qui comporte la plus forte saisonnalité de l'emploi au Québec. Près du quart des emplois seraient saisonniers dans les établissements de cinq employés ou plus⁶.

Les secteurs d'activité économique les plus touchés par des variations saisonnières de l'emploi sont :

- ♦ foresterie et exploitation forestière;
- ♦ construction;
- ♦ fabrication d'aliments et de boissons;
- ♦ arts, spectacles et loisirs;
- ♦ pêche, chasse et piégeage;
- ♦ agriculture;
- ♦ services d'hébergement et de restauration.

L'activité économique de ces secteurs atteint son sommet pendant l'été, ce qui accentue la demande de main-d'œuvre au même moment.

La saisonnalité touche l'ensemble de la région, mais c'est principalement aux Îles-de-la-Madeleine et dans la MRC Le Rocher-Percé qu'il y a eu le plus d'interventions dans le cadre du projet-pilote du MTESS.

Les caractéristiques de la main-d'œuvre saisonnière, ici identifiées à partir des données sur les prestataires d'assurance-emploi, indiquent que les hommes, les personnes moins scolarisées et celles plus âgées sont plus touchés par la saisonnalité. La saisonnalité est aussi plus présente au sein des postes de niveaux intermédiaire et élémentaire.

Les secteurs ciblés par la Table de concertation régionale sur l'emploi saisonnier sont la pêche et la transformation des produits marins, le tourisme et la forêt. La direction régionale de Services Québec s'est assurée que, pour l'année 2018-2019, ce projet-pilote vient en soutien aux entreprises ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs affectés par la fermeture de zones de pêche et à ceux affectés par la diminution des quotas de crevettes.

5 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (2018), « Portrait économique des régions du Québec », p. 10. [https://www.economie.gouv.qc.ca/bibliotheques/etudes-analyses/analyses-interregionales/portrait-economique-des-regions-du-quebec/?no_cache=1].

6 Données tirées de l'Enquête sur l'emploi, le recrutement et les besoins de formation (EREFQ) d'Emploi-Québec, 2015.

Côte-Nord : la saisonnalité s'explique par la présence d'industries primaires et l'activité touristique

Autour de 288 entreprises sont associées à des secteurs à plus forte activité saisonnière dans la région de la Côte-Nord, et elles regroupent près de 2 900 emplois (pas nécessairement tous saisonniers).

Les principaux secteurs touchés par de la saisonnalité dans la région sont, sans ordre précis :

- ♦ agriculture;
- ♦ foresterie;
- ♦ pêche;
- ♦ préparation et conditionnement des poissons et des fruits de mer;
- ♦ divertissements et loisirs;
- ♦ services d'hébergement;
- ♦ transport par eaux pour le tourisme et l'agrément;
- ♦ cantines et comptoirs mobiles;
- ♦ aménagement paysager.

La saisonnalité de certains secteurs provient en partie de l'activité touristique : la demande de main-d'œuvre s'accroît pendant la période estivale pour ces secteurs.

La saisonnalité est plus présente dans les MRC de la Haute-Côte-Nord, de la Minganie et du Golfe-du-Saint-Laurent. Les membres de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier se sentent très interpellés par la problématique de la rareté de main-d'œuvre, qui semble préoccupante pour la région et qui constitue un enjeu important pour les entreprises, notamment pour celles avec une activité saisonnière.

Bas-Saint-Laurent : une saisonnalité de l'emploi marquée

La saisonnalité de l'emploi est marquée dans la région du Bas-Saint-Laurent, où en 2015 près du cinquième (18 %) des emplois étaient saisonniers dans les établissements de cinq employés ou plus. Bien qu'ayant diminué de 18 % entre 2011 et 2015, le nombre de prestataires du programme d'assurance-emploi saisonniers est demeuré stable de 2015 à 2017.

La saisonnalité est plus importante dans les secteurs suivants :

- ♦ pêche, chasse et piégeage;
- ♦ foresterie et exploitation forestière;
- ♦ fabrication de produits minéraux non métalliques;
- ♦ arts, spectacles et loisirs;
- ♦ construction.

L'ampleur de la saisonnalité peut être moins marquée dans d'autres secteurs, mais ceux-ci génèrent un important volume d'emplois ou de chômeuses et chômeurs saisonniers – par exemple, les services d'hébergement et de restauration, et le transport et l'entreposage. Le chômage saisonnier s'observe pendant les mois d'hiver, révélant que la demande de main-d'œuvre saisonnière survient surtout pendant la saison estivale.

La saisonnalité caractérise davantage le marché du travail des MRC de La Matapédia et des Basques. C'est toutefois la MRC de Rimouski-Neigette qui contribue le plus à la saisonnalité de l'ensemble de la région en raison du volume d'emplois.

Les caractéristiques de la main-d'œuvre touchée par la saisonnalité, définies à partir des données sur les prestataires du programme d'assurance-emploi saisonniers, révèlent qu'il s'agit principalement d'hommes (trois quarts des prestataires saisonniers) et de personnes n'ayant pas de formation qualifiante (deux tiers). Par contre, les trois quarts des emplois saisonniers seraient de niveau technique (donc demandant une formation qualifiante) ou intermédiaire dans la région. Aussi, près de 40 % des prestataires saisonniers sont âgés de 55 ans et plus. Enfin, la région a identifié certaines professions plus sujettes à la saisonnalité, qui se trouvent toutes dans les familles d'emploi « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés » et « Ressources naturelles, agriculture et production connexe ».

Capitale-Nationale (Charlevoix) : certaines MRC à forte saisonnalité

La région de la Capitale-Nationale comprend certaines MRC ayant un marché du travail caractérisé par une forte saisonnalité. Le territoire de Charlevoix est particulièrement concerné : une proportion de 26 % des emplois sont saisonniers dans les établissements de cinq employés ou plus dans les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est (14 % dans l'ensemble de la région de la Capitale-Nationale et 12 % dans la MRC de Portneuf). Un peu plus de la moitié des établissements emploie au moins une travailleuse saisonnière ou un travailleur saisonnier.

Les secteurs d'activité montrant une forte variation saisonnière de l'emploi dans Charlevoix sont les suivants :

- ♦ services d'hébergement et de restauration;
- ♦ agriculture;
- ♦ foresterie;
- ♦ pêche et chasse;
- ♦ arts, spectacles et loisirs;
- ♦ construction.

La demande pour de la main-d'œuvre saisonnière se produit surtout l'été.

La main-d'œuvre saisonnière, dont les caractéristiques ont été analysées à partir des données sur les prestataires d'assurance-emploi saisonniers, est un peu plus âgée que la moyenne. Les hommes et les personnes ayant un niveau d'études secondaires sont plus concernés. Les travailleuses et travailleurs occupant un poste de niveau élémentaire sont plus susceptibles de connaître un épisode de chômage saisonnier. La saisonnalité est surtout observée dans les familles d'emploi « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés » et « Ressources naturelles, agriculture et production connexe ».

CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS ET MOBILISATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER

À la demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'époque, la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier a été mise en place, ainsi que quatre tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier : régions de la Capitale-Nationale (Charlevoix), de la Côte-Nord, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et du Bas-Saint-Laurent. Cette mobilisation des principaux acteurs de la saisonnalité a commencé rapidement. Ceux-ci ont donc pu suivre de près la réalisation du projet-pilote implanté par le MTESS en soutien aux travailleurs saisonniers et les annonces faites par le gouvernement fédéral de transferts financiers au Québec pour aider les travailleuses et les travailleurs saisonniers.

Nous présentons ci-dessous la chronologie des événements ainsi que le mandat de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, et une description de la mobilisation suscitée autour des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier.

Dates et moments clés

ANNÉE 2018	DESCRIPTION
27 février : Annonce du budget du gouvernement fédéral 2018	<p>Le gouvernement fédéral a annoncé que 10 M\$ seraient réaffectés en 2018-2019 et accordés à certaines provinces pour offrir un soutien du revenu et une formation aux travailleuses et travailleurs saisonniers touchés par le « trou noir à l'assurance-emploi ». C'est aussi à ce moment que le gouvernement fédéral a annoncé accorder un montant de 230 M\$ sur deux ans (2018-2019 et 2019-2020) aux provinces concernées pour soutenir l'industrie saisonnière. Les détails au sujet de l'utilisation de ce dernier montant ont été obtenus en octobre 2018.</p> <p>Le Québec a reçu 6,4 M\$ de la somme de 10 M\$ à partir du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, et ce, pour soutenir les travailleuses et travailleurs saisonniers, dont ceux touchés par le phénomène du « trou noir à l'assurance-emploi ».</p> <p>Cette somme a permis l'implantation d'un projet-pilote afin de dispenser de la formation à des travailleuses et travailleurs saisonniers, tout en leur offrant un soutien du revenu bonifié ou en les maintenant en emploi par de la formation en entreprise.</p>
23 mars : Lancement public du projet-pilote du MTESS à Sept-Îles par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de l'époque. Ce dernier annonce la mise en place de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier ainsi que de quatre tables régionales.	<p>Le projet-pilote est en vigueur depuis le 9 avril 2018. Il offre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ pour les travailleuses et travailleurs saisonniers sans emploi, un soutien du revenu offert pendant qu'ils suivent une formation, soutien qui équivaut aux prestations d'assurance-emploi qu'ils recevaient avant que ces prestations ne cessent, sans être inférieur à 300 \$ par semaine; ♦ pour les travailleuses et travailleurs saisonniers pour lesquels les entreprises décident de prolonger la période en emploi, malgré la fin des activités saisonnières, le financement accordé aux entreprises pour la formation de ces personnes est également bonifié et peut atteindre 100 % des coûts de formation et des salaires des personnes occupant emploi saisonnier.

ANNÉE 2018	DESCRIPTION
17 mai	Annonce officielle, à Mont-Joli, de l'entente entre le Québec et le gouvernement fédéral concernant la somme de 6,4 M\$ accordée au Québec en 2018-2019.
23 et 24 mai : Lancement officiel des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier	Les tables dans les régions de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Côte-Nord, du Bas-St-Laurent et de Charlevoix (Capitale-Nationale) sont présidées par la directrice régionale ou le directeur régional de Services Québec.
26 juin : Première rencontre de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier	La Table est présidée par le sous-ministre associé d'Emploi-Québec et par la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).
20 août : Le gouvernement fédéral précise ses intentions au sujet du montant de 230 M\$ ⁷ (en 2018-2019 et en 2019-2020) pour les provinces concernées, annoncé dans son budget 2018.	Le gouvernement fédéral investira 189 M\$ pour mettre en œuvre un projet-pilote visant à offrir jusqu'à cinq semaines supplémentaires de prestation régulière du programme d'assurance-emploi aux travailleurs des industries saisonnières admissibles. Ce projet-pilote est en vigueur depuis le 5 août 2018 et durera jusqu'au 30 mai 2020, et est implanté dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées ⁸ , incluant cinq régions du Québec : Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord (le découpage inclut Charlevoix); Centre-du-Québec; Chicoutimi-Jonquière; Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine; Nord-Ouest-du-Québec. De plus, il investira jusqu'à 41 M\$ sur deux ans pour mettre en place des subventions salariales et des programmes de formation destinés aux travailleurs des industries saisonnières. Ces montants seront accordés aux provinces concernées dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) conclues avec les provinces/territoires.
Début octobre	Le gouvernement fédéral indique que le Québec obtiendra 8,0 M\$ en 2018-2019 et 8,0 M\$ en 2019-2020 du montant de 41 M\$ destiné aux travailleurs des industries saisonnières, et ce, dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)
23 octobre	Les rapports des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier sont déposés à la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier, qui prendra en compte les éléments clés dans son rapport.
23 novembre	Finalisation et approbation du rapport par les membres de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier
10 décembre	Dépôt et approbation du rapport de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier à la séance du 10 décembre de la Commission des partenaires du marché du travail. Les rapports des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier seront déposés pour information à la même occasion.

7 80 M\$ en 2018-2019 et 150 M\$ en 2019-2020.

8 Pour comprendre le découpage des régions économiques de l'assurance-emploi : http://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/que.aspx

Mobilisation dynamique sur l'emploi saisonnier au Québec

Une attention particulière a été portée à la composition de la Table nationale et des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier afin de réunir des représentantes et représentants reflétant un portrait fidèle de la problématique nationale et régionale sur l'emploi saisonnier et une vision d'ensemble de la situation. Elles sont constituées, par exemple, selon qu'elles sont régionales ou nationale, de représentants des groupes suivants : conseils régionaux des partenaires du marché du travail, Mouvement Action-chômage, travailleuses et travailleurs, entreprises de secteurs saisonniers, établissements d'enseignement, municipalités et ministères. De plus, les tables se devaient d'être représentatives :

- ♦ des problématiques et/ou des solutions possibles de problématiques territoriales;
- ♦ des secteurs d'activités associés au travail saisonnier;
- ♦ des secteurs de MRC ayant reçu/qui pourraient recevoir le plus grand nombre de demandes de travailleuses et travailleurs saisonniers.

Même si les tables nationale et régionales poursuivaient différents objectifs⁹, trois d'entre eux se sont révélés plus importants :

Trois objectifs plus importants

- ♦ explorer différentes solutions pour résorber les problèmes de main-d'œuvre relatifs à la saisonnalité des emplois;
- ♦ proposer des solutions novatrices et baliser la recherche de solutions pour les régions;
- ♦ maximiser l'utilisation des fonds provenant du gouvernement fédéral pour les travailleuses et travailleurs saisonniers.

Les membres des tables de concertation se sont rapidement positionnés sur leur raison d'être, qui était de se pencher non seulement sur les solutions au problème du « trou noir à l'assurance-emploi », mais aussi sur le travail saisonnier dans son ensemble – surtout que le besoin était davantage de consolider l'économie saisonnière. Les enjeux soulevés ont été la connaissance de l'emploi saisonnier et des mesures d'aide, la rareté de main-d'œuvre et la nécessité de développer des mesures d'aide structurantes.

De plus, trois principes fondamentaux ont influencé les échanges et la recherche de pistes de solutions au sein de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier :

- 1. Favoriser le maintien/la prolongation du lien d'emploi avec l'employeur saisonnier original :** former à des fins de polyvalence, d'avancement ou de soutien à la diversification des activités
- 2. Favoriser le maintien dans le secteur :** former afin d'assurer la fidélité au secteur saisonnier original
- 3. Favoriser le maintien en région :** mieux connaître les besoins de main-d'œuvre des entreprises et les compétences des travailleurs saisonniers afin de former ceux-ci pour favoriser la complémentarité des compétences des travailleurs pour un autre secteur saisonnier ou non de leur région (transférabilité des compétences)

9 Voir en annexe les mandats et les listes des membres des tables nationale et régionales de concertation sur l'emploi saisonnier.

BESOINS, INITIATIVES ET FACTEURS DE SUCCÈS

L'apport des secteurs saisonniers au développement et à la vitalité économique et sociale des régions est majeur. Deux grands enjeux sur le marché du travail marquent l'emploi saisonnier au Québec :

- ♦ les difficultés récurrentes en matière de recrutement et d'attraction de la main-d'œuvre, dont le manque de relève;
- ♦ les problèmes à assurer, à chaque nouvelle saison, le retour en emploi de la main-d'œuvre ayant de l'expérience et étant déjà formée dans le domaine.

Ces deux enjeux ne sont pas nouveaux, ils sont présents depuis quelques décennies et concernent plusieurs secteurs d'activité économique. Cependant, ils évoluent actuellement plus rapidement dans un contexte de rareté et de vieillissement de la main-d'œuvre, ces derniers éléments affectant l'ensemble du marché du travail, dont les emplois saisonniers. De plus, les changements apportés aux règles du programme d'assurance-emploi au cours des dernières années ont eu pour effet d'exacerber la situation.

Voici une présentation sommaire d'initiatives réalisées jusqu'à aujourd'hui pour soutenir le secteur saisonnier et répondre aux problèmes de main-d'œuvre, y compris le relevé de facteurs de succès et de constats.

Initiatives passées pour résoudre les déséquilibres de l'emploi saisonnier

Plusieurs initiatives visant à solutionner les déséquilibres de l'emploi saisonnier ont eu cours depuis les années 1990 jusqu'à aujourd'hui, parfois dans un contexte d'instabilité de l'emploi ou de fluctuation de l'activité économique. De nombreux secteurs et entreprises ont alors mobilisé des efforts pour apporter des solutions permettant de recruter et de fidéliser la main-d'œuvre. Voici quelques exemples.

Soutien financier essentiel à la poursuite de projets

- ♦ En 1994, le secteur agricole connaît un contexte d'instabilité de l'emploi et de fluctuation économique. Dans le cadre d'un programme de stabilisation du travail saisonnier, le service public d'emploi a soutenu 57 projets agricoles, limitant ainsi les mises à pied. Ces projets visaient la diversification maraîchère, la stabilisation de la main-d'œuvre spécialisée par l'entremise d'un regroupement d'employeurs et de travailleuses et travailleurs, la création d'un centre de coordination pour l'allongement de l'emploi saisonnier, etc. En 2005, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole a demandé au Groupe Agéco une étude pour vérifier si les projets lancés dix années plus tôt s'étaient poursuivis. Quatorze promoteurs ont été rencontrés et seuls quatre projets avaient persisté. Entre autres causes, la majorité de ces projets n'auraient pu être concrétisés sans le soutien financier du service public d'emploi.
- ♦ En 1998, le Cercle de tourisme du Québec a demandé à la Chaire de tourisme de l'UQAM d'identifier des stratégies propres au secteur et permettant de contrer la saisonnalité dans le tourisme. Il en est ressorti différentes pistes : diversifier et développer l'offre touristique, cibler les clientèles, intensifier les efforts de commercialisation, étaler le calendrier scolaire, coordonner les efforts pour établir un meilleur levier de promotion du tourisme canadien, etc. Par ailleurs, de 1998 à 2006, le Programme incitatif d'allongement de la saison touristique, créé par Tourisme Québec, a financé une partie des salaires nécessaires pour maintenir les bureaux d'accueil ouverts plus longtemps. D'autres projets ont été expérimentés durant la même période en vue d'aider à prolonger certains emplois saisonniers. En 2005, Tourisme Québec a lancé le programme Aide stratégique aux projets touristiques, mettant en valeur le tourisme durant toute l'année.

- ♦ En 2002, une étude a été commandée par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la transformation alimentaire au Groupe Agéco pour connaître les besoins de main-d'œuvre saisonnière. Plusieurs pistes ont alors été relevées, partant de l'amélioration des conditions salariales, en passant par l'inventaire de différentes approches pour le recrutement et l'échange d'employés, jusqu'à la modification des règles du programme d'assurance-emploi. Dans cette étude, on a également recensé des initiatives de recrutement dans trois secteurs : l'agriculture, l'exploitation forestière et le tourisme. Les recommandations ont porté sur le développement de stratégies individuelles telles que l'instauration de primes visant la rétention, la visibilité des offres d'emploi, un recrutement mieux ciblé et une utilisation accrue des mesures offertes par les services publics d'emploi, etc. D'autres stratégies d'ordre collectif ont également été recommandées.

Une des études produites pour le compte du Chantier sur la saisonnalité¹⁰ en 2010 présente, entre autres, une revue de la littérature sur le sujet et reprend les approches dégagées par Sharpe et Smith¹¹ pour y parvenir sur le plan des politiques publiques : le soutien du revenu (assurance-emploi), l'extension de la durée des emplois (étirer les activités, offrir de la formation) et la création d'emplois dits complémentaires aux emplois saisonniers existants. À noter qu'une autre approche est présentée, soit de favoriser la mobilité des travailleuses et travailleurs vers des emplois plus stables annuellement, mais elle a pour effet de ne pas préserver le bassin de main-d'œuvre saisonnière.

Dans les études découlant du Chantier sur la saisonnalité, certains auteurs font valoir l'idée d'accepter la saisonnalité comme phénomène et de simplement soutenir le revenu de la main-d'œuvre affectée, et ce, par le versement à ces personnes de prestations d'assurance-emploi pendant les périodes non actives. Ils soulignent que cette approche passive peut faire l'affaire tant de la main-d'œuvre (stabilisation de ses revenus) que des employeurs (assurance du maintien d'un bassin de main-d'œuvre et externalisation des coûts du chômage) dans des régions données en particulier. Par ailleurs, ils conviennent qu'elle ne contribue 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 possible 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 nécessaires à cet effet. On peut aussi partager de la main-d'œuvre de façon complémentaire aux emplois saisonniers existants à travers une stratégie de placement de type « prêt de main-d'œuvre ».

Différentes pistes de solution se sont dégagées, liées aux champs de responsabilité du service public d'emploi.

¹⁰ Jean CHAREST (2010), *La saisonnalité de l'emploi : un état des lieux*, Rapport de recherche, École de relations industrielles, Université de Montréal. Rapport rédigé pour le compte du Chantier sur la saisonnalité.

¹¹ Andrew SHARPE et Jeremy SMITH (2005), *Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy Implications*, Ottawa, Center for the Study of Living Standards.

Pistes de solution liées aux mesures d'emploi	Description
Accès à la formation et allongement de la période d'emploi ou de revenu	Formation avec salaire en entreprise (y compris au sein du secteur forestier) ou formation de base avec soutien du revenu offert aux travailleuses et travailleurs saisonniers depuis 2010 par Emploi-Québec. Le projet-pilote du MTESS de soutien aux travailleurs saisonniers, mis en place au printemps 2018, permet de répondre avec souplesse à cette demande.
Diversification des bassins de recrutement	Recrutement auprès des clientèles faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail et de prestataires de l'assistance sociale, avec possibilité de subventions salariales, mais aussi par d'autres approches dont l'attraction d'étudiantes et étudiants étrangers, de travailleuses et travailleurs retraités ou étrangers temporaires, etc. L'exemple du secteur agricole est souvent cité pour l'embauche de main-d'œuvre étrangère temporaire, alors que l'embauche de main-d'œuvre retraitée est plus souvent associée au secteur de l'horticulture.
Amélioration par les entreprises de leurs pratiques de gestion de leurs ressources humaines, concourant à la fidélisation de la main-d'œuvre	Cet aspect peut être soutenu par les services aux entreprises d'Emploi-Québec, qui offrent des mesures destinées spécifiquement aux entreprises.
Partage de la main-d'œuvre ou des heures de travail par le jumelage d'entreprises, favorisant la stabilisation des emplois par des formes de planification et d'organisation du travail entre entreprises	Parmi les projets qui connaissent du succès, citons, par exemple, celui du Regroupement des employeurs du secteur bioalimentaire en Gaspésie ¹² , qui réunit des usines de transformation des produits marins et les centres d'emploi agricole en matière de placement agricole. Plusieurs formules ont donné des résultats intéressants, mais il semble que la survie de tels projets soit fragile. Certains facteurs, tels que la distance entre les lieux de travail ou le financement disponible seulement pour une période déterminée, sont en cause.

Mis sur pied à l'automne 2016 en vue du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre, le Collectif sur l'emploi saisonnier durable¹³ a soulevé ce type d'enjeux et formulé certaines des solutions nommées ci-dessus pour appuyer l'importance de l'emploi saisonnier comme outil majeur de développement économique et social des régions. Ce type de solutions avait aussi été dégagé dans la foulée des travaux du Chantier sur la saisonnalité.

Plusieurs de ces secteurs étant représentés à la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et aux tables régionales, ces enjeux et solutions ont aussi fait l'objet d'échanges ou de propositions préliminaires.

¹² Initialement, ce projet était soutenu par le MTESS au moyen de la mesure Concertation pour l'emploi – volet Table ad hoc de concertation. Depuis 2015-2016, une entente de service d'aide à l'emploi a été conclue.

¹³ Le Collectif est composé des organismes suivants : le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec; la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec; l'Alliance de l'industrie touristique du Québec; l'Association québécoise de l'industrie de la pêche; l'Union des producteurs agricoles; la Fédération québécoise des coopératives forestières; l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec.

Projet-pilote du MTESS et autres initiatives relevées par les partenaires

Projet-pilote du MTESS : vision d'ensemble et conclusions préliminaires

Le tableau suivant fournit l'information sur l'évolution de l'utilisation du projet-pilote dans les quatre régions où il y a des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier.

DONNÉES CUMULATIVES 2018-2019 (EN DATE DE LA SEMAINE SE TERMINANT LE 16 NOVEMBRE 2018)¹⁴

FORMATION INDIVIDUELLE	
Régions	Nombre de participations
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	82
Côte-Nord	140
Capitale-Nationale	32
Bas-Saint-Laurent	17
Ailleurs au Québec	4
Total :	275

FORMATION EN ENTREPRISE			
Régions	Projets	Entreprises	Participations ¹⁵
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	29	18	1 272
Côte-Nord	9	10	255
Capitale-Nationale	4	3	32
Bas-Saint-Laurent	17	15	109
Mauricie	5	5	24
Outaouais	1	1	2
Nord-du-Québec	2	2	9
Saguenay-Lac-St-Jean	1	1	2
Estrie	1	1	12
Montréal	2	2	27
Lanaudière	1	2	34
Total :	72	60	1 778

¹⁴ Les données proviennent de l'information de gestion.

¹⁵ Les données proviennent des directions régionales.

**Gaspésie-
Îles-de-la-
Madeleine**

En date du 16 novembre 2018, il y a eu 82 participations d'individus sans emploi à une formation par l'entremise du projet-pilote, surtout au cours des mois d'avril et de mai. À noter que plusieurs personnes à qui le soutien a été proposé l'ont refusé. Voici quelques exemples d'activités de formation : habilités personnelles et saines habitudes de vie; compétences de base : maths, français, informatique; ateliers préventifs en santé-sécurité au travail; services à la clientèle; langue seconde (anglais); etc.

Pour ce qui est des entreprises, on a dénombré 29 projets pour 18 entreprises de différents secteurs rejoignant 1 272 travailleuses et travailleurs (cela inclut une entreprise mandataire regroupant 56 entreprises et 104 aides-pêcheurs). Parmi les formations offertes, on trouve : sécurité alimentaire et hygiène; hôtellerie : entretien ménager, cuisine, service à la clientèle; manipulation et transformation des produits marins; informatique (saisie de données, contrôle-réception, gestion des stocks).

En date du 16 novembre 2018, 140 participations à des formations individuelles ont eu lieu dans différentes MRC de la région. Les types de formation suivis ont été : information touristique et services à la clientèle en anglais; initiation à l'informatique; alphabétisation; abattage et façonnage des bois; formation générale et service à la clientèle.

Côte-Nord

En formation en entreprise, on dénombre 9 projets touchant 10 entreprises et rejoignant 255 participations. Les formations ont concerné différents secteurs, notamment dans les domaines forestier, sylvicole, de la transformation des produits marins et touristique. Les types de formations offerts sont, par exemple : entretien mécanique; compétences en synergie d'équipes; comptabilité; salubrité, assainissement et désinfection, microbiologie alimentaire.

Il y a eu 17 participations aux formations individuelles. Par ailleurs, six personnes se sont désistées avant le début, dont la majorité en raison d'un retour en emploi. Au total, onze personnes ont entrepris une formation. Parmi les activités offertes, on trouve les suivantes : immersion anglaise; formation d'appoint en informatique, français ou mathématique, selon le besoin des participants; comptabilité de base; Autocad, etc.

**Bas-Saint-
Laurent**

De plus, 17 projets pour 15 entreprises ont bénéficié d'activités de formation. Ainsi, 109 participantes et participants ont pu acquérir des compétences ou rehausser leurs acquis dans les secteurs suivants : aménagement forestier (production acéricole); transformation des produits marins (formation en transformation des produits de la mer et contrôle de qualité); commerce de détail (vente et conseil en produits de boucherie). En outre, un cours de conduite de déneigeuse offert en établissement d'enseignement a été offert pour répondre aux besoins du marché du travail.

En date du 16 novembre 2018, quatre projets de formation en entreprise dans la région de la Capitale-Nationale (Charlevoix) ont eu cours dans les secteurs du tourisme et des mines, rejoignant 32 travailleuses et travailleurs, et deux autres projets viennent d'être élaborés (agriculture et secteur culturel).

**Capitale-
Nationale
(Charlevoix
et Portneuf)**

Dans Charlevoix, il y a eu 28 participations pour des formations individuelles, dont des formations en cuisine, sécurité privée, informatique multiniveau, anglais débutant, foresterie légère.

Dans Portneuf, quatre personnes ont été rejointes. Un cours en santé et sécurité construction a été offert à une personne, et une autre s'est inscrite à un cours en anglais, mais elle est retournée en emploi avant de le terminer. Deux participants n'ont pas voulu suivre de formation.

Un projet-pilote du MTESS à poursuivre en 2019-2020 et à faire connaître davantage

Malgré certaines difficultés en cours de réalisation à rejoindre les individus ou à les intéresser à participer à des activités de formation, et considérant le fait que cette solution est perçue comme une solution gagnante de court terme, le projet-pilote est généralement jugé positivement par les partenaires. Une telle mesure offre une souplesse d'intervention et se révèle pertinente, car elle soutient le développement des compétences des travailleuses et travailleurs saisonniers, tout en assurant le maintien d'un soutien du revenu ou d'un salaire. En plus d'assurer une période de travail suffisamment longue à la main-d'œuvre saisonnière de façon qu'elle se qualifie pour le programme d'assurance-emploi, les projets de formation en entreprise visant l'acquisition de nouvelles compétences permettent aux

travailleuses et travailleurs de protéger leurs emplois à long terme et aux entreprises, de bonifier leur offre de services.

Constats réalisés et facteurs de succès mis en relief par des membres des tables et pouvant enrichir l'expérimentation :

- ♦ déployer des efforts pour faire connaître l'existence du projet-pilote et le soutien qu'il apporte aux individus pour les activités de formation, et celui accordé aux entreprises pour des formations par une approche personnalisée;
- ♦ identifier les besoins de formation et les compétences requises, et privilégier l'idée que les formations offertes, tant aux individus qu'aux entreprises, soient qualifiantes;
- ♦ disposer de formations variées, souples et accessibles durant la période de chômage;
- ♦ veiller à la cohérence de l'offre de formation à moyen terme, par exemple par l'entremise d'un continuum de formation continue ou d'autres formules adaptées aux différents secteurs saisonniers;
- ♦ rappeler aux entreprises que les services aux entreprises des commissions scolaires et des cégeps peuvent les soutenir pour leurs besoins de formation;
- ♦ prendre conscience que plusieurs prestataires du programme d'assurance-emploi saisonniers ont un faible intérêt pour la formation, souvent en raison de leur profil personnel (âge, faible scolarité), et refusent de participer à ce type de mesure active – plusieurs formations ont été annulées faute d'inscriptions;
- ♦ bonifier l'expérimentation afin que les modalités actuelles permettent de répondre à tous les types de clientèle victimes du « trou noir à l'assurance-emploi » (ex. : les personnes qui ne réussissent pas à se qualifier pour le programme d'assurance-emploi);
- ♦ tenir compte du fait que la formation en entreprise est une formule plus efficace si elle est offerte avant le début de la saison plutôt qu'en fin de saison, car cela permet aux employeurs de former au besoin la nouvelle main-d'œuvre recrutée.

Mécanismes de partage de main-d'œuvre entre entreprises

Quand une part importante de la main-d'œuvre est embauchée sur une base saisonnière, le recrutement devient une étape récurrente cruciale dans la vie des employeurs. Il est donc important de disposer de stratégies aidant à combler les besoins de main-d'œuvre, renforçant l'attraction de nouveaux travailleurs et travailleuses, et atténuant les problématiques liées à la rareté de main-d'œuvre et au manque de relève.

Des facteurs à considérer pour réussir le partage de main-d'œuvre entre entreprises

En particulier, une initiative comme le prêt de main-d'œuvre entre entreprises peut contribuer à allonger les périodes de travail de la main-d'œuvre tout en répondant de façon souple aux besoins des employeurs. Parmi les avantages pour les employés, notons une plus grande sécurité d'emploi. Pour les employeurs, cela garantit de maintenir le lien d'emploi comme entreprise principale tout en assurant une continuité.

Des projets de partage de main-d'œuvre entre entreprises ont été présentés aux membres de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et ont suscité de l'intérêt. Les paragraphes suivants présentent rapidement les mécanismes utilisés dans deux secteurs, soit celui de l'agriculture et celui de la transformation bioalimentaire de produits marins, ainsi que des constats sur ces expériences et les facteurs de succès.

Agriculture : les initiatives en cours de partage de main-d'œuvre entre entreprises sont :

- ♦ La Coopérative d'utilisation de main-d'œuvre partagée (CUMO) du Bas-Saint-Laurent, qui réunit un nombre peu élevé de producteurs agricoles; ces derniers peuvent donc échanger ensemble sur leurs besoins, ce qui ajoute en souplesse et coûte moins cher.
- ♦ La Coopérative de solidarité de services de remplacement agricole du Centre-du-Québec, qui embauche un coordonnateur pour comprendre les besoins et les périodes d'embauche, faire le lien avec les compétences de la main-d'œuvre requise et assurer le partage de la main-d'œuvre entre entreprises dans le respect.

La coopérative agricole est essentiellement un regroupement de producteurs¹⁶ qui se partagent des ressources selon leurs besoins en main-d'œuvre. Ce modèle fonctionne bien dans les cas où les activités de production interviennent à des périodes différentes, tant pour les besoins saisonniers que les besoins à l'année. Le fonctionnement de la coopérative agricole est soutenu aussi par l'Union des producteurs agricoles (UPA), qui offre un service de paye.

Les **facteurs de succès** qui facilitent la concrétisation de cette initiative sont les suivants :

- ♦ disponibilité de financement et implication des entreprises : bien que les programmes gouvernementaux puissent aider au démarrage, l'autofinancement doit être visé à moyen terme;
- ♦ coordination souple selon les besoins de chacun des membres;
- ♦ polyvalence et capacité d'adaptation de la main-d'œuvre;
- ♦ offre d'un service centralisé de paye par l'UPA, qui se charge d'atténuer les difficultés administratives.

¹⁶ Le Regroupement est l'employeur.

Regroupement des employeurs du secteur bioalimentaire des produits marins

Un projet visant à partager la main-d'œuvre entre entreprises a été mis en place dans la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine dans le secteur bioalimentaire de la transformation des produits marins. Il fonctionne depuis 2013 et réunit sept entreprises (neuf entreprises au début), dans le cadre d'ententes de prêt de main-d'œuvre pour des postes équivalents. Au cœur de ce modèle, un coordonnateur tient un registre de travailleuses et travailleurs, assure les liens entre les entreprises et comble les besoins. Cette personne établit des protocoles de prêt de main-d'œuvre entre les entreprises, qui doivent en respecter les termes. L'organisme offre en quelque sorte des services d'aide à l'emploi aux travailleuses et travailleurs et aux personnes en recherche d'emploi du secteur, et répond ainsi aux besoins de main-d'œuvre des entreprises de transformation.

La mise en place de ce dispositif a pris du temps. En 2007, il y a d'abord eu l'implantation d'un registre de travailleuses et travailleurs de l'industrie de la transformation des produits marins par le MTESS et d'autres partenaires. Le début du partage de main-d'œuvre entre les industriels a démarré seulement en 2013. Depuis 2015, le MTESS finance le Regroupement par l'entremise d'une entente de placement dans le cadre de la mesure Services d'aide à l'emploi, entente à laquelle les employeurs contribuent également à hauteur de 30 % des coûts.

Il faut souligner les appréhensions de la part de certains employeurs à l'égard de telles formules de partage de main-d'œuvre en raison de cas possibles de maraudage d'employés, une situation possible également si le travailleur choisit lui-même un nouvel employeur dont il préfère le style de gestion, par exemple. Le contexte de rareté de main-d'œuvre peut aussi exacerber ces craintes et avoir un effet dissuasif sur les employeurs.

Certaines conditions de succès de ce projet ont été identifiées par la Direction régionale de Services Québec de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Ce sont les suivantes :

- ♦ Les entreprises doivent être géographiquement proches et appartenir à un secteur d'activité similaire. Elles doivent aussi avoir des périodes de production différentes;
- ♦ L'ouverture et le lien de confiance entre les entreprises sont essentiels, car les employeurs s'engagent à libérer les employés pour qu'ils retournent auprès de leur employeur principal lorsque les services de cette main-d'œuvre sont requis;
- ♦ Les tâches doivent être similaires et nécessiter peu de formation;
- ♦ Les salaires et conditions de travail doivent être similaires;
- ♦ Les périodes d'emploi doivent être complémentaires et ne pas se situer dans les mêmes plages saisonnières;
- ♦ La main-d'œuvre doit être volontaire;
- ♦ Il doit y avoir un financement récurrent pour la coordination entre entreprises;
- ♦ Un engagement financier de la part des industriels est requis.

Plateformes numériques pour le partage de main-d'œuvre entre entreprises

À l'ère numérique, certains outils tels que des plateformes de partage de main-d'œuvre numériques sont en gestation. Il faut porter attention à ces nouveaux moyens, qui, en s'appuyant sur les facteurs de succès énoncés plus haut, pourraient être fort utiles dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

Mesures des services publics d'emploi et d'autres ministères

Les montants qu'accorde le gouvernement fédéral au Québec pour aider les travailleuses et travailleurs saisonniers visent à financer des initiatives liées à la mission du service public d'emploi. Ils concernent tant les mesures actives offertes aux individus que les mesures offertes aux entreprises. Cette aide inclut par ailleurs les projets soutenus par la mesure Recherche et innovation, que ce soit pour poursuivre l'actuel projet-pilote du MTESS en soutien aux travailleurs saisonniers ou mettre sur pied un nouveau projet pour expérimenter, par exemple, l'adaptation d'une mesure en place au contexte spécifique de l'emploi saisonnier. Les mesures proposées aux entreprises offrent aussi diverses possibilités pour développer les compétences ou améliorer la gestion par les entreprises de leurs ressources humaines. De plus, la mesure Concertation pour l'emploi pourrait permettre de financer des projets de concertation menés sur le plan local et touchant l'emploi saisonnier.

Plusieurs ministères sont engagés dans ce qui touche l'économie saisonnière, sous différents volets dont ils sont responsables. Mentionnons, par exemple, le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MEI), le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH), le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) et les établissements d'enseignement ont aussi un rôle important à jouer dans l'offre de formations répondant aux besoins des travailleuses, travailleurs et entreprises saisonniers. Sur le plan local, les municipalités, les MRC et les conférences administratives régionales¹⁷ (CAR) peuvent aussi être impliquées dans de tels volets.

Les partenaires de certaines des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier ont mis en valeur des projets qui dépassent la mission du service public d'emploi. Ce type de projets ne peut donc pas être financé par le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – par exemple, des projets de développement du transport collectif ou de diversification économique. De telles initiatives, lorsqu'elles sont mises en œuvre par les ministères et organismes concernés, peuvent nécessiter par la suite le soutien du service public d'emploi pour contribuer à résoudre des enjeux de main-d'œuvre. Dans de tels cas, une concertation est nécessaire pour voir comment certains projets peuvent bénéficier de différents apports, tout en s'intégrant aux rôles et responsabilités de chacune des entités concernées.

¹⁷ Les CAR sont le regroupement dans chaque région des directeurs régionaux des différents ministères et organismes. Elles sont sous la responsabilité du ministère des Affaires municipales et de l'Habitation (MAMH).

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

L'apport des secteurs saisonniers au développement et à la vitalité économique et sociale des régions est majeur. Il est donc vite apparu crucial de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et en quantité suffisante pour assurer la croissance économique des régions à forte saisonnalité de l'emploi, en particulier dans un contexte de vieillissement démographique et de rareté de main-d'œuvre.

Les travaux des tables régionales de concertation sur l'emploi saisonnier ont pris des couleurs différentes selon les activités saisonnières propres aux régions concernées et les défis rencontrés. Le point de rencontre des tables a toutefois concerné la recherche de solutions à la rareté de main-d'œuvre dans l'emploi saisonnier, décliné sous différents enjeux : la création d'une relève, le vieillissement de la main-d'œuvre, les difficultés d'attirer et de retenir la main-d'œuvre dans ce type d'emplois et le renouvellement constant du bassin de main-d'œuvre. Par contre, chaque table a proposé des stratégies différenciées en vue de relever ces défis. Pour rendre justice aux efforts déployés par les membres des tables régionales, il importe de faire ressortir des éléments clés qui ont animé leurs réflexions, les orientations retenues et certaines propositions qui en ressortent. À cet effet, on trouvera à l'annexe 9 un résumé des principales recommandations des tables régionales.

Dans ce contexte, les solutions proposées par la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier et celles des tables régionales sont complémentaires. Elles visent à avoir un effet structurant sur l'emploi saisonnier dans une perspective d'ensemble.

De plus, pour se maintenir et évoluer, l'emploi saisonnier doit devenir attractif, tant au chapitre du recrutement que de la rétention de la main-d'œuvre, en favorisant une certaine fidélisation. En cas contraire, les projets de développement des secteurs de l'emploi saisonnier pourraient être compromis.

Plus concrètement, certaines recommandations du présent rapport permettront d'orienter les actions qui seront déployées pour le reste de l'année 2018-2019 et en 2019-2020, considérant que le gouvernement fédéral a apporté les précisions suivantes au début du mois d'octobre 2018 : sur le montant de 41 M\$ qu'il accordera à certaines provinces, il transférera au Québec, dans le cadre des Ententes Canada-Québec sur le marché du travail, un montant additionnel de 8,0 M\$ pour chacune des années 2018-2019 et 2019-2020, ce qui représente 39 % du montant total. Ce faisant, la flexibilité et la marge de manœuvre du Québec dans le choix des solutions apportées aux problématiques du travail saisonnier favoriseront l'utilisation de toutes les mesures du panier de services du service public d'emploi.

Enfin, dans un contexte de rareté de main-d'œuvre ayant un effet d'autant plus important pour le travail saisonnier, les recommandations du rapport visent à mettre en valeur différentes pistes de solution en tenant compte des facteurs de succès.

Constats des membres des tables

Certains constats ont été formulés par les partenaires, constats qui pourraient contribuer à accroître l'efficacité des démarches pour rejoindre les publics cibles en lien avec l'emploi saisonnier et renforcer l'adéquation des interventions favorables à la situation de la main-d'œuvre sur le marché du travail saisonnier.

→ Mieux faire connaître l'offre de soutiens, surtout auprès des entreprises

Des difficultés à faire connaître l'existence des mesures et des projets de soutien aux travailleuses, travailleurs et entreprises saisonniers dans les régions ont été rapportées. Il importe aussi de communiquer cette information au bon moment compte tenu des périodes de saisonnalité. L'attention pourrait porter principalement sur l'intervention auprès des entreprises pour les sensibiliser à l'offre de mesures en place.

→ Analyser davantage la situation en lien avec l'emploi saisonnier

Le phénomène de l'emploi saisonnier est très présent dans différents territoires, municipalités ou secteurs d'activité économique, mais sa portée en regard du marché du travail est encore souvent méconnue dans ses variantes, à l'instar de la situation des prestataires saisonniers du programme d'assurance-emploi. D'autres besoins sur le plan de l'information ont été identifiés; par exemple, mieux connaître les périodes d'embauche des entreprises saisonnières en afin d'explorer les maillages possibles entre entreprises, ce qui peut aider la main-d'œuvre saisonnière à allonger ses périodes d'emploi. De plus, pour renforcer le développement durable de l'emploi saisonnier, il faut être davantage au courant des pratiques des entreprises saisonnières, dont celles permettant de renforcer l'économie régionale.

→ Prévoir des formations adaptées aux besoins

Une formation continue bien adaptée aux besoins demeure un facteur pouvant contribuer au dynamisme économique d'une région. L'idée de prévoir des continuums de formation continue pour certains secteurs d'activité économique pourrait enrichir la réalisation du projet-pilote du MTESS en soutien aux travailleurs saisonniers.

La difficulté de rendre une offre de formation disponible pour des petits nombres de personnes a aussi été mentionnée comme obstacle à proposer une formation au moment requis. Une offre adaptée aux petits groupes est donc importante à prévoir.

La faible connaissance des besoins de formation de la main-d'œuvre au sein des entreprises saisonnières est un autre enjeu. La difficulté est souvent d'identifier les formations requises et utiles.

Il importe par ailleurs de tenir compte de toutes les options d'offre de formations aux entreprises, tant celles proposées par les établissements d'enseignement que celles rendues disponibles par d'autres formateurs, dont les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

→ Diversifier les interventions

Les besoins ne concernent pas seulement les formations. Les autres mesures offertes par les services publics d'emploi pourraient être mises à profit, ou ajustées au besoin, pour soutenir l'emploi saisonnier. Par ailleurs, on favoriserait ainsi un meilleur accompagnement des entreprises saisonnières.

→ **Valoriser les métiers saisonniers et reconnaître l'importance structurelle du travail saisonnier dans l'économie**

Dans un marché du travail très compétitif marqué par une rareté de main-d'œuvre, l'absence de stratégie de valorisation des métiers saisonniers et de reconnaissance systémique de l'apport économique de l'activité économique saisonnière peut concourir aux obstacles affrontés par les employeurs pour attirer une relève, favoriser le recrutement et assurer la rétention de la main-d'œuvre.

Pour certaines régions et MRC du Québec, l'économie repose principalement sur l'industrie saisonnière. Sans la légitimation de l'apport de cette industrie, la reconnaissance de sa main-d'œuvre, la consolidation et la diversification des entreprises qui y sont associées, certains milieux connaîtront une dévitalisation croissante. La prise de conscience de la saisonnalité et de ses impacts sur l'économie représente un jalon important pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires. À noter que la table régionale de la Côte-Nord a apporté des propositions structurantes à cet effet.

→ **Soutenir le développement de pratiques attractives de gestion des ressources humaines dans les entreprises saisonnières, avec leur collaboration**

Les entreprises saisonnières, qui sont constituées principalement de petites et de moyennes entreprises, ne disposent ni des ressources ni de la masse critique nécessaires à la mise en place d'un service de ressources humaines. Une saine gestion des ressources humaines représente pourtant un facteur déterminant dans la productivité et la compétitivité des entreprises ainsi que dans la fidélisation des travailleurs et travailleuses.

Par ailleurs, une des causes de la faible attractivité de certains emplois saisonniers concerne les conditions de travail offertes, qui font en sorte que des travailleurs ou travailleuses préfèrent occuper des emplois dans les entreprises non saisonnières pour obtenir des conditions plus enviables et de meilleures perspectives socioéconomiques. À ce sujet, des travaux sont en cours dans la région du Bas-St-Laurent afin de tester, sur une période de trois ans, trois nouveaux modes de rémunération utilisés par trois regroupements forestiers. Le but est de savoir quels changements dans le mode de rémunération actuel en aménagement forestier sont les plus susceptibles d'aider à résoudre les problématiques de rétention en emploi des travailleurs de ce secteur.

→ **Influencer la culture du travail et du partage de main-d'œuvre entre les entreprises**

Dans certaines régions, la culture du travail saisonnier et du recours au programme d'assurance-emploi est fortement ancrée, car elle est étroitement liée à la structure économique de secteurs d'activité économique en particulier. Cette situation peut contrecarrer des initiatives de partage de main-d'œuvre entre entreprises ou de pleine utilisation de la main-d'œuvre disponible. Un autre obstacle est le fait que souvent les saisons de travail sont les mêmes, comme l'indiquent les rapports des tables régionales et les statistiques disponibles.

Les mécanismes en place pour favoriser le partage de main-d'œuvre entre entreprises demandent un effort de coordination. Certaines plateformes numériques sont à l'essai auprès de groupements d'employeurs; citons, par exemple, les SMART, utilisées par les employeurs du domaine touristique pour rejoindre des travailleurs et travailleuses autonomes, ce qui bénéficie tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Autrement dit, il est important de rester à l'affût des pratiques émergentes d'appariement et de mutualisation facilitant le rappel de main-d'œuvre selon les compétences requises. Actuellement, une telle mesure est plus facile à mettre en place pour de grands employeurs.

En appui aux initiatives de partage de main-d'œuvre, des travaux d'enquête auprès des entreprises saisonnières sont proposés, notamment dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, en vue de recenser les périodes d'embauche (pics de travail) ainsi que les tâches et compétences requises par les employeurs dans différents secteurs.

Dans le même sens, la piste de développement d'une analyse des profils de compétences des emplois saisonniers afin d'identifier la transférabilité des compétences entre divers emplois avec un minimum de formation est intéressante. Le travailleur saisonnier ainsi formé pourrait alors prolonger sa période d'emploi en jumelant deux emplois saisonniers dans des secteurs d'emploi différents dans une même région. À titre d'exemple, un travailleur œuvrant dans le secteur de l'irrigation en horticulture ornementale possède des compétences reliées aux techniques de calibration des systèmes hydrauliques qui sont transférables aux emplois de fabrication de neige en centres de ski.

→ **Faciliter l'accès aux bassins de main-d'œuvre disponible**

Porter une attention particulière aux bassins de main-d'œuvre disponible sera de plus en plus nécessaire. Notamment, il faudrait contribuer à lever les obstacles fiscaux pour faciliter le retour en emploi de la main-d'œuvre retraitée. Actuellement, il n'y a pas de réel incitatif à revenir au travail pour ces personnes. Sans compter la perception de certains travailleuses et travailleurs saisonniers à l'effet qu'il n'y a pas d'avantage monétaire à occuper un second emploi, en particulier au regard des règles du programme d'assurance-emploi.

→ **Aider à lever les obstacles pour accéder à différents programmes et services soutenant la diversification des activités des entreprises saisonnières**

Les milieux saisonniers sont en général moins orientés vers le développement de nouveaux projets d'affaires, alors même que l'effort de diversification économique est souvent vu comme un axe important de solution. Dans le cas de l'entreprise saisonnière, des efforts de prise en compte et de valorisation sont requis pour établir un modèle de soutien à l'entrepreneuriat vraiment adapté. De plus, la lourdeur administrative des programmes est relevée comme un obstacle important. Si des programmes pour aider l'entrepreneuriat sont en place, ils sont souvent méconnus et difficiles d'application pour les entreprises saisonnières. Les marges de profit n'étant pas toujours au rendez-vous, les entrepreneurs s'investissent énormément et ont peu de temps pour réaliser des analyses afin d'optimiser, de développer leurs opérations et de saisir les opportunités. Un accompagnement particulier et une mise en commun de certaines ressources, notamment en GRH, pourraient toutefois aider.

→ **Considérer l'emploi saisonnier dans le cadre des mesures en cours et à venir en matière de main-d'œuvre**

En raison de la diminution depuis 2014 de la taille de la population âgée de 15 à 64 ans, mais aussi parce que la création d'emplois devrait se poursuivre, le taux de chômage au Québec devrait continuer d'enregistrer des baisses régulières et la proportion de Québécoises et de Québécois qui occupent un emploi devrait encore augmenter. Si les nouvelles conditions du marché du travail sont favorables aux travailleuses et aux travailleurs, elles ont toutefois pour effet d'amplifier les difficultés de recrutement des entreprises, ce qui se répercute particulièrement dans le cas de l'économie saisonnière. D'autant plus que les besoins en main-d'œuvre des entreprises saisonnières surviennent généralement durant la même période (entre mai et octobre).

La mise en œuvre des mesures en cours et à venir en matière de main-d'œuvre doit découler des préoccupations et des propositions d'une variété d'acteurs socio-économiques, tout en prenant en compte les différentes situations régionales. La réalité du secteur saisonnier doit être prise en compte dans les principaux moyens déployés, notamment pour aider et soutenir la main-d'œuvre et mieux accompagner les entreprises dans le contexte actuel du marché du travail.

→ **Miser sur la concertation interministérielle et partenariale sur l'emploi saisonnier**

La collaboration interministérielle en région est importante afin de mettre en œuvre certaines solutions pour l'emploi saisonnier. Il faut donc la valoriser dans une perspective socio-économique mieux intégrée.

Éléments ressortant de l'analyse

Tout comme les constats soulevés par les partenaires, d'autres éléments ressortant de l'analyse doivent absolument être pris en compte, soit les suivants :

- ♦ le projet-pilote du MTESS a permis de soutenir des travailleuses et des travailleurs saisonniers et il s'est avéré une formule souple pour répondre rapidement aux besoins. Il aurait toutefois avantage à être davantage connu, notamment par les entreprises saisonnières, et il doit continuer à viser l'offre de formations variées dans un continuum en cohérence avec les besoins;
- ♦ la participation à une activité de formation en contrepartie de l'obtention d'un soutien du revenu ou d'un salaire ne peut être la seule solution à envisager, car certains travailleurs et travailleuses saisonniers ne souhaitent pas suivre une formation, et les entreprises saisonnières ne veulent pas toutes s'engager dans une telle solution;
- ♦ une partie de la clientèle « individus » visée par le projet-pilote du MTESS bénéficiera du projet-pilote du gouvernement fédéral d'allongement de cinq semaines de la période de prestation du programme d'assurance-emploi, ce qui, en réduisant la période pendant laquelle elle pourrait être victime du « trou noir à l'assurance-emploi », risque de réduire son incitation à participer au projet-pilote du MTESS. Toutefois, ce ne sont pas tous les travailleurs saisonniers qui pourront bénéficier de cet ajout de cinq semaines. En effet, pour en bénéficier, la personne doit, au cours des cinq années précédentes, avoir présenté au moins trois demandes pour lesquelles elle a reçu des prestations régulières ou des prestations de pêcheur, et au moins deux de ces demandes doivent couvrir la même période de l'année. Comme les travailleurs occupant nouvellement un emploi saisonnier n'auront pas droit à cet allongement de la durée de prestations du programme d'assurance-emploi, il faudra que le gouvernement du Québec reste alerte pour bien connaître les besoins et les situations;
- ♦ certaines modalités des mesures offertes aux entreprises et aux individus par le MTESS auraient possiblement avantage à être adaptées à la réalité du travail saisonnier afin de mieux le soutenir. Il a été fait mention, par exemple, de la Mesure de formation en entreprises ou du programme Soutien au travail autonome, qui ne cadreraient pas complètement avec cette réalité;
- ♦ la concertation des partenaires régionaux devrait davantage être canalisée pour indiquer, de façon plus concrète, comment les mesures d'emploi offertes par le MTESS pourraient être utilisées afin de résoudre des problématiques précises de l'emploi saisonnier tout en s'intégrant aux visions de diversification économique des entreprises ayant des activités saisonnières et de développement durable;

- ♦ dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les initiatives de partage de la main-d'œuvre entre entreprises doivent retenir l'attention et être soutenues de façon particulière;
- ♦ la part que le Québec reçoit du montant de 41 M\$ que le gouvernement fédéral accorde pour deux ans aux provinces concernées pour aider les travailleurs des industries saisonnières, soit 39 % de ce montant, est satisfaisante. Comme ce montant est accordé au Québec par l'entremise de l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail, cela donne au Québec la souplesse nécessaire pour son utilisation.

Recommandations

Les membres de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier recommandent au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de :

Projet-pilote et offre de formation

1. Poursuivre pour 2019-2020 le projet-pilote du MTESS de soutien aux travailleuses et travailleurs saisonniers.
2. Prévoir une campagne de promotion pour faire connaître l'existence de ce projet-pilote du MTESS, au bon moment, auprès des entreprises saisonnières et des travailleuses et travailleurs saisonniers.
3. Porter une attention particulière à l'offre de formation visant les travailleuses et travailleurs saisonniers afin de la rendre disponible au moment requis et d'assurer un certain continuum de formation.

Valorisation

4. Veiller à inclure des métiers saisonniers dans le cadre de la campagne nationale sur la valorisation des métiers en cours de préparation par le MTESS.
5. Identifier les moyens les plus appropriés pour valoriser l'emploi saisonnier.

Portrait saisonnier

6. Poursuivre les efforts pour documenter le portrait local, régional et national de l'emploi saisonnier ainsi que les enjeux auxquels il fait face.

Mesures pour la main-d'œuvre et saisonnier

7. Assurer une prise en compte des réalités et enjeux de main-d'œuvre propres à l'économie saisonnière dans la mise en œuvre des mesures pour la main-d'œuvre.

Partage de main-d'œuvre

8. Susciter et soutenir les formules de jumelage et de regroupement d'employeurs favorisant le partage d'employés entre entreprises pour allonger les périodes d'emploi de la main-d'œuvre et répondre aux besoins dans un contexte de rareté.
9. Chercher à pérenniser le financement des formules de jumelage et de regroupement d'employeurs, cette action étant nécessaire pour assurer un succès à long terme des projets.

Diversification, accompagnement et GRH

10. Analyser la possibilité de créer un fonds soutenant la diversification des activités des entreprises saisonnières afin de leur permettre de prolonger leur période d'exploitation.
11. Accompagner les entreprises saisonnières d'une façon qui est adaptée à leur réalité, tant pour soutenir la diversification de leurs activités que pour contribuer à la mise en place de pratiques de gestion des ressources humaines qui sont attractives.

Adaptation et innovation

12. Examiner les adaptations possibles de certaines mesures offertes aux entreprises par le MTESS, ou expérimenter ces mesures dans le cadre d'un nouveau projet pour s'assurer qu'elles sont adaptées à la situation des entreprises saisonnières.

Concertation et gouvernance

13. Poursuivre la mobilisation des acteurs concernés par l'emploi saisonnier au sein de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier afin :
 - 1) d'assurer un suivi de la mise en œuvre des recommandations du présent rapport qui auront été retenues, et
 - 2) de soutenir l'implantation de solutions novatrices et de projets structurants favorisant l'emploi saisonnier.
14. Appuyer, le cas échéant, la poursuite de la concertation régionale sur l'emploi saisonnier impliquant tous les acteurs, dont les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les ministères concernés par les canaux jugés les plus pertinents selon les régions. S'appuyer sur les CRPMT pour créer des liens avec les CSMO particulièrement concernés par la saisonnalité dans certaines régions, dans les cas où ils n'ont pas déjà été rejoints.

ANNEXE 1**MANDAT DE LA TABLE NATIONALE DE CONCERTATION
SUR L'EMPLOI SAISONNIER**

Le mandat de la Table nationale de concertation sur l'emploi saisonnier est de :

- ♦ Mettre en œuvre l'entente avec le gouvernement fédéral et assurer l'utilisation des budgets rendus disponibles (maximiser l'utilisation des fonds provenant du gouvernement fédéral pour les travailleuses et travailleurs saisonniers).
- ♦ Explorer différentes solutions pour résorber les problèmes de main-d'œuvre relatifs à la saisonnalité des emplois.
- ♦ Proposer des solutions novatrices et baliser la recherche de solutions pour les régions.
- ♦ Suivre les travaux des tables régionales et assurer l'échange d'information entre ces tables (proposition innovante, meilleures pratiques, partenariats entre entreprises, etc.).
- ♦ Évaluer la possibilité d'étendre à toutes les régions du Québec les solutions proposées.
- ♦ Exercer une veille en continu sur le phénomène du « trou noir à l'assurance-emploi » (documenter le phénomène et ses impacts).
- ♦ Informer les autorités du MTESS en continu et, le cas échéant, émettre des recommandations.
- ♦ Faire des recommandations au ministre en prévision des négociations portant sur l'utilisation et la répartition des 230 M\$ sur deux ans annoncés par le gouvernement fédéral dans son budget de 2018.
- ♦ Remettre un rapport final.

ANNEXE 2

LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE NATIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER

MURRAY, Audrey	Présidente, Commission des partenaires du marché du travail
TREMBLAY, Roger	Sous-ministre associé, Emploi-Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
BRUNET, Christian	Président, Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec
BOYER, Daniel	Président, Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
LORTIE, Jean	Secrétaire général, Centrale des syndicats nationaux
VACHON, LUC	Président, Centrale des syndicats démocratiques
HÉBERT, Martine	Vice-présidente Québec, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FORGET, Stéphane	Président-directeur général, Fédération des chambres de commerce du Québec
DOYON, Paul	Deuxième vice-président, Union des producteurs agricoles
LEBEL, Denis	Président-directeur général, Conseil de l'industrie forestière du Québec
FORTIER, Alain	Président, Fédération des commissions scolaires du Québec
TREMBLAY, Bernard	Président-directeur général, Fédération des cégeps
ARSENAULT, Martin	Sous-ministre adjoint aux territoires, ministère des Affaires municipales et de l'Habitation
LIMOGES, Mario	Sous-ministre adjoint, ministère de l'Économie et de l'Innovation
BÉLAIR, Jonathan	Directeur de la formation professionnelle, Commission de la construction du Québec

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

ST-PIERRE, Richard	Directeur général des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail, Emploi-Québec
LAPRISE, Ghislain	Directeur général des opérations territoriales de l'Ouest du Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
DAUPHINAIS, Suzanne	Professionnelle experte, Secrétariat de la Commission des partenaires du marché du travail
SIMARD, Guillaume	Professionnel expert, Bureau du sous-ministre associé d'Emploi-Québec
GAUTHIER, Johanne	Professionnelle experte, Direction des politiques d'emploi et des stratégies, Emploi-Québec

ANNEXE 3

MANDAT DES TABLES RÉGIONALES DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER

Sous la présidence des directeurs régionaux et directrices régionales de Services Québec,

- ♦ Identifier les besoins en formation et s'assurer que les travailleuses et travailleurs saisonniers ont accès aux formations;
- ♦ Identifier les besoins en formation des entreprises ou les potentiels de projets de formation en entreprise;
- ♦ Explorer différentes solutions pour résorber les problèmes de main-d'œuvre relatifs à la saisonnalité des emplois et proposer des solutions adaptées aux entreprises et aux travailleurs saisonniers des régions respectives;
- ♦ Évaluer les propositions de la Table nationale et prendre en considération les solutions proposées par les tables régionales.

ANNEXE 4

LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

Représentants du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Nadine LeBreux	Directrice régionale de Services Québec Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et présidente de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier
Marie-Pierre Raymond	Adjointe exécutive à la directrice régionale et secrétaire de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier
Anick Fournier	Directrice du marché du travail et des services spécialisés
Carole Proulx	Directrice des services gouvernementaux intégrés
Alexandra Chabot	Économiste régionale
Caroline Marcoux	Directrice du CLE du Rocher-Percé
Éric Paradis	Conseiller aux entreprises du CLE de la Côte-de-Gaspé

Représentant du Conseil régional des partenaires du marché du travail Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Jacques Veillette	Président
--------------------------	-----------

Représentants des entreprises saisonnières

Michel Marin	Groupe forestier coopératif Shick Shock
Pascal Noël	Les Pêcheries Marinard
Sony Cormier	Chambre de commerce des Îles-de-la-Madeleine
Joëlle Ross	Tourisme Gaspésie
Michel Bonato	Tourisme Îles-de-la-Madeleine

Représentants des municipalités et des municipalités régionales de comté

Alain Paradis	Directeur du développement économique de la MRC de la Côte-de-Gaspé
Nadia Minassian	Préfète de la MRC du Rocher-Percé
Serge Rochon	Directeur de la municipalité des Îles-de-la-Madeleine et de la communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine

Représentant de la main-d'œuvre

Anatole Chiasson	Conseil central Gaspésie-Îles (CSN)
-------------------------	-------------------------------------

Représentants des établissements d'enseignement

Christine Lepage	Commission scolaire René-Lévesque et CFP La Relance
Hélène Roy	Commission scolaire des Chic-Chocs
Sylvain Vachon	Groupe Collégia
Brigitte Aucoin	Commission scolaire des Îles
Donald Chiasson	Commission scolaire des Îles

Représentants ministériels et/ou de comités sectoriels de main-d'œuvre

Marjorie Chrétien	Comité sectoriel de main-d'œuvre des pêches maritimes
Florent Lado Nogning	Ministère de l'Économie et de l'Innovation

ANNEXE 5**LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA CÔTE-NORD**

Président : Richard Leclerc, directeur régional de Services Québec de la Côte-Nord

Représentant du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Côte-Nord

Guillaume Tremblay* Président Conseil central Côte-Nord CSN

Représentante du Mouvement Action-Chômage

Lyne Sirois Présidente Action-Chômage Côte-Nord

Représentant des travailleurs saisonniers (autre que le Mouvement Action- Chômage)

Pascal Langlois* Conseiller régional FTQ Conseil régional Côte-Nord

Représentants des entreprises saisonnières

Patrice Jean Directeur Les Crabiers du Nord inc.

Paryse Deschênes Propriétaire La Galouine et l'Aquilon

Claude Imbeault Directeur Tourbière Lambert

Denis Rail Directeur Poséidon inc.

Alberte Marcoux Directrice Voyages Coste

Représentants des établissements d'enseignement

Michel Savard Directeur Centre de formation professionnelle et générale Manicouagan

Évelyne Desmeules Directrice des services aux entreprises Cégep de Baie-Comeau

Marie-Ève Thériault Directrice du Centre d'éducation des adultes Commission scolaire de la Moyenne-Côte-Nord

Représentants des municipalités et/ou des MRC

Luc Noël* Préfet MRC Minganie

Donald Perron Préfet MRC La Haute-Côte-Nord

Réjean Porlier Président Assemblée des MRC de la Côte-Nord

Représentante des corporations de développement économique

Karine Monger Directrice générale MRC Golfe-du-Saint-Laurent

Représentant du MESI

Jacques Chiasson* Directeur régional Ministère de l'Économie et de l'Innovation

ANNEXE 6

LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE RÉGIONALE DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DU BAS-SAINT-LAURENT

Présidente : Mireille Parent, directrice régionale de Services Québec du Bas-Saint-Laurent

Représentant du CRPMT :

Alain Harrisson, conseiller régional, FTQ

Représentant d'Action-Chômage Kamouraska :

Alain Lagacé, coordonnateur

Représentante des travailleuses et travailleurs :

Nancy Legendre, présidente, CSN du Bas-Saint-Laurent

Représentants des employeurs :

Nancy Caron, UPA du Bas-Saint-Laurent

Laurent Gagné, conseiller scientifique, CRD du Bas-Saint-Laurent

Pierre Laplante, directeur général, ATR du Bas-Saint-Laurent

Représentants des établissements d'enseignement :

Jocelyn Michaud, directeur général adjoint, CS des Phares

Claude-André Charest, CS des Phares

Benoit Ouellet, directeur, CFP Pavillon de l'Avenir

Christian Plouznikoff, directeur d'Extra Formation et du développement international, cégep de La Pocatière

Représentantes des municipalités/MRC :

Annick Marquis, directrice générale, CLD de La Mitis

Guyline Sirois, préfète, MRC de Témiscouata

Représentante du ministère de l'Économie et de l'Innovation :

Nancy Robichaud, directrice régionale

Représentante de Services Québec :

Hélène Marquis, directrice des bureaux de La Pocatière et de Rivière-du-Loup

ANNEXE 7

LISTE DES MEMBRES DE LA TABLE DE CONCERTATION RÉGIONALE DU TERRITOIRE DE CHARLEVOIX (RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE)

Présidente : Lucie Guillemette, directrice régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale

Collaboratrices

Céline Boily, directrice, CLE de Baie-Saint-Paul et de La Malbaie

Johanne Rivard, analyste du marché du travail et conseillère en planification, Services Québec de la Capitale-Nationale

Représentante du CRPMT

***Ginette Gauthier**, directrice générale, Domaine Forget

Représentante du Mouvement Action-Chômage

Julie Brassard, directrice régionale, Mouvement Action-Chômage

Représentants des travailleuses et travailleurs saisonniers (autre que le Mouvement Action-Chômage)

Éric Maltais, président, Syndicat du Mont Grand-Fonds, Centrale syndicale CSN

***Claude Maltais**, conseiller régional, Québec-Chaudière-Appalaches, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Représentants des entreprises saisonnières

Jacques Lévesque, directeur général, Tourisme Charlevoix

Patrice Desgagnés, administrateur, Verger Pednaud

Sylvie Dionne, directrice générale, Hôtel & Spa Le Germain, Charlevoix

Représentant des forêts

Éric Audet, directeur, Groupe Lebel division Hilarion

Représentants des établissements d'enseignement

Shany Tremblay, directrice adjointe, Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle de Charlevoix

Sébastien Gauthier, conseiller pédagogique, Centre d'éducation des adultes et de formation professionnelle de Charlevoix

Marie Aboumrad, directrice, Centre d'études collégiales en Charlevoix (à la suite de la retraite de Daniel Guay)

Représentants des municipalités et/ou des MRC

Claudette Simard, préfète de la MRC de Charlevoix

Sylvain Tremblay, préfet de la MRC de Charlevoix-Est

Représentantes des corporations de développement économique

Catherine Gagnon, directrice, Service de développement économique Mission développement Charlevoix, MRC de Charlevoix-Est

Anne Scallon, directrice, Service de développement local et entrepreneurial (SDLE), MRC de Charlevoix

Représentant du MEI

***Jean-François Talbot**, directeur régional, Ministère de l'Économie et de l'Innovation

Représentante autre

Isabelle Girard, directrice générale, Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)

ANNEXE 8

LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER DE LA MRC DE PORTNEUF (RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE)

Présidente : Lucie Guillemette, directrice régionale de Services Québec de la Capitale-Nationale

Collaboratrices

Martine Frenette, directrice, CLE de Portneuf

Johanne Rivard, analyste du marché du travail et conseillère en planification, Services Québec de la Capitale-Nationale

Représentants des travailleuses et travailleurs saisonniers (autres que le Mouvement Action-Chômage)

Martin Chouinard, directeur régional, Union des producteurs agricoles (UPA)

Richard Brousseau, conseiller technique en main-d'œuvre agricole, Fédération de l'UPA de la Capitale-Nationale–Côte-Nord

Représentants des entreprises saisonnières

Karine Lacroix, directrice générale, Chambre de commerce de l'Est de Portneuf

Jean-Pierre Naud, président, Chambre de commerce du secteur ouest de Portneuf

Édith Robitaille, directrice générale, Chambre de commerce régionale de Saint-Raymond/Saint-Léonard/Rivière-à-Pierre/Sainte-Christine

Alain Blanchette, secrétaire-trésorier et responsable de l'Union des chambres de commerce et d'industrie de Portneuf, Association des gens d'affaires de Saint-Basile

Représentants des établissements d'enseignement

Éric Bard, directeur des services éducatifs en Éducation des adultes et en formation professionnelle et directeur adjoint au Service des ressources humaines, Commission scolaire de Portneuf

Sébastien Gilbert, directeur de la formation professionnelle, Centre de formation professionnelle, Commission scolaire de Portneuf

Stéphane Lamothe, directeur de l'éducation des adultes, Centre de formation professionnelle, Commission scolaire de Portneuf

Représentantes des municipalités et/ou des MRC

Josée Frenette, directrice générale, MRC de Portneuf

Lucie Godin, directrice du développement économique, MRC de Portneuf

Autre

Annie Beaupré, directrice générale, Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier

ANNEXE 9

POINTS CLÉS DES RECOMMANDATIONS DES TABLES RÉGIONALES DE CONCERTATION SUR L'EMPLOI SAISONNIER

Rapport de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine

L'économie de la région repose, en grande partie, sur l'exploitation et la transformation des ressources naturelles (pêche et forêts) ainsi que sur l'industrie touristique. C'est pourquoi l'attention des membres de la Table a porté prioritairement sur ces secteurs saisonniers.

Accent sur une offre de formation structurée, le jumelage d'entreprises pour partager la main-d'œuvre et l'analyse des conditions favorables à la diversification des activités saisonnières

L'instauration d'une offre de formation solide et adaptée aux besoins des entreprises et des travailleurs des secteurs saisonniers a suscité une attention particulière. Pour mieux soutenir le déploiement des activités saisonnières dans une perspective à long terme, il a été jugé essentiel de rendre disponibles, lors de périodes opportunes, des activités de formations variées, sous forme de continuum de formation continue et permettant la qualification des personnes.

Il a aussi été convenu de continuer à explorer des formes de jumelage ou de regroupement d'entreprises dans la région ou à convenir de telles formes pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises et assurer des emplois sur une plus longue période pour les travailleuses et travailleurs saisonniers. Le Regroupement des employeurs du bioalimentaire dans le secteur de la transformation des produits marins peut servir d'exemple positif en ce sens. Toutefois, certaines conditions sont requises pour rendre possible ce type d'initiatives.

Différentes mesures d'analyse et de recherche ont été identifiées comme pouvant jeter les bases des connaissances nécessaires à une diversification accrue des activités saisonnières, telles que : réaliser un inventaire des achats hors région par les entreprises, dresser la cartographie régionale selon l'indice de complexité économique pour identifier les opportunités d'affaires et partager les résultats de l'étude sur la promotion du tourisme d'affaires.

Rapport de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier de la Côte-Nord

Les membres de la Table ont souhaité proposer une approche structurante intégrée concernant l'emploi saisonnier afin d'en soutenir pleinement le déploiement. Le premier pan de leur réflexion a été de proposer de travailler à une définition précise de la saisonnalité au sein de ses entreprises et selon les emplois concernés, ce qui permettrait d'être mieux à même de cibler des interventions pour les soutenir. La proposition que le gouvernement du Québec adopte une « charte de la saisonnalité » garantirait, selon les membres de cette Table, une meilleure reconnaissance du caractère distinctif de la saisonnalité.

Les membres ont ensuite recommandé la constitution du Régime québécois des travailleurs saisonniers, qui garantirait aux employés des conditions salariales et d'avantages sociaux attractifs. Selon les membres de la

Valoriser, reconnaître et soutenir
spécifiquement la saisonnalité
pour la déployer pleinement

Table, seules ces conditions sont susceptibles de maintenir et d'aider à renouveler une main-d'œuvre spécialisée pour les secteurs d'activité économique ayant des opérations saisonnières. Le tout assurerait ainsi la pérennité non seulement des entreprises, mais aussi des biens et services qui s'y rattachent.

Pour favoriser une diversification économique des activités saisonnières, les membres ont estimé nécessaire de renforcer la structure d'appui et d'accompagnement offerte aux entreprises saisonnières. Le premier volet serait la mise en place d'une équipe volante d'agentes et d'agents de diversification économique de la saisonnalité qui apporterait un soutien-conseil pour l'élaboration d'un plan d'affaires et la détection d'opportunités, l'aiguillage vers les programmes offerts et l'établissement des besoins de formation.

Enfin, la Table a proposé la création d'un fonds de diversification associé aux activités saisonnières en Côte-Nord dans la perspective de consolider et de développer l'industrie saisonnière. Par ailleurs, la proposition de développer une certification propre à l'entreprise saisonnière permettrait, selon les membres de la Table, un meilleur alignement sur les bonnes pratiques d'affaires, d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines au sein de ces entreprises.

Rapport de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier du Bas-St-Laurent

Les membres de cette table ont eux aussi mis l'accent sur la valorisation des emplois saisonniers des régions, mais ce, par l'entremise d'une stratégie de communication adaptée aux particularités saisonnières des régions, incluant des campagnes promotionnelles nationale et régionales. En plus d'autres besoins d'analyse, l'importance de dresser la cartographie régionale selon l'indice de complexité économique pour identifier les opportunités d'affaires a aussi été soulignée.

De plus, afin d'assurer une offre de formation pertinente et adaptée, les membres ont recommandé de procéder à un recensement des besoins de formation individuelle et en entreprise. Cela permettrait, à leur avis, de mieux cerner les formations pertinentes pour les travailleuses et travailleurs saisonniers tout en recourant à diverses approches de formation (formations plus traditionnelles, formation de formateurs, mentorat, reconnaissance des acquis, formation à distance).

Un comité de veille permettant de suivre la mise en place d'une
stratégie de valorisation des métiers saisonniers, l'offre de formations
adaptées et selon diverses approches et les résultats d'une étude sur
l'influence des modes de rémunération en aménagement forestier

Bien que les membres de la Table recommandent le maillage d'entreprises pour permettre à un employé d'une entreprise saisonnière de travailler pour une autre entreprise durant la période habituelle de chômage de cette personne, ils estiment que cette approche est peu prometteuse dans la région en raison de la similitude des saisons d'exploitation d'une entreprise à une autre et du maraudage possible en contexte de rareté de main-d'œuvre.

Selon les membres de cette table, la mise en place d'un comité de veille et de suivi de l'emploi saisonnier s'avère une intention prometteuse, et elle permettrait aussi d'assurer la prise de mesures pour la valorisation des métiers et professions des secteurs saisonniers.

Enfin, une attention particulière a été portée à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre dans le domaine de l'aménagement forestier, rendues plus ardues en raison des conditions de travail peu attrayantes offertes (dont les modes de rémunération utilisés). Un projet a été déposé visant l'expérimentation de trois types de rémunération en aménagement forestier pour vérifier si des changements à ce chapitre pourraient répondre aux difficultés particulières dans le secteur.

Rapport de la Table régionale de concertation sur l'emploi saisonnier de Charlevoix (région de la Capitale-Nationale)

Les membres de cette table régionale ont choisi de mettre en valeur certaines initiatives structurantes – déjà en cours – permettant d'attirer et de déployer la main-d'œuvre dans l'industrie saisonnière touristique de Charlevoix.

L'importance de diversifier l'économie sur le territoire de Charlevoix, entre autres afin de conserver une diversité de postes à pourvoir, a été réaffirmée à travers la poursuite des efforts visant à soutenir la croissance des entreprises et le développement de projets, entre autres avec la collaboration du Groupe d'intervention tactique économique (GTIE).

De plus, le projet Vise Charlevoix a été mis en valeur pour aider les entreprises du territoire à créer une image de marque attractive pour la main-d'œuvre. Ce projet en cours est issu de la concertation d'exception de la part des

principaux acteurs économiques, soit les MRC, la SADC, la chambre de commerce, les services de main-d'œuvre l'Appui et Tourisme Charlevoix.

Poursuite et consolidation des initiatives structurantes pour attirer la main-d'œuvre dans l'industrie touristique

Enfin, l'accent a été mis aussi sur le développement et l'amélioration du transport collectif comme éléments clés du développement économique local et facteurs générant des opportunités d'affaires. C'est pourquoi a été soulignée de

façon particulière l'offre de services de transport collectif coordonnés et optimisés, faisant partie du Plan de développement visant l'amélioration de la desserte 2018-2022 et entérinée par les MRC de Charlevoix et de Charlevoix-Est, en collaboration avec Développement social intégré (DSI).

