



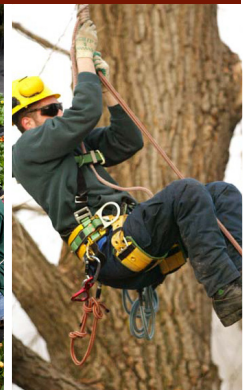
FÉDÉRATION INTERDISCIPLINAIRE
DE L'HORTICULTURE
ORNEMENTALE
DU QUÉBEC

MÉMOIRE DE LA FÉDÉRATION INTERDISCIPLINAIRE DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE DU QUÉBEC

présenté à la

Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi

12 juillet 2013



Remerciements

La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ) remercie Mme Martine Matteau, directrice d'HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale - commercialisation et services, pour l'aide apportée à la réalisation des sondages auprès de l'industrie de l'horticulture ornementale, et à l'ensemble des données fournies relativement à la main-d'œuvre, ainsi que pour son précieux soutien technique dans ce dossier.

TABLE DES MATIÈRES

1. LA FIHOQ ET LES BIENFAITS DE L’HORTICULTURE ORNEMENTALE	5
1.1 Qui sommes-nous ?	5
1.2 Les bienfaits de l’horticulture ornementale pour la société	6
2. LES PROBLÉMATIQUES RELIÉES À LA SAISONNALITÉ DE NOS EMPLOIS	7
2.1 Période annuelle d’opération des entreprises	8
2.2 La durée des emplois en horticulture ornementale	8
2.3 Les perspectives d’emploi et leur impact sur l’accès à la formation	9
2.4 L’étalement des heures de travail	12
2.5 La main-d’œuvre étrangère temporaire en horticulture ornementale	14
2.6 Les mesures de stabilisation et de diversification des emplois limitées	15
2.7 Travaux du Chantier sur la Saisonnalité	16
3. LES CHANGEMENTS À L’ASSURANCE-EMPLOI	17
3.1 Les nouvelles catégories de prestataires	17
3.2 Définition de l’emploi convenable modifiée	18
3.3 L’impact de la réforme sur le territoire québécois	19
3.4 Changements aux gains provenant d’un travail en période de prestations	20
3.5 Pour les emplois saisonniers, que se passe-t-il si une date de retour est prévue au printemps ?	20
3.6 A-t-on procédé à l’étude d’impact des modifications au programme d’assurance-emploi ?	20
3.7 Un sondage canadien commandé par RHDCG avant la réforme	21
3.8 Questions sur l’utilisation du Fonds de l’assurance-emploi	22
3.9 Réaction de la FIHOQ	22
4. CE QU’EN PENSE L’INDUSTRIE DE L’HORTICULTURE ORNEMENTALE	23
4.1 Un premier sondage de l’industrie à l’automne 2012	23
4.2 Un sondage de l’industrie canadienne de l’horticulture ornementale	27
4.3 Un deuxième sondage en juin 2013	27
4.4 Témoignages	30
5. LES RECOMMANDATIONS	32
5.1 Mise sur pied d’une Table de concertation industrie-gouvernement	32
5.2 Recommandations du Chantier sur la Saisonnalité	32
5.3 Pistes de solutions inspirées de pays nordiques	34
Notes bibliographiques	35
Annexe 1 – Les bienfaits de l’horticulture ornementale	
Annexe 2 – Communiqué de la FIHOQ Loi C-38	
Annexe 3 – Sondage auprès des entreprises de l’horticulture ornementale	

1. La FIHOQ et les bienfaits de l'horticulture ornementale

1.1. Qui sommes-nous?

La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), mise sur pied en 1977, a pour mission de représenter, défendre et promouvoir l'industrie québécoise de l'horticulture ornementale et d'en favoriser la croissance dans une perspective de développement durable.

La Fédération est la porte-parole et la référence en matière d'horticulture ornementale au Québec, tant auprès du grand public et des médias que des différentes instances gouvernementales : fédérales, provinciales, municipales. Elle regroupe en fédération les 10 associations professionnelles qui œuvrent dans les secteurs de la production (pépinière, serre et gazonnière), de la commercialisation (jardinerie, fleuristerie et fournisseur horticole) et des services (architecture de paysage, aménagement paysager, entretien paysager, arboriculture, irrigation et surintendance de golf).

La FIHOQ représente les associations suivantes :

- Association des architectes paysagistes du Québec (AAPQ)
- Association québécoise de commercialisation en horticulture (AQCHO) (secteurs jardinerie, fleuristes et fournisseurs spécialisés)
- Association Irrigation Québec (AIQ)
- Association des producteurs de gazon du Québec (APGQ)
- Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)
- Association québécoise des producteurs en pépinière (AQPP)
- Association des surintendants de golf du Québec (ASGQ)
- Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)
- Société Internationale d'Arboriculture - Québec (SIAQ)
- Syndicat des producteurs en serre du Québec (SPSQ)

L'industrie de l'horticulture ornementale constitue un secteur économique dynamique et important au Québec. Selon l'étude de la firme Deloitte en 2009, *L'incidence de l'horticulture ornementale sur l'économie du Canada*, la contribution économique de l'horticulture ornementale au Québec est de 3,1 milliards \$. Les quelque 6000 entreprises qui y œuvrent génèrent un chiffre d'affaires direct (biens et services) de plus de 1,5 milliard \$, procurent de l'emploi à plus de 40 000 Québécois dans toutes les régions et génèrent des revenus de taxes et d'impôts importants pour le gouvernement et les municipalités.

C'est une industrie qui dessert annuellement 2 millions de consommateurs et dont ses produits (fleurs, arbres, arbustes, plantes vivaces, gazon, plantes vertes, etc.) et services touchent l'ensemble de la population québécoise.

Au cours des 25 dernières années, notre industrie a connu une croissance moyenne à la consommation de 10 % par année, à l'exception des 3 dernières années où cette croissance s'est légèrement estompée. Divers facteurs tels les conditions météo, les changements dans les habitudes de consommation reliés à l'évolution démographique et certaines réglementations, sont à l'origine de ce ralentissement.

En 2004, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) accordait à l'industrie de l'horticulture ornementale la reconnaissance sectorielle de main-d'oeuvre par l'attribution du statut de Comité sectoriel de main-d'oeuvre en horticulture ornementale pour les volets commercialisation et services (HortiCompétences).

Sur le plan fédéral, la FIHOQ siège à la Table ronde de la chaîne de valeur de l'horticulture (TRCVH) d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) où elle assure la co-vice-présidence, de même que la présidence de plusieurs groupes de travail dont le groupe de travail sur la main-d'oeuvre. Avec la Canadian Nursery and Landscape Association (CNLA) et Flowers Canada Growers (FCG), elle est membre fondateur de l'Alliance canadienne de l'horticulture ornementale (ACHO). Cet organisme a pour mission de représenter l'industrie canadienne de l'horticulture ornementale auprès du gouvernement fédéral.

Sur le plan international, la FIHOQ siège, via l'ACHO, avec une trentaine de pays à l'Association internationale des producteurs en horticulture (AIPH).

La FIHOQ dispose d'un important réseau de contacts : elle collabore avec plus d'une centaine d'intervenants, organismes et ministères provinciaux et fédéraux, et gère ou participe à une cinquantaine de comités stratégiques, de travail, de projets et d'industrie.

1.2. Les bienfaits de l'horticulture ornementale pour la société

La main-d'oeuvre de l'industrie de l'horticulture ornementale contribue à l'embellissement et au verdissement de nos milieux de vie (intérieur et extérieur). Les végétaux sont indispensables dans la lutte aux changements climatiques, aux îlots de chaleur, dans la gestion des eaux pluviales, l'assainissement de l'air, etc. Les bienfaits des végétaux, des jardins et des espaces verts sur l'environnement sont reconnus, que l'on pense à la production d'oxygène et la séquestration du carbone, l'absorption de la pollution atmosphérique et l'amélioration de la qualité de l'air, la régulation de la

température et l'humidification de l'air, la limitation de la pollution acoustique, la préservation et l'amélioration de la ressource en eau, la protection contre l'érosion des sols, le contrôle de la consommation d'énergie, la protection et l'accroissement de la diversité biologique.

En fait, les végétaux et les infrastructures vertes (plantes d'intérieur, jardins, espaces verts, toits verts, parcs, etc.) génèrent de multiples bienfaits pour les municipalités et les citoyens. Ces bienfaits sont de quatre ordres :

- sur l'économie
- sur la santé publique
- sur la vie collective et sociale
- et sur l'environnement

À travers le monde, des centaines d'études scientifiques ont démontré l'importance de ces bienfaits. Une « *Revue de littérature sur les bienfaits des produits de l'horticulture ornementale sur la santé et l'environnement* », produite par le George Morris Centre pour le compte d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, présente une analyse documentaire de plus de 160 études scientifiques portant sur ces bienfaits. Nous vous présentons (annexe 1) une synthèse des nombreux bienfaits des végétaux et du verdissement, tirée de cette importante revue de littérature.

2. Les problématiques liées à la saisonnalité de nos emplois

L'industrie de l'horticulture ornementale est présente dans toutes les régions du Québec, et est tributaire des conditions météorologiques propres à un pays nordique. Conséquemment, nos entreprises arrêtent leurs activités en période hivernale et génèrent des emplois saisonniers. Notre expérience nous amène à constater que les programmes et normes réglementaires ne sont pas toujours adaptés à l'activité saisonnière du marché du travail. Ils ne sont pas adaptés à la réalité des pics saisonniers, ni à l'intensité et à l'irrégularité des horaires propres au travail saisonnier. De plus, ils ne favorisent pas le développement des compétences de ce type de travailleurs.

2.1. Période annuelle d'opération des entreprises

Les données sur la durée des opérations proviennent des trois enquêtes réalisées par la Table filière de l'horticulture ornementale du Québec pour recenser et analyser les données pour chacun des secteurs : la production, la commercialisation et les services. En moyenne, les entreprises de production d'horticulture ornementale en serre, en pépinière et de gazon sont en opération durant 7,4 mois par an. Plus précisément, les serres opèrent en moyenne 7,5 mois par an, les gazonières, 7,2 mois, et les pépinières, 7,1 mois. Notons que près de 40 % des entreprises de production (39,7 %) s'activent pendant plus de 7 mois. Près d'une entreprise sur cinq (18,6 %) déclare fonctionner toute l'année.¹

Dans l'étude portant sur la commercialisation de détail de l'industrie de l'horticulture ornementale², on constate que les jardinerie réalisent leurs activités de vente au détail de végétaux extérieurs entre les mois d'avril et octobre. Une proportion tente de prolonger la période de commercialisation jusqu'en novembre et décembre. Quant à la vente de végétaux d'intérieur, elle se fait généralement toute l'année par les fleuristes, mais les jardinerie sont moins nombreuses à les proposer entre les mois de janvier et mars.

Les entreprises de services en horticulture ornementale offrent leurs services en moyenne sur une période de 8 mois par année, soit d'avril à novembre (aménagement paysager, pelouse et espaces verts, arboriculture). Les entreprises d'architecture de paysage offrent leur service pratiquement tout au long de l'année, soit 11 mois par année.³

2.2. La durée des emplois en horticulture ornementale

Les données disponibles sur la durée des emplois proviennent du Recensement 2006 de Statistique Canada. Elles sont présentées par code de profession de la Classification nationale des professions (CNP). Les données sont présentées en nombre de semaines pour la main-d'œuvre travaillant à temps plein (30 heures et plus) et à temps partiel. Le nombre total d'heures travaillées durant la période d'emploi n'est toutefois pas disponible, et peut seulement être estimé.

Voici la moyenne du nombre de semaines travaillées pour nos principales catégories de salariés.

Tableau – Moyenne du nombre de semaines travaillées

Catégorie d'emploi par code de la CNP	Moyenne du nombre de semaines travaillées
CNP 8256 Surveillants de l'aménagement et de l'horticulture	39 semaines
CNP 2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	35,8 semaines
CNP 8432 Ouvriers de pépinière et de serre	28,9 semaines
CNP 8612 Manœuvres en aménagement et en entretien de terrains	32,3 semaines
CNP 2152 Architectes paysagistes	46,6 semaines

Cette moyenne ne rend toutefois pas justice à la grande variété de situations puisqu'un certain nombre d'emplois est occupé durant toute l'année, ou pour une plus courte période durant l'été, par des étudiants ou du personnel surnuméraire. À titre d'exemple, sur les 14 460 manœuvres en aménagement paysager (CNP 8612) ayant travaillé à temps plein en 2005, 37 % ont travaillé 40 semaines et plus et 25% ont travaillé à l'année. Le travail à l'année est possible dans la mesure où il y a combinaison avec des activités complémentaires l'hiver (déneigement, secteur municipal, entretien de patinoires et arénas, etc.). Il n'en demeure pas moins que 63 % de cette catégorie travaillent moins de 40 semaines, ce qui reflète bien la période d'opération d'une grande partie des entreprises en horticulture ornementale, soit d'avril jusqu'à la fin de l'automne.

2.3. Les perspectives d'emploi et leur impact sur l'accès à la formation

Les données relatives aux perspectives d'emploi ont un impact réel sur le choix de carrière des individus, mais également sur l'accès à la formation continue. Ces données sont développées par Emploi-Québec pour l'ensemble du Québec et pour chacune des régions, et elles sont accessibles par code de profession sur le site *Information sur le marché du travail* (IMT) communément appelé IMT en ligne. Les perspectives d'emploi dressent la tendance du marché du travail, sur un horizon de 5 ans, pour une profession. Elles sont analysées en tenant de compte de différents paramètres, dont la demande de main-d'œuvre de la part des employeurs et le taux de chômage.

Les perspectives d'emploi par profession peuvent être qualifiées selon 3 niveaux de diagnostic :

- Perspectives d'emploi favorables
- Perspectives d'emploi acceptables
- Perspectives d'emploi restreintes

Les emplois dont le taux de chômage est élevé, soit égal ou supérieur à 12,9 % pour une année de référence, sont considérés comme ayant des perspectives moins intéressantes et se classent au niveau des perspectives acceptables ou restreintes. Ces perspectives d'emploi sont utilisées à différentes fins, dont le choix de carrière, le choix d'un programme de formation initiale, l'achat de formation sur mesure et l'autorisation pour suivre de la formation en période de chômage. Elles sont un outil de travail pour tous les professionnels oeuvrant auprès de la main-d'œuvre : agents d'aide à l'emploi, conseillers en emploi, conseillers en orientation professionnelle, conseillers en information scolaire et professionnelle, etc.

Les emplois qui ne reçoivent pas le diagnostic de perspectives d'emploi «favorables» sont plus difficiles à vendre. C'est le cas des emplois qui sont saisonniers puisque le taux de chômage est élevé.

Voici la liste de nos principales catégories d'emploi.

Tableau des principales catégories d'emploi en horticulture ornementale

Profession	Perspectives 2012-2016	Personnes en emploi en 2011	Taux de chômage en 2011	Demande 2011-2016
CNP 8255 Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement et entretien de terrains	Acceptables	1000	Modéré	Modérée
CNP 8256 Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Acceptables	2000	Modéré	Modérée
CNP 2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	Acceptables	4500	Élevé	Élevée
CNP 8612 Manœuvres en aménagement paysager et entretien de terrains	Acceptables	16 000	Élevé	Élevée

CNP 8254 Propriétaires et exploitants de pépinières et de serres	Acceptables	500	Modéré	Modérée
CNP 8432 Ouvriers de pépinières et de serres	Restreintes	2 000	Élevé	Modérée
CNP 2152 Architectes paysagistes	Non publié	400	Non publié	Non publié

Il est par conséquent beaucoup plus difficile d'avoir accès à de l'achat de formation et aux autorisations requises pour s'inscrire à du perfectionnement durant les périodes de chômage. Le système est conçu pour favoriser les démarches de développement d'employabilité et de formation vers des emplois dont les perspectives sont favorables.

La récente annonce du gouvernement du Québec pour la stratégie *Tous pour l'emploi: une impulsion nouvelle avec les partenaires* devrait permettre de supporter financièrement quelques projets de formation continue de la main-d'oeuvre des industries saisonnières à l'approche de la basse saison. En élargissant les critères d'accès au *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre*, le gouvernement rend maintenant les petites entreprises admissibles aux subventions. Notre industrie compte bien présenter des projets dès cette année. Mais cette mesure, à elle seule, ne pourra permettre de structurer l'ensemble des besoins de formation continue.

La FIHOQ tient également à faire part aux membres de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, que plusieurs questions ont été récemment soulevées lors de l'analyse du modèle québécois d'adéquation pour la formation professionnelle et technique. Ce modèle est utilisé pour faire l'exercice annuel de priorisation des besoins de formation. L'objectif de cet exercice est d'identifier des professions pour lesquelles l'offre de formation professionnelle et technique devrait être augmentée pour mieux répondre aux besoins du marché du travail. Le modèle se base d'abord sur une liste de secteurs d'activité économique priorisés, puis sur les professions concernées qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et d'intégration au marché du travail. De fait, par les paramètres du modèle, notre industrie et nos emplois se trouvent exclus des secteurs et emplois priorisés, et pourtant, l'industrie de l'horticulture ornementale est en croissance, démontre un fort potentiel de développement, contribue à l'amélioration de l'environnement, un des secteurs priorisés par le modèle, en plus d'être indispensable au bien-être de la société québécoise.

2.4. L'étalement des heures de travail

L'industrie de l'horticulture ornementale comprend trois secteurs : la production, la commercialisation et les services. La réglementation relative à la semaine normale de travail et au paiement des heures supplémentaires diffère selon nos secteurs puisque les entreprises de production horticole bénéficient de l'exemption relative aux travaux agricoles. La législation prévoit que pour les travaux agricoles, la semaine normale de travail aux fins de la majoration du salaire horaire habituel ne s'applique pas. Ainsi, les employés qui effectuent de tels travaux ne sont pas rémunérés à un taux horaire majoré même s'ils travaillent plus de 40 heures par semaine. Néanmoins, ces employés ont le droit d'être rémunérés pour chaque heure travaillée en fonction de leur taux horaire régulier.

La notion de « travaux agricoles » a été interprétée restrictivement et elle n'inclurait pas les travaux des entreprises de nos secteurs de la commercialisation et des services. Pour ces entreprises, c'est donc la semaine normale de travail de 40 heures qui s'applique, avec la seule possibilité de demander une autorisation d'étalement des heures de travail pour gérer la fluctuation des horaires.

Notons toutefois que les sous-secteurs de l'aménagement et de l'entretien paysagers en Ontario bénéficient de la même exemption relative aux travaux agricoles.

L'étalement des heures consiste à établir les heures normales de travail autrement qu'en fonction de la semaine normale de travail (40 heures) sur 7 jours consécutifs. L'article 53 de la Loi sur les normes du travail prévoit cette possibilité. Cet étalement en milieu non conventionné ou non régi par décret, exige une autorisation préalable de la Commission des normes du travail (CNT) pour chacune des entreprises qui en fait la demande. Cette autorisation doit être renouvelée chaque année.

L'article 53 prévoit ce qui suit :

« Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire ».

On entend par *étalement des heures de travail*, la possibilité pour un employeur d'utiliser une période de référence autre qu'une seule semaine (« hebdomadaire ») aux fins du calcul des heures supplémentaires.

La base de l'étalement

La base de l'étalement est la période séquentielle de 2 semaines ou plus servant à établir la moyenne hebdomadaire des heures de travail, laquelle ne doit pas excéder la semaine normale de travail (40 heures). La Commission favorise la base d'étalement sur la plus courte période possible

Historique

Jusqu'en 2010, nos entreprises qui faisaient une demande à la Commission pour l'étalement des heures de travail bénéficiaient d'autorisations allant jusqu'à 32 semaines. Cette base d'étalement de 32 semaines offrait aux entreprises la marge de manœuvre nécessaire pour pouvoir étaler les 1280 heures prévues à la période d'étalement (40 heures X 32 semaines). Les certificats d'autorisation émis par la Commission prévoyaient que les heures supplémentaires effectuées au-delà de ces 1280 heures étaient payées à taux majoré de 50% à la fin de la période.

La Commission des normes du travail décidait en 2010 que la base d'étalement des heures de travail devait être réduite à 4 semaines, invoquant qu'elle avait, dans les années 80-90, élargi la base d'étalement à 32 semaines pour laisser le temps au secteur de demander des modifications législatives relatives à l'application de la semaine normale de travail. Cette décision était également basée sur une interprétation plus restrictive de l'article 53 en plus de distinguer la notion de base d'étalement versus la durée de l'autorisation de l'étalement.

Les données que nous avons démontrent clairement la fluctuation des horaires de travail qui sont inhérents aux travaux extérieurs en horticulture ornementale et de nature similaire aux travaux agricoles.

Les demandes qui ont été faites à ce jour par les entreprises ne visaient pas à éluder le paiement des heures supplémentaires, mais à organiser le travail selon les conditions météorologiques et de permettre aux travailleurs de recevoir un montant hebdomadaire de paye stable. Par conséquent, il y a des semaines où le nombre d'heures travaillées est inférieur à 40 heures et d'autres où ce nombre est égal ou supérieur à 40 heures. Les entreprises disent avoir besoin de toute la saison comme base d'étalement compte tenu du climat et du cycle des opérations et activités horticoles à effectuer par les entreprises.

La seule mesure étant actuellement disponible pour moduler les horaires des entreprises de commercialisation et services en horticulture ornementale est l'article 53, dont l'application est rendue restrictive. La FIHOQ est d'avis que cette application restrictive pénalise à la fois les entreprises et leurs travailleurs. Et dans un contexte où nous cherchons des solutions pour allonger la période d'emploi et diminuer l'impact du travail saisonnier sur nos entreprises et travailleurs, ne serait-il pas à propos d'étudier comment l'étalement des heures de travail pourrait s'avérer un des outils en ce sens ?

L'étalement des heures pour les entreprises de juridiction fédérale

Il est bon de noter que dans certaines entreprises œuvrant au Québec, mais dont les activités relèvent de la compétence fédérale (banques, radiodiffusion, transport aérien etc.), c'est le *Code canadien du travail* qui s'applique, et les règles prévues pour l'étalement des heures de travail laissent plus de place aux employeurs des entreprises saisonnières.

Ainsi, l'employeur peut étaler les heures de travail pour une période bien précise de 2 semaines ou plus si, du fait de la nature même du travail effectué dans l'entreprise, les employés sont appelés à avoir des heures irrégulières et n'ont donc pas d'horaire fixe ou si, dans le cas d'une activité saisonnière, leur horaire varie de temps à autre. L'employeur n'a alors que l'obligation d'afficher un avis d'intention d'étaler les heures de travail et de transmettre une copie de l'avis au directeur régional. Aucune permission spécifique n'est requise, si ce n'est que de rencontrer les critères prévus au *Code canadien du travail*.

Recommandation de la FIHOQ à l'égard de l'étalement des heures de travail

La FIHOQ est d'avis qu'il y a une réflexion importante à faire sur cet enjeu important et que le gouvernement du Québec devrait modifier la législation afin que l'étalement des heures de travail soit accessible et simplifié pour nos entreprises et travailleurs qui le souhaitent.

2.5. La main-d'œuvre étrangère temporaire en horticulture ornementale

En horticulture ornementale, c'est le sous-secteur de la production (serres, pépinières et gazonnières) qui utilise traditionnellement la main-d'œuvre étrangère comme solution aux problèmes de rareté de main-d'oeuvre. Depuis quelques années, les entreprises de services en aménagement et entretien paysager ont également recours au programme des travailleurs étrangers temporaires. Plus de 1000 travailleurs étrangers sont embauchés pour le secteur des serres, pépinières et gazonnières, et environ 200 en aménagement et entretien paysager.

En 2011, le gouvernement fédéral a introduit, par modification réglementaire, une période maximale et cumulative de 48 mois, au-delà de laquelle le travailleur étranger temporaire ne pourra être accepté à nouveau dans le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ce travailleur devra attendre 4 ans avant de pouvoir être de nouveau admissible comme travailleur étranger temporaire. De plus, vu son profil, il ne répond pas à la grille actuelle de sélection pour l'immigration permanente au Québec.

Les employeurs en horticulture ornementale investissent des sommes considérables dans la formation de la main-d'œuvre immigrante temporaire. Le fait d'exclure un travailleur étranger après un cumul de 48 mois implique une perte significative de leur investissement et, aussi, de l'expérience acquise. Le montant moyen investi en formation et en entraînement à la tâche est de 1 700 \$ par travailleur étranger. Chaque remplacement conséquent au règlement viendra augmenter les coûts de formation et d'entraînement à la tâche, à savoir qu'il faudra intégrer de nouveaux travailleurs étrangers. Ce roulement de main-d'œuvre en quelque sorte imposé n'est pas souhaitable.

Le gouvernement fédéral a annoncé, le 29 avril dernier, des modifications importantes au Programme de travailleurs étrangers temporaires pour faire en sorte que les emplois disponibles soient d'abord offerts aux Canadiens. Le secteur agricole en sera toutefois exclu sauf pour le changement visant à accroître le pouvoir du gouvernement fédéral de suspendre et révoquer des permis de travail ou des avis relatifs au marché du travail (AMT), si le programme était mal utilisé.

Les autres entreprises devront s'attendre à des changements importants, dont l'instauration de frais pour le traitement des demandes, l'augmentation des frais associés à l'émission de permis de travail et enfin, l'élaboration d'un plan pour passer tôt ou tard à un effectif canadien. Le contenu d'un tel plan variera selon des facteurs tels le niveau de spécialisation, le créneau de l'industrie, le taux de chômage régional et le taux de chômage du poste en question, ainsi que la description des efforts de l'entreprise en matière de recrutement et de formation. Ce plan sera examiné à chacune des demandes d'AMT. La date d'entrée en vigueur des changements n'est pas encore connue. On peut toutefois comprendre que ces changements rendront encore plus difficile l'accès à la main-d'œuvre étrangère pour nos entreprises de services en aménagement et entretien paysager.

2.6. Les mesures de stabilisation et de diversification des emplois limitées

Entre 2004 et 2008, notre secteur a mis en place un projet régional visant le jumelage d'emplois saisonniers complémentaires. Le réseau Stabili-Travail permettait de jumeler des emplois complémentaires sur le territoire de la Montérégie. Ce modèle avait été

développé dans un contexte socio-économique où la rareté de main-d'oeuvre était moins présente et la concurrence accrue entre les entreprises ne favorisait pas son fonctionnement. Le nombre de jumelages n'a pu atteindre les résultats attendus par le bailleur de fonds, Emploi-Québec, qui a finalement retiré son appui financier à ce projet avant-gardiste.

Il serait important de procéder à une analyse de nos moyens collectifs pour soutenir des mesures de stabilisation et de diversification des emplois au niveau régional et local. Il serait également souhaitable que ces initiatives aient une possibilité de viabilité au niveau du financement récurrent, plutôt que seulement sous forme de projet pilote. De plus, lorsqu'il s'agit de moyens ou de mesures structurantes applicables dans les différentes régions et sur l'ensemble du territoire québécois, il serait également souhaitable et efficient qu'ils puissent être financés à même des fonds provinciaux, et non seulement régionaux ou locaux.

2.7. Travaux du Chantier sur la saisonnalité

Sachant que les défis d'embauche et de rétention de travailleurs se posent à l'ensemble des secteurs économiques, ils présentent des enjeux bien particuliers aux industries saisonnières. Avec le resserrement général du marché du travail observé depuis les années 2000 et le déclin annoncé de la population de 15 à 64 ans à partir de 2014, une autre facette plus criante de la problématique se révèle maintenant du côté des entreprises saisonnières. Elles éprouvent en effet de plus en plus de difficulté à retenir et recruter les travailleurs saisonniers dont elles ont besoin, et à concurrencer pour la main-d'oeuvre avec les entreprises pouvant offrir des emplois sur une base annuelle.

En 2009, notre comité sectoriel de main-d'oeuvre (CSMO) HortiCompétences prenait l'initiative d'inviter d'autres comités sectoriels à se regrouper pour analyser la problématique particulière et les défis du travail saisonnier dans leurs secteurs respectifs. Des travaux ont donc été menés par ce regroupement de CSMO des secteurs du tourisme, de l'aménagement forestier, de la production agricole, de la transformation alimentaire, des pêches maritimes et de l'horticulture ornementale (commercialisation et services) sous la forme du *Chantier sur la saisonnalité*. Les études, sondages et analyses produites par ce Chantier sont disponibles sur le site www.saisonnalite.com. La FIHOQ a suivi avec beaucoup d'intérêt ces travaux de réflexion et de concertation, et y a collaboré. Il est donc important de comprendre que la réflexion que nous avons menée a débuté bien avant que la réforme d'assurance-emploi ait été annoncée.

3. Les changements à l'assurance-emploi

3.1. Les nouvelles catégories de prestataires

Les modifications au Règlement sur l'assurance-emploi sont entrées en vigueur le 6 janvier dernier et définissent trois catégories de prestataires : les travailleurs de longue date, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents. Chaque catégorie de prestataire a des obligations différentes en matière de recherche d'emploi. La réforme vient définir ce qui est requis lors d'une recherche d'emploi raisonnable en vue de trouver un emploi convenable.

Nos travailleurs saisonniers se retrouvent majoritairement dans la catégorie des prestataires fréquents. Ces modifications impliquent que les personnes ayant plus souvent recours aux prestations d'assurance-emploi (les travailleurs saisonniers) doivent, dès le début de leurs prestations, élargir leur recherche d'emploi à d'autres types d'emploi que leur emploi régulier. Ils doivent également accepter un salaire qui représente 80% de leur rémunération antérieure. À partir de la 7^e semaine de prestation, ils doivent accepter tout emploi pour lequel ils sont qualifiés avec un salaire qui représente au moins 70% de leur rémunération antérieure.

Tableau des catégories de prestataires

	Prestataires fréquents	Prestataires occasionnels	Travailleurs de longue date
	<ul style="list-style-type: none"> - Ont présenté 3 demandes de prestations ou plus au cours des 5 dernières années - Ont reçu des prestations pendant plus de 60 semaines 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les autres prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> - Ont cotisé au régime pendant au moins 7 des 10 dernières années - Ont touché des prestations pendant 35 semaines ou moins au cours des 5 dernières années
Emploi dans leur domaine à 90 % de leur salaire	---	6 premières semaines	18 premières semaines
Emploi semblable à 80 % de leur salaire	6 premières semaines	À partir de la 7 ^e semaine	Après 18 semaines
Tout travail à 70 % de leur salaire	À partir de la 7 ^e semaine	Après 18 semaines	---

Nos récents diplômés des différents programmes de notre secteur en formation professionnelle et technique devraient se retrouver dans la catégorie « prestataires occasionnels » dans les premières années d'intégration professionnelle.

3.2. Définition de l'emploi convenable modifiée

Par le projet de loi C-38, sanctionné le 30 août 2012, le Parlement canadien a introduit une modification fondamentale liée à la notion d'emploi convenable ensachée dans la Loi sur l'assurance-emploi. Par la suite, les modifications au règlement sur l'assurance-emploi sont venues introduire une définition différente de l'emploi convenable pour chacune des trois catégories de prestataires, en fonction de leurs emplois antérieurs et de leurs recours au régime d'assurance-emploi.

«Pour chaque catégorie de prestataires, la définition d'un emploi convenable comprend l'expansion graduelle de ce qui est considéré comme un emploi convenable par rapport au type de travail et à la rémunération offerte. Plus un prestataire touche de prestations, plus il doit élargir sa recherche d'emploi et réduire ses restrictions à l'égard du type de travail et de la rémunération. Plus précisément, les prestataires doivent élargir la portée de leur recherche de la «même» profession, à une profession «semblable», puis à «toute» profession pour laquelle le prestataire est qualifié.»⁴

«L'expression «même profession» fait référence à la ou aux professions que le prestataire exerçait avant de présenter une demande d'assurance-emploi. Une «profession semblable» est une profession pour laquelle le prestataire est qualifié et qui implique des responsabilités comparables à celles qui sont associées aux professions antérieures du prestataire avant la présentation de sa demande de prestations, mais pas nécessairement la «même profession». Par «toute profession», on entend tout emploi pour lequel le prestataire serait qualifié (grâce à une formation sur place, si nécessaire).»⁵

Avant cette réforme, la notion d'emploi convenable était associée aux compétences du prestataire et ce dernier bénéficiait d'un délai raisonnable pour se trouver un emploi relevant de son occupation habituelle. Durant la saison morte, un travailleur saisonnier recevant des prestations devait être prêt à accepter tout emploi temporaire convenable, même s'il devait être rappelé par son employeur après quelques semaines ou quelques mois. Avant la réforme, nos travailleurs ne semblaient pas avoir beaucoup de problèmes avec le programme d'assurance-emploi, outre les problèmes d'accès à la formation continue que nous avons évoqués à la section précédente. Devons-nous comprendre que la philosophie sous-jacente à l'ensemble de cette réforme est qu'un emploi saisonnier n'est pas un emploi convenable?

3.3. L'impact de la réforme sur le territoire québécois

Les entreprises en horticulture ornementale sont présentes sur tout le territoire québécois, en milieu rural, semi-urbain et urbain. Dans les régions à forte densité d'entreprises saisonnières, il y a un risque que la réforme d'assurance-emploi ait un effet de dévitalisation des territoires. En milieu urbain et semi-urbain, où sont localisées plusieurs de nos entreprises de service et de commercialisation notamment, on peut également présumer que l'effet sera néfaste pour notre secteur.

Répartition régionale des entreprises en horticulture ornementale - Commercialisation et services

RÉGIONS	TOTAL
Bas St-Laurent	111
Saguenay-Lac St-Jean	107
Québec	435
Mauricie	150
Estrie	257
Montréal	910
Outaouais	210
Abitibi-Témiscamingue	54
Côte-Nord	42
Nord du Québec	9
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	45
Chaudière - Appalaches	295
Laval	316
Lanaudière	361
Laurentides	554
Montérégie	1 169
Centre du Québec	147
Total provincial	5 172

Source : Statistique Canada, *Registre des entreprises, Québec, Décembre 2010.*

Compilation : FGC Conseil inc. Septembre 2011.

La production ornementale est située principalement en milieu rural, mais aussi en milieu semi-urbain et parfois urbain, notamment pour ce qui est de la production en serre et des jardinerie qui ont intégré un volet production à leurs opérations.

Les entreprises situées dans les régions de la Montérégie, Montréal, Laval et Québec représentent 55% du total de nos entreprises de service et commercialisation. Les entreprises situées en milieu urbain et semi-urbain se trouvent dans des milieux où la compétition est féroce pour le recrutement de la main-d'œuvre. Cette compétition sera accrue par la présence d'autres industries offrant des emplois permanents à l'année. Les bénéfices anticipés pour ces autres secteurs ne font pas beaucoup de doutes.

3.4. Changements aux gains provenant d'un travail en période de prestations

Le gouvernement fédéral a également annoncé la mise en place d'un nouveau projet pilote à compter du 5 août 2012. En vertu de ce nouveau projet pilote, les prestations d'assurance-emploi seront réduites de 50 % des gains provenant d'un travail pendant une période de prestations. Auparavant, les prestataires pouvaient gagner 75 \$ par semaine ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé.

Plusieurs entreprises rappellent leurs travailleurs en basse saison et ont un peu de travail à leur offrir à temps partiel. Certaines entreprises offrent aussi des services de déneigement. Plusieurs des commentaires reçus sont à l'effet que cette mesure serait davantage désincitative qu'attractive, les travailleurs devant faire maintenant le double des heures de travail pour le même niveau de revenu (prestations + revenus de travail).

3.5. Pour les emplois saisonniers, que se passe-t-il si une date de retour est prévue au printemps?

On peut lire sur le site de Service Canada que : *«Même si votre emploi recommence au printemps ou à l'été, vous devez quand même faire des démarches raisonnables de recherche d'emploi et documenter ces démarches pendant toute la durée de votre demande d'assurance-emploi.»*

Si un travailleur accepte un emploi durant l'hiver offrant des perspectives d'emploi à l'année et que ce travailleur laisse au printemps cet emploi pour revenir dans son emploi saisonnier, qu'arrivera-t-il? Le travailleur pourrait-il, lors d'une demande de prestations, être considéré comme quelqu'un ayant fait un «départ volontaire» d'un emploi permanent et par conséquent, être inadmissible à des prestations d'assurance-emploi?

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) nous a indiqué que chaque dossier sera évalué cas par cas. Nous comprenons ainsi que chacune des décisions sera laissée à l'interprétation de chaque agent de l'assurance-emploi, risquant ainsi de créer de la confusion et une iniquité dans le traitement des dossiers.

3.6. A-t-on procédé à l'étude d'impact des modifications au programme d'assurance-emploi?

Dans le texte des modifications réglementaires, on y lit qu'il n'y a aucun coût pour les petites entreprises et une section présente le résumé de l'étude d'impact de la réglementation : *«Ces changements généreront des économies au régime d'environ 12,5 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi en 2012-2013, ainsi que 33 millions de dollars en 2013-2014 et chaque exercice suivant.»*

On y indique également que «*l'impact le plus important est prévu dans les régions où l'on retrouve des possibilités d'emploi et où les employeurs éprouvent de la difficulté à trouver des travailleurs*».

On peut se questionner ici sur l'orientation de ce programme de soutien, sur la gestion du programme ainsi que sur l'utilisation de l'argent des cotisants, soit les employeurs et les travailleurs, incluant les cotisations provenant des secteurs saisonniers.

L'argumentaire évoqué par le gouvernement fédéral de réaliser à l'échelle canadienne une économie annuelle de 33 millions \$ par cette réforme de l'assurance-emploi nous semble tout à fait inapproprié et de fait «*préjudiciable*». Nous croyons que les répercussions négatives de cette réforme pour les secteurs saisonniers excéderont largement l'économie anticipée par le gouvernement canadien. L'industrie canadienne de l'horticulture ornementale à elle seule génère des retombées de 14,5 milliards \$ dans l'économie canadienne (3,1 milliards \$ au Québec). Sans oublier des revenus de taxes (TPS et TVQ) prélevées auprès des consommateurs de 850 millions \$. Au Québec, les revenus générés par la taxe de vente du Québec sur les produits et services de l'horticulture ornementale sont de 142 millions \$. Toute répercussion négative sur les revenus des entreprises engendreront une baisse des revenus de taxes, à la fois aux niveaux provincial et fédéral.

3.7. Un sondage canadien commandé par RHDCC avant la réforme

En 2011, un sondage de suivi sur l'assurance-emploi a été réalisé par *Phoenix Strategic Perspectives inc.* pour le compte de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC). Ce sondage d'opinion a été réalisé auprès de 1501 Canadiens pour connaître l'opinion du public à l'égard du programme. L'objectif étant d'éclairer la réflexion de RHDCC concernant les recommandations et les suggestions offertes par divers intéressés en vue de modifier certains aspects du programme.

On comprend du résumé de ce sondage, réalisé avant la réforme, que les répondants jugeaient en majorité que le programme d'assurance-emploi convenait bien. Lorsqu'ils mentionnaient souhaiter des modifications, c'était pour un accès plus grand aux prestations, un prolongement de la durée des prestations et l'accès à la formation durant les périodes de chômage.

3.8. Questions sur l'utilisation du Fonds d'assurance-emploi

Les cotisations au Compte des opérations de l'assurance-emploi représentent, en 2011-2012, près de 19 milliards de dollars. Un peu plus de la moitié de ce montant sert au versement des prestations régulières (plus de 11 milliards \$). Les autres dépenses sont affectées aux prestations spéciales maladie et prestations parentales (4,2 milliards \$), aux ententes sur le développement du marché du travail (1,9 milliard \$), et enfin, aux dépenses d'administration (1,9 milliard \$). Nous comprenons que les ententes sur le développement du marché du travail sont signées avec chaque territoire au Canada. L'entente Canada-Québec relative au marché du travail prévoit les objectifs poursuivis à l'entente ainsi que les responsabilités du Québec en matière de détermination des besoins du marché du travail et de la gestion de l'offre de services reliée aux mesures actives du marché du travail. Les montants dévolus au Québec qui découlent de cette entente sont utilisés pour les services et mesures actives du marché du travail offerts à toutes les clientèles, incluant les personnes qui ont des besoins mais qui n'ont pas versé de cotisations.

Pouvons-nous espérer que les deux paliers de gouvernement puissent convenir d'une entente afin que les mesures actives d'emploi soient davantage structurantes et aidantes pour les travailleurs saisonniers et les entreprises?

L'approche partenariale mise en place par la CPMT nous apparaît toujours aussi judicieuse, et la FIHOQ considère que dans un contexte de changement démographique, de rareté de main-d'œuvre, et d'enjeux de plus en plus complexes, le rôle des comités sectoriels est essentiel. Au niveau fédéral, nous avons constaté le changement d'orientation et le désengagement face aux conseils sectoriels des ressources humaines. Nous sommes inquiets face aux orientations que pourrait dicter le gouvernement fédéral face au maintien et au financement des mesures reliées à l'intervention sectorielle au Québec dont le financement des comités sectoriels de main-d'œuvre.

3.9. Réaction de la FIHOQ

La FIHOQ considère que cette réforme est néfaste pour l'industrie de l'horticulture ornementale québécoise. Elle aura d'importantes répercussions négatives sur la viabilité des entreprises et l'emploi dans ce secteur traditionnellement saisonnier.

Les modifications au programme d'assurance-emploi visent particulièrement les prestataires fréquents, soit une partie significative des travailleurs de l'industrie de l'horticulture ornementale. Nous craignons que nos travailleurs soient contraints d'accepter un emploi à salaire moindre, et qu'ils doivent s'orienter vers d'autres secteurs

d'activités économiques, avec le risque qu'ils ne reviennent plus dans notre secteur le moment venu. Ce serait alors une perte considérable pour les entreprises de l'horticulture ornementale qui veulent conserver leur main-d'œuvre formée et qualifiée. En mettant en difficulté notre industrie, on mettrait en péril tous les bénéfices qu'elle procure à la population du Québec.⁶

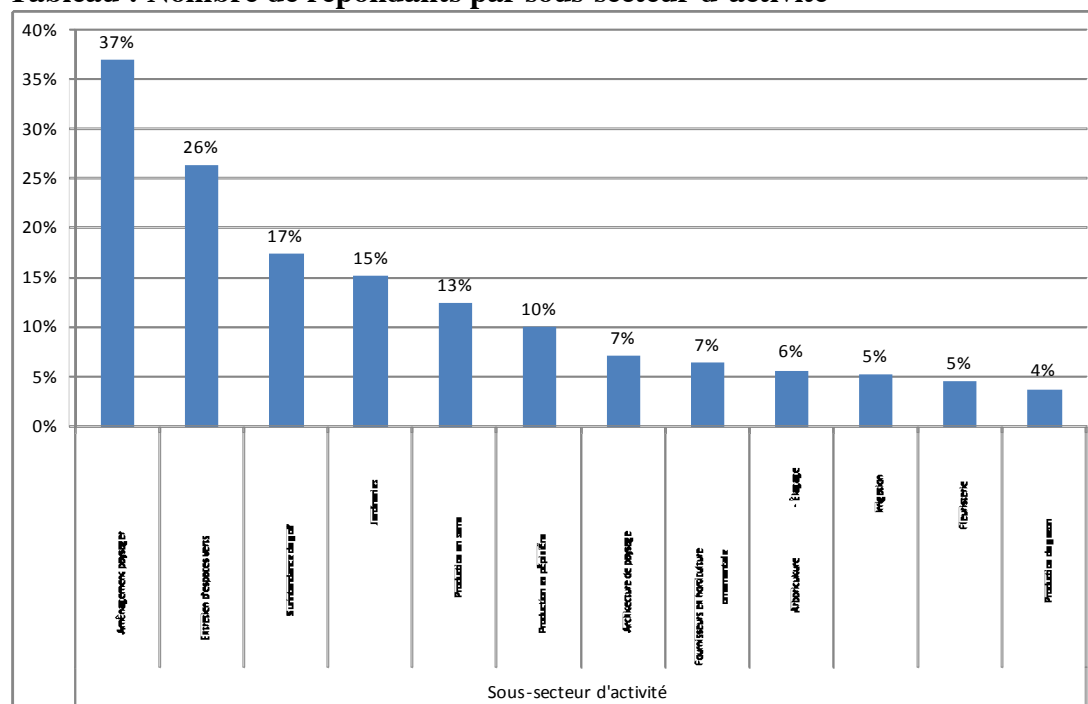
4. Ce qu'en pense l'industrie de l'horticulture ornementale

4.1. Un premier sondage de l'industrie à l'automne 2012

Pour connaître la perception des entreprises à l'égard des changements annoncés à l'assurance-emploi, la FIHOQ et HortiCompétences ont commandé un sondage qui a été réalisé entre le 25 septembre et le 15 octobre 2012 auprès des entreprises répertoriées en horticulture ornementale. Parmi les 369 répondants de l'industrie de l'horticulture ornementale qui ont complété le questionnaire, on observe que :

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

Tableau : Nombre de répondants par sous-secteur d'activité



▸ **Recours à l'assurance-emploi et prestataires fréquents**

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

▸ **Impact des modifications à l'assurance-emploi**

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

Tableau : Perception des employeurs face à la difficulté de réembaucher les prestataires fréquents en vertu des modifications au régime d'assurance-emploi

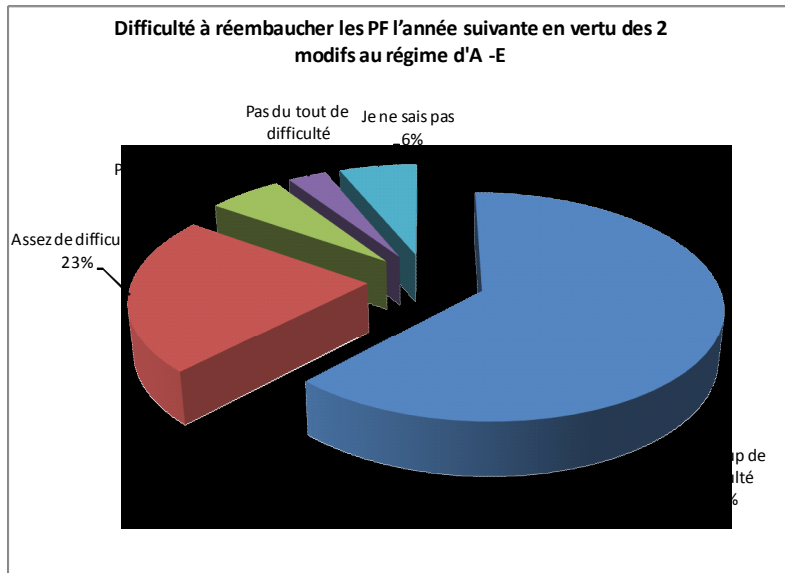
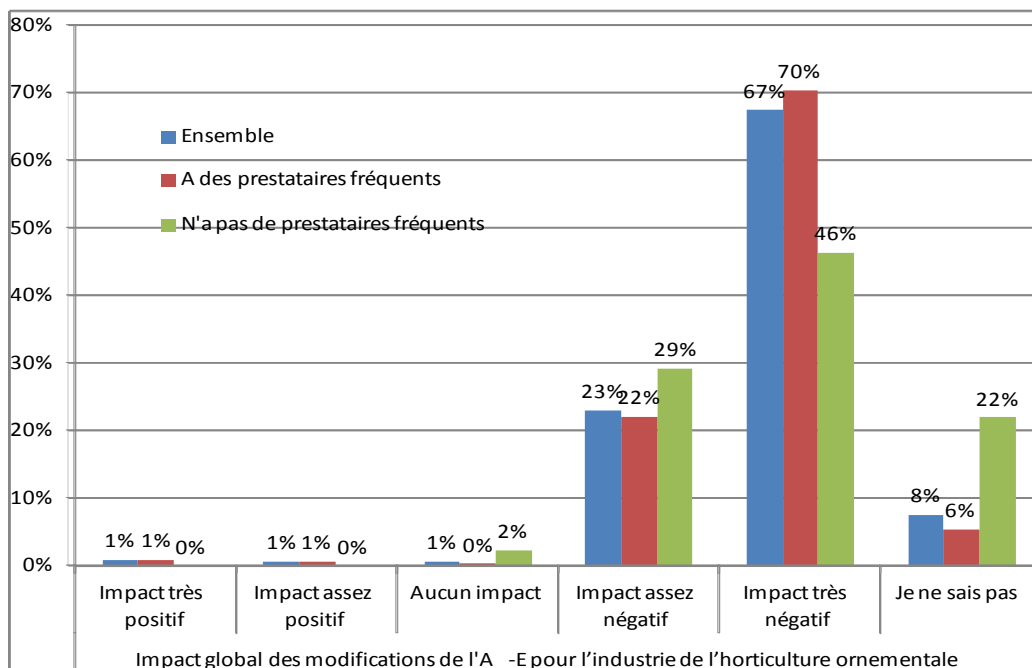


Tableau : Impact global des modifications de l'assurance-emploi pour l'industrie de l'horticulture ornementale



▸ **Plus de 1000 commentaires recueillis lors du sondage**

Les entreprises ont été nombreuses à émettre des commentaires portant sur les problèmes que cette réforme engendrerait. Ces commentaires font état des risques de désertion des travailleurs compétents, qualifiés et expérimentés, à l'avantage de secteurs offrant des emplois à l'année. On anticipe avec crainte la perte de son personnel en plus de devoir attirer et former de nouveaux employés chaque année. On perçoit que la réforme accentuera les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, et que son impact sera négatif tant pour l'entreprise que pour l'industrie de l'horticulture ornementale.

Les entreprises évoquent également que cette réforme apporte un lot de conséquences non négligeables dont la dévalorisation des professions du secteur qui atteint la fierté même des travailleurs. Le stress vécu par les travailleurs est également mentionné à de nombreuses reprises et certains d'entre eux songeraient à changer de métier. Plusieurs raisons sont en cause : il leur est difficile de dénicher un emploi comparable en basse saison, la période d'hiver est considérée comme bénéfique pour récupérer des exigences physiques requises, et ils auront l'obligation d'accepter tout emploi nécessitant temps et frais de déplacement supplémentaires. Nous vous présentons quelques extraits du verbatim de ce sondage.

▶ **Commentaires sur l'impact pour les employeurs**

«Si nos travailleurs vont travailler ailleurs, nous n'aurons plus de personnel qualifié.»

«On ne peut travailler avec des gens inexpérimentés; si les employés qui ont de l'expertise dans notre domaine se cherchent tous un travail à temps plein dans un autre milieu, qu'advient-il de notre type d'industrie?»

«Nous avons très peur de cette réforme. Nous priver de nos employés d'expérience en les envoyant dans n'importe quel autre travail est un frein certain au développement et au bon fonctionnement de nos entreprises. Les gens qui travaillent dans des secteurs saisonniers devraient pouvoir retourner à leur "vraie profession" chaque année ...»

«Il y aura plus de roulement d'employés à chaque année, ce qui est rarement quelque chose de bon dans une entreprise»

«Ces mesures n'inciteront aucunement les entreprises à investir dans des technologies de pointe.»

«Nous pensons fermer notre entreprise ou diminuer nos activités.»

«Nous allons tenter de diversifier nos activités afin de permettre à certains de nos employés de rester plus longtemps durant la saison morte.»

▶ **Commentaires sur l'impact pour leurs travailleurs**

«Mes travailleurs sont en colère. Ils ne se sentent pas respectés dans leur choix de carrière dans un secteur qu'ils adorent.»

«Ils sont très craintifs au niveau de leur avenir. Beaucoup ont investi dans des études pour avoir un bon emploi et en être fier... Aujourd'hui, c'est plutôt un avenir incertain qu'ils envisagent et ils ont peur pour leur avenir financier et pour leur famille. Ce n'est pas du tout rose!»

«Cela les stresse beaucoup car ils ont l'impression d'être traités comme des personnes qui ne veulent pas travailler.»

«Avec la réforme, ils craignent de devoir travailler dans des domaines très éloignés de leurs compétences et champs d'intérêt.»

«Nos travailleurs sont très inquiets puisque dans notre région, il y a plus de travail saisonnier l'été que l'hiver et nous n'avons pas assez de stations de ski pour replacer nos 30 employés.»

«Plusieurs pensent déjà à réorienter leur carrière.»

«Ils sont très inquiets, ont peur de l'avenir. Ils aiment leur travail, ils ne veulent pas quitter notre entreprise, mais auront-ils le choix... ?»

4.2. Un sondage de l'industrie canadienne de l'horticulture ornementale

Le sondage développé au Québec a été repris par l'Alliance canadienne de l'horticulture ornementale à l'automne 2012. Plus de 80 entreprises d'autres provinces ont répondu à l'appel et font état des mêmes inquiétudes que celles mentionnées par les entreprises du Québec. Ils perçoivent majoritairement que l'impact sera négatif tant pour leur entreprise que pour l'industrie de l'horticulture ornementale.

4.3. Un deuxième sondage en juin 2013

Afin de connaître les impacts des modifications au régime d'assurance-emploi, un deuxième sondage a été réalisé auprès de l'industrie en juin dernier. Nous vous présentons ici le sommaire des résultats (le rapport complet du sondage est fourni en annexe 3).

► *Nombre d'employés dans le secteur*

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

► *Rétention des travailleurs saisonniers et raisons de non-retour, le cas échéant (difficultés de recrutement)*

En moyenne, 21 % des travailleurs saisonniers ne sont pas revenus en 2013.

Par ailleurs, la moitié des entreprises interrogées jugent que le nombre de travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année est beaucoup (19 %) ou un peu (31 %) supérieur aux années précédentes.

Aussi, plus de la moitié des entreprises interrogées (56 %) affirment avoir perdu certains de leurs travailleurs saisonniers qui occupaient des postes clés. Parmi les raisons évoquées pour expliquer que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013, on allègue principalement quatre raisons : la réforme de l'assurance-emploi (42 %), le

fait que certains employés ont trouvé un emploi à l'année (40 %), le roulement habituel dans le secteur (34 %) ou le fait que certains employés ont changé de secteur, de carrière (33 %). Trois de ces quatre raisons sont reliées de près ou de loin à la réforme de l'assurance-emploi.

En conclusion, bien qu'une proportion relativement limitée de travailleurs saisonniers n'est pas revenue en 2013, plusieurs entreprises associent les non-retours à la réforme, certains ayant constaté que certains employés se sont trouvé un emploi à l'année ou ont changé de carrière.

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

Un peu plus de la moitié des entreprises interrogées considèrent que le nombre de travailleurs saisonniers dont elles disposent pour l'année 2013 est « juste ce qu'il faut ». Un bon nombre (39 %) croient au contraire qu'il est inférieur au nombre souhaité. Seulement 3 % pensent qu'il est supérieur.

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

Quatre entreprises sur dix (40 %) sont par ailleurs d'avis qu'elles ont eu plus de difficultés à recruter des travailleurs saisonniers comparativement à 2012, alors que seulement 5 % considèrent avoir eu moins de difficultés.

Parmi les entreprises affirmant avoir eu plus de difficultés à recruter en 2013, la réforme de l'assurance-emploi ressort particulièrement comme raison de ces difficultés (72 %).

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

Les entreprises craignent d'éprouver encore plus de difficultés pour combler leurs besoins en main-d'œuvre saisonnière en 2014 : 56 % estiment en effet qu'elles éprouveront plus de difficultés, contre seulement 1 % qui pensent le contraire qu'elles auront moins de difficultés. On attribue les difficultés futures essentiellement à la réforme de l'assurance-emploi (83 %).

Parmi les entreprises qui anticipent des difficultés, le principal impact sera selon elles d'affecter leur rentabilité ou la qualité de leurs services (67 %).

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

Un peu plus du tiers des entreprises (36 %) affirment avoir pris des mesures pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi, la principale étant le prolongement de la durée des emplois saisonniers de quelques semaines (49 %).

Aux personnes qui n'ont pas pris de mesures, nous leur en avons demandé les raisons. Plusieurs commentaires laissent voir un certain désarroi.

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

Les répondants ont été interrogés quant à l'impact (positif, négatif ou neutre) de la réforme de l'assurance-emploi pour leur entreprise sur six aspects. Pour cinq des six aspects, la moitié ou plus des entreprises estiment que les impacts seront négatifs, à savoir : le recrutement de la main-d'œuvre (83 % négatif contre 1 % positif), l'impact global pour l'industrie (85 % négatif contre 1 % positif), la rétention des employés (76 % négatif contre 3 % positif), la rentabilité de l'entreprise (68 % négatif contre 1 % positif), et les coûts de formation (61 % négatif contre 3 % positif). Un peu moins de la moitié pensent que la réforme aura un impact sur les prix des produits ou services (47 % négatif contre 4 % positif).

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

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

En conclusion, la réforme de l'assurance-emploi s'est déjà fait sentir sur la rétention des travailleurs saisonniers et sur le recrutement de la main-d'œuvre en 2013. Toutefois, les entreprises anticipent un choc beaucoup plus important pour l'année 2014 et plusieurs pensent que cela affectera leur rentabilité.

4.4. Témoignages

▶ **Témoignage d'une entreprise de la région de Québec (mai 2013)**

« L'impact de la nouvelle réglementation commence à se faire sentir seulement un peu parce que je crois que le gouvernement ne l'a pas appliqué encore pleinement ou en retard. C'est certain que les employés qui doivent accepter n'importe quel travail au début de leur période de chômage, se sentiront obligés de changer de secteur s'ils ne veulent pas être coupés dans leurs prestations. De toute façon, ils se faisaient déjà harceler pour trouver un autre emploi, cela sera encore pire. Dans notre domaine, ils ne tiennent pas compte du nombre d'heures de travail que ces employés font dans l'année. J'ai perdu un camionneur de plusieurs années chez nous parce que j'ai n'ai pas d'emploi à l'année. L'impact sera réel quand nos employés seront vraiment coupés dans leur prestation. Nos ressources humaines disponibles diminueront à moyen terme parce qu'il n'y aura plus de relève. Si tu ajoutes à cette réglementation, les nouvelles exigences pour l'obtention de travailleurs étrangers en dehors de l'agriculture, l'entreprise devra passer tôt ou tard à un effectif canadien et cesser de faire appel à la main-d'oeuvre étrangère.»

▶ **Témoignage d'une entreprise de la région de Montréal (mai 2013)**

«Il y a deux façons de regarder ce dossier. Il y a la perspective de l'employé et de l'employeur. Pour commencer regardons du côté de l'employé :

- L'insécurité d'un revenu stable si l'employé se fait couper les paiements de l'assurance-emploi;
- Perte d'ancienneté à changer d'emploi. En d'autres mots, de recommencer en bas de l'échelle avec un salaire plus bas;
- Voyager de plus longues distances pour un autre emploi aura des conséquences sur la vie familiale, l'usure du véhicule, la perte de temps à voyager, etc.

Du côté de l'employeur :

- L'employeur est menacé de subir des pertes d'employés;
- Refaire de la formation à chaque année pour remplacer les employés perdus;
- Cette année nous avons engagé 10 nouveaux employés et 4 ont déjà démissionné.

Le monde de l'horticulture ornementale a déjà plusieurs désavantages : une saison plus courte, un climat plus difficile, un niveau de taxation plus élevé, une différence de salaire minimum de 2.85 \$ avec les Américains, et plusieurs autres facteurs. Cette démarche que le gouvernement fédéral nous impose ajoutera au fardeau que les

producteurs doivent assumer. Les pépinières canadiennes ont présentement de la difficulté à compétitionner les Américains à cause de ces dépenses et l'ajout de ces embarras. Une pépinière comme la nôtre pourrait changer d'orientation et produire du maïs. Notre chiffre d'affaires diminuerait de 80% et au lieu d'engager 120 personnes saisonnières et 10 personnes à temps plein, nous aurions 3 personnes saisonnières. Demandez-leur ce qu'ils préfèrent de ces deux options ? En d'autres mots, arrêtez de nous mettre des bâtons dans les roues.»

► **Témoignage d'une entreprise en Montérégie ouest (mai 2013)**

«À Valleyfield, il y a beaucoup d'usines qui offrent des emplois permanents à l'année avec de très bonnes conditions de travail et un salaire pouvant aller de 22 \$ à 26 \$/heure. Le travailleur que j'ai perdu avait besoin de stabilité et nous avons déjà discuté ensemble de cet aspect. Mon travailleur savait ce que mon entreprise avait à lui offrir pour les trois prochaines années mais, lorsque la nouvelle de la réforme a été annoncée, cela lui a fait prendre une décision plus rapidement et l'entente que nous avions convenue est tombée. Cela a été la goutte qui a fait déborder le vase. Le travailleur se sentait comme un voleur aux yeux de l'assurance-emploi.

J'ai deux bons travailleurs que je souhaite conserver à mon emploi. Je considère leur faire faire de la rénovation afin de pouvoir leur assurer un emploi jusqu'à la période des Fêtes.»

► **Témoignage d'une entreprise en Montérégie est (mai 2013)**

«Notre Chef d'équipe quitte pour un emploi à temps plein pour la construction. C'est le deuxième cette année. Je n'ai pas beaucoup de temps quand j'en aurai je vous reviendrai avec plus de détails. On est en mode urgence ici, puisque l'on a beaucoup d'engagements à respecter.»

► **Témoignage d'une travailleuse (15 janvier 2013)**

«Je suis technicienne horticole diplômée depuis 5 ans, donc employée saisonnière. Les nouvelles réglementations sur l'assurance-emploi me causent un stress énorme. J'ignore si mes démarches sont jugées «raisonnables» et, si ce n'est pas le cas, je peux me faire couper mes prestations à tout moment. Je vous mentirais en vous disant que je mets ma carrière en question. Pas question pour moi de vivre un autre hiver avec une telle pression sur les épaules, comme si j'étais une « moins que rien », une « pas bonne travailleuse » et de me retrouver dans une situation précaire.

Je voudrais vous demander votre avis sur un point en particulier : Le gouvernement nous oblige à postuler pour des emplois. Est-ce légitime de mentionner dans ma lettre

de présentation que je retournerais à mon ancien travail entre le 1er février et le 1er mars, dépendamment de la température? (On se rappelle l'an dernier au mois de mars.) Pensez-vous qu'en étant honnête, le gouvernement peut me dire que je ne fais pas assez d'efforts «raisonnables» dans mes démarches afin de me trouver un autre emploi??

J'espère que le gouvernement saura se montrer un peu flexible sur certains points... parce que malheureusement, dans mon entourage, je ne suis pas la seule qui pense réorienter sa carrière vers un travail dit normal.»

5. Les recommandations

5.1 Mise sur pied d'une Table de concertation industrie-gouvernement

La FIHOQ recommande que les solutions qui seront envisagées au niveau des problématiques de la saisonnalité, dont l'assurance-emploi, soient discutées et validées avec des représentants des industries saisonnières. La FIHOQ recommande qu'une table de concertation constituée de représentants d'industries et du gouvernement soit mise en place afin d'élaborer une véritable politique de l'emploi saisonnier. Cette table de concertation aurait pour mandats la mise en oeuvre des recommandations émanant du *Chantier sur la saisonnalité*, et l'implantation de mesures en lien avec les pistes de solution.

5.2 Recommandations du Chantier sur la saisonnalité

La FIHOQ entérine les 12 recommandations du Chantier sur la saisonnalité :

1. **IL EST RECOMMANDÉ** de déterminer des critères et d'en faire l'analyse, pour permettre de démontrer l'importance économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière. À titre d'exemples, on pourrait considérer la pertinence des suggestions de critères suivantes :

Au volet économique, la contribution directe et indirecte des secteurs saisonniers dans la chaîne de valeur économique globale, en termes d'emplois et de retombées diverses : approvisionnements, fiscalité, réinvestissement local, etc.; la contribution du travail saisonnier au PIB : globalement, ainsi que par secteur et par région; la masse salariale des travailleurs saisonniers; la valeur de la compétence des travailleurs saisonniers et le coût de la perte de celle-ci;

Au volet social, la contribution à la vitalité de l'occupation du territoire; le niveau de qualité de vie (indice du bonheur) que procurent les industries saisonnières; le niveau d'autonomie alimentaire;

Au volet environnemental, l'apport économique direct et indirect de l'activité saisonnière et son impact environnemental en lien avec l'activité économique générée dans la communauté. Des impacts réels ont été documentés, tel l'effet des plantes sur la réduction des îlots de chaleur urbains, la réduction des frais de climatisation en été et de chauffage en hiver, la réduction du bilan carbone, etc.

2. **IL EST RECOMMANDÉ** que les résultats du Chantier sur la saisonnalité soient diffusés de manière concertée auprès des instances gouvernementales (gouvernements provincial et fédéral), ainsi que de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), et que soit favorisée la concertation des ministères concernés : Agriculture Pêcheries et Alimentation, Ressources naturelles, Tourisme, Emploi, Travail, Régions, Finances et Économie, Éducation, Ressources Humaines et Développement des compétences Canada, etc.
3. **IL EST RECOMMANDÉ** que des activités de communication soient réalisées auprès de différents publics (gouvernements, milieux économiques, relève, grand public), en vue de susciter de l'intérêt, de la curiosité, de la fierté et une reconnaissance des secteurs saisonniers.
4. **IL EST RECOMMANDÉ** d'adopter une politique de la saisonnalité qui serait incluse dans les orientations des deux paliers de gouvernement, et qui permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers.
5. **IL EST RECOMMANDÉ** que les secteurs qui embauchent de la main-d'œuvre sur une base saisonnière reçoivent l'attribution d'une désignation saisonnière; cette désignation tiendra compte des particularités des sous-secteurs et de leurs activités.
6. **IL EST RECOMMANDÉ** que le statut de travailleur saisonnier soit défini de façon détaillée et reconnu par le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial, en tenant compte en particulier du métier occupé, de l'expertise requise, de la récurrence de son exercice, et de l'importance du maintien du lien d'emploi.
7. **IL EST RECOMMANDÉ** que les emplois saisonniers soient considérés comme des emplois convenables par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité.
8. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel. Cette mesure permettra notamment d'augmenter leur employabilité (ex. acquisition de compétences dans leur

domaine, adaptation aux nouvelles techniques et technologies). Elle favorisera financièrement l'accès à la formation associée à leur secteur d'activité, sans pénalité sur les prestations d'assurance-emploi : participer à une formation ne doit pas être pénalisant pour les travailleurs saisonniers. Elle incitera les employés à suivre des formations durant la saison morte en faisant appel à leur fierté et à leur passion, en cherchant à améliorer leur sort, et en faisant en sorte que leurs efforts soient reconnus par des incitatifs. Elle s'appuiera sur la transmission de l'information sur les différents programmes et mesures de soutien à la formation, tant auprès des travailleurs que des entreprises.

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

5.3 Pistes de solutions inspirées de pays nordiques

Enfin, il serait souhaitable que les solutions envisagées s'inspirent de pistes de solution mises en place par d'autres pays nordiques, tels la Norvège et le Danemark, qui soutiennent leurs entreprises et travailleurs saisonniers.

En Norvège, on fait la distinction entre mise à pied permanente et temporaire. Une entreprise qui met temporairement un travailleur en disponibilité n'est pas tenue de verser une indemnité de départ et le travailleur peut recevoir de l'assurance-emploi sans avoir à accepter un autre emploi permanent pendant un certain temps puisqu'il s'attend à être rappelé au travail. Cette mesure permet aux entreprises de conserver leur effectif.

Quant au Danemark, il a mis en place un programme de mesures actives pour aider les jeunes notamment, durant leur période de prestations d'assurance-emploi afin qu'ils terminent leur scolarité et participent à des activités de formation.

Notes bibliographiques

¹ Enquête 2008 auprès des entreprises de production, Groupe AGEKO, 2008

² Recensement et analyse économique du secteur de la commercialisation de détail de l'industrie de l'horticulture ornementale : sous-secteurs des commerces spécialisés et sous-secteurs non spécialisés, Marcon, 2009

³ Enquête 2010 auprès des entreprises du secteur des services en horticulture ornementale, Groupe AGÉCO

⁴ Gazette du Canada, Partie II, Vol 146, no 26, page 2812

⁵ Gazette du Canada, Partie II, Vol 146, no 26, page 2813

⁶ Le communiqué émis par la FIHOQ le 11 février 2013 est fourni à l'annexe 2

ANNEXE 1

LES BIENFAITS DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE

La main-d'œuvre de l'industrie de l'horticulture ornementale contribue à l'embellissement, au verdissement et à l'assainissement de nos milieux de vie. Les végétaux, les jardins et les espaces verts ont des bienfaits sur l'environnement, les municipalités et les citoyens. Ces bienfaits sont de quatre ordres :

- sur l'environnement
- sur l'économie
- sur la santé publique
- sur la vie collective et sociale

À travers le monde, des centaines d'études scientifiques ont démontré l'importance de ces bienfaits. Une « *Revue de littérature sur les bienfaits des produits de l'horticulture ornementale sur la santé et l'environnement* », préparée par le George Morris Centre pour le compte d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, présente une analyse documentaire de plus de 160 études scientifiques portant sur ces bienfaits. Nous vous présentons une synthèse des nombreux bienfaits des végétaux et du verdissement tirés de cette importante revue de littérature.

1. Les bienfaits des végétaux sur l'environnement

Sans végétaux, l'humain ne peut survivre. L'ajout de végétaux et la mise en place d'infrastructures vertes permettent aux citoyens de bénéficier de nombreux bienfaits physiologiques.

Production d'oxygène et séquestration du carbone

Le jour, au cours de la photosynthèse, tous les végétaux, qu'ils soient ligneux (arbres, arbustes, conifères, rosiers, etc.) ou herbacés (vivaces, annuelles, bulbes, gazon, couvre-sol, plantes vertes, potées fleuries d'intérieur, etc.), absorbent du gaz carbonique et rejettent de l'oxygène.

Par exemple, chaque jour, un arbre de 25 mètres (80 pieds) de haut absorbe environ 6 000 calories, énergie qu'il utilise pour assimiler approximativement 2 300 g de CO₂ et rejeter près 1 700 g de O₂. Cela représente annuellement une séquestration de 4,5 à 11 kg de carbone. En moyenne, deux arbres matures produisent suffisamment d'oxygène pour une famille de quatre personnes.

Les végétaux sont donc d'excellents alliés dans la lutte au réchauffement climatique.

Absorption de la pollution atmosphérique et amélioration de la qualité de l'air

Par leurs feuilles, les végétaux absorbent des polluants gazeux comme les composés organiques volatils (COV), l'ozone, l'oxyde d'azote, le dioxyde de soufre, etc.

Dans les années 1980, la NASA a étudié l'utilisation de végétaux comme purificateurs d'air. Les résultats de cette étude indiquent qu'une plante en pot par tranche de 100 pi² d'espace intérieur dans une maison ou un bureau moyen suffit à nettoyer l'air de ses polluants. Par exemple, les orchidées éliminent avec beaucoup d'efficacité de nombreux polluants durant la journée. Elles éliminent également le dioxyde de carbone et le xylène la nuit, tout en rejetant de l'oxygène dans l'air.

Les feuilles fixent aussi les poussières, les cendres, le pollen et de nombreuses autres particules. Par exemple, un seul arbre peut soutenir plus de 7 000 particules de poussière d'un litre d'air.

Dans les faits, par l'amélioration de la qualité de l'air que nous respirons, les plantes ornementales contribuent à diminuer nos problèmes de santé.

Régulation de la température et humidification de l'air

En transpirant, les plantes abaissent la température ambiante en augmentant le taux d'humidité relative de l'air. Par l'évaporation, les espaces verts participent aux mêmes phénomènes.

Par exemple, l'ombre que fait un arbre sur le pavage peut en abaisser la température à la surface de près de 20 degrés Celsius. Ce même pavage à l'ombre a une durée de vie plus longue. On sait aussi que les coûts d'entretien sont réduits de moitié lorsqu'un pavage est à l'ombre.

En équilibrant les températures et en humidifiant l'air, les végétaux permettent de lutter contre les îlots de chaleur urbains.

Limitation de la pollution acoustique

Tous les végétaux «absorbent» une partie du bruit, réduisant du même coup la pollution acoustique. On considère généralement qu'un mètre d'épaisseur de feuillage à la verticale fait barrage à huit à dix décibels.

La présence de végétaux et d'infrastructures vertes permet donc de réduire significativement le bruit dans les villes.

Préservation et amélioration de la ressource en eau

Les végétaux ont un important rôle à jouer dans la préservation et l'amélioration de la qualité de l'eau. En effet, par leurs feuilles et leurs tiges, les plantes :

- ralentissent le ruissellement des eaux en surface, ce qui provoque moins de coups d'eau, allégeant ainsi les réseaux d'égout;
- permettent à l'eau de ruissellement de mieux s'infiltrer dans le sol et ainsi de recharger les nappes phréatiques sans traitements coûteux;
- facilitent la rétention de nutriments ou de polluants, notamment dans le cas des bandes riveraines, ce qui évite des coûts de dépollution;
- ont la capacité d'épurer les eaux d'égout et les eaux usées, particulièrement quand elles sont dirigées vers les marais filtrants.

Par leur utilisation dans les phytotechnologies, les végétaux permettent de préserver et d'améliorer la ressource essentielle qu'est l'eau.

Protection contre l'érosion des sols

Pour lutter contre l'érosion des sols, un couvert de végétation apporte :

- une réduction de l'impact des gouttes de pluie et le ralentissement de la vitesse de l'eau;
- une masse de racines qui assurent la stabilité de la couche superficielle de terre;
- la stabilisation des pentes et des abords des cours d'eau;
- le maintien sur place des éléments nutritifs les plus intéressants pour les plantes.

En luttant contre l'érosion, les végétaux améliorent le potentiel de rendement des cultures agricoles et la qualité de l'eau de surface, et évitent un encrassement des réseaux de drainage.

Contrôle de la consommation d'énergie

Les études démontrent que la présence de végétaux, et notamment d'arbres, diminue les coûts:

- en air conditionné de plus de 10 % par an
- en chauffage de plus de 10 % par an

Les végétaux, lorsque judicieusement utilisés, permettent donc de réaliser des économies d'énergie.

Protection et accroissement de la diversité biologique

La végétation sous toutes ses formes est une alliée précieuse pour la faune. En effet, un grand nombre d'animaux se nourrissent de plantes, que ce soit les jeunes pousses et les feuilles (insectes, chevreuils, etc.), le nectar des fleurs (papillons, colibris, abeilles, etc.), les

fruits (oiseaux, etc.) ou les écorces (rongeurs, insectes, etc.). Les pollinisateurs jouent un rôle de première importance en agriculture. Plusieurs oiseaux, insectes et petits animaux utilisent les plantes comme abri, que ce soit comme perchoir pour se protéger des prédateurs, pour la fabrication d'un nid ou comme support lors de la nidification.

Les végétaux, notamment lorsqu'ils sont utilisés dans les infrastructures vertes, sont primordiaux pour protéger et accroître la diversité biologique.

2. Les bienfaits des végétaux sur l'économie

Dans une collectivité, il faut voir la présence des infrastructures vertes non pas comme une dépense, mais comme un investissement, car elles permettent une amélioration des conditions économiques. Les infrastructures vertes et le verdissement sont des éléments essentiels à la revitalisation des municipalités.

Augmentation de la valeur des propriétés

Plusieurs études ont démontré que les végétaux et les aménagements paysagers majorent la valeur d'une maison unifamiliale :

- de 10 à 15 % pour un investissement de 5 % de la valeur de la maison;
- taux plus élevé pour un aménagement paysager de qualité et de faible entretien;
- 7 % lorsque la maison est entourée d'arbres.

Cette appréciation de la valeur des propriétés peut engendrer des retombées favorables sur les finances d'une municipalité.

Amélioration de la situation économique de la collectivité

La présence d'arbres, d'aménagements paysagers et d'espaces verts dans un quartier commercial accroît le pouvoir d'attractivité de la clientèle, exerce une influence positive sur leur attitude d'achat et permet une bonne vitalité des quartiers commerciaux.

Diverses études ont démontré que la plupart des gens préfèrent fréquenter des établissements commerciaux dont les terrains et les parcs de stationnement sont agrémentés par la présence d'arbres ou font l'objet d'aménagements paysagers. Elles ont aussi démontré que les édifices commerciaux à bureaux dotés d'aménagements paysagers ont un taux d'occupation plus important.

Développement du tourisme dans la collectivité

Une municipalité qui possède une infrastructure verte de qualité a plus de chance d'attirer des touristes et de favoriser ainsi son économie locale.

3. Les bienfaits des végétaux sur la santé publique

En plus des bienfaits sur la santé physique par la production d'oxygène, l'absorption de la pollution atmosphérique, l'amélioration de la qualité de l'air, la régulation de la température, la limitation de la pollution acoustique, l'humidification de l'air ainsi que la préservation et l'amélioration de la ressource en eau, les végétaux apportent aussi des bienfaits en termes de santé mentale.

Réduction du stress

Plusieurs études ont démontré que la présence de végétaux diminue le stress. Quand les citoyens sont entourés de vert à l'intérieur et à l'extérieur (maison, milieu de travail, école, hôpitaux, etc.), on observe qu'ils sont plus sereins, que leur niveau de bien-être augmente et que l'optimisme, la camaraderie, la créativité et la satisfaction sont en hausse.

Avantages de l'agriculture urbaine

La culture des légumes, fines herbes et petits fruits a de nombreux effets bénéfiques sur la santé publique. L'agriculture urbaine permet:

- d'accroître l'indépendance alimentaire;
- aux citoyens à revenu faible ou moyen d'avoir accès à des légumes à moindre coût;
- de briser l'isolement et de consolider les liens sociaux.

4. Les bienfaits des végétaux sur la vie collective

En améliorant la vie en collectivité, les végétaux permettent d'assurer un milieu de vie de haute qualité aux citoyens.

Recrudescence du dynamisme de la collectivité

Les aménagements paysagers et les végétaux créent un environnement qui rend les gens fiers d'être membres de la collectivité. Ils offrent aux citoyens des possibilités de communiquer sur des sujets communs et des valeurs consensuelles.

Des études citées dans la revue de littérature préparée par le George Morris Centre ont aussi démontré que l'aménagement paysager et les végétaux renforcent la sécurité du public, réduisent la criminalité, le vandalisme et les accidents.

Amélioration des loisirs dans la collectivité

La présence d'aménagements paysagers et de parcs dans une municipalité a des effets bénéfiques sur la pratique des loisirs, des sports et du conditionnement physique.

Inclure les équipements sportifs et les aménagements paysagers qui les entourent dans les infrastructures vertes renforce ces effets bénéfiques.

Permettre aux enfants de devenir de meilleurs citoyens

Diverses études démontrent que plus un enfant est en contact avec la nature, plus il a de la facilité à se concentrer et plus il développe des comportements environnementaux. En nature, les enfants – notamment les garçons – peuvent se défouler, libérer leur stress, ce qui améliore la concentration.

Le développement d'infrastructures vertes, dont une partie est adaptée aux enfants, aura un effet bénéfique sur leur engagement en tant que citoyens responsables lorsqu'ils atteindront l'âge adulte.

L'étude complète est disponible sur le site de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ) à l'adresse suivante : [www.fihq.qc.ca/enjeux/environnement.php]

Pour diffusion immédiate

Loi C-38 - Changements au régime d'assurance-emploi

L'industrie de l'horticulture ornementale demande la suspension immédiate de la réforme

Saint-Hyacinthe, le 11 février 2013 – La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), qui représente une industrie aux retombées économiques de 3,1 milliards \$ et près de 40 000 emplois, se joint aux nombreux secteurs et organisations qui manifestent leur mécontentement face à la réforme de l'assurance-emploi. Tout comme eux, la Fédération interpelle le gouvernement fédéral pour qu'il suspende ces modifications entrées en vigueur le 6 janvier 2013.

La FIHOQ considère que cette réforme est néfaste pour l'industrie de l'horticulture ornementale québécoise. Elle aura d'importantes répercussions négatives sur la viabilité des entreprises et l'emploi dans ce secteur traditionnellement saisonnier.

Les modifications au programme d'assurance-emploi visent particulièrement les prestataires fréquents, soit une partie significative des travailleurs de l'industrie de l'horticulture ornementale. *«Nous craignons que nos travailleurs soient contraints d'accepter un emploi à salaire moindre et qu'ils doivent s'orienter vers d'autres secteurs d'activités économiques, avec le risque qu'ils ne reviennent plus dans notre secteur le moment venu, explique Lise Gauthier, présidente de la FIHOQ et présidente de Gauthier, fleurs et jardins. Ce serait alors une perte considérable pour les entreprises de l'horticulture ornementale qui veulent conserver leur main-d'œuvre formée et qualifiée. En mettant en difficulté notre industrie, on mettrait en péril tous les bénéfices qu'elle procure à la population du Québec.»*

Un sondage récent, effectué par la FIHOQ et HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services, sur la *Réforme de l'assurance-emploi*, et réalisé auprès de 369 entreprises de l'horticulture ornementale, indique que la majorité d'entre elles (85 %) sont inquiètes et anticipent de forts impacts négatifs, particulièrement sur le recrutement de la main-d'œuvre.

Vers une politique de la saisonnalité et le statut reconnu d'emploi saisonnier

L'industrie de l'horticulture ornementale, de concert avec cinq autres secteurs économiques (tourisme, aménagement forestier, agriculture, transformation alimentaire et pêches), étudie depuis trois années, dans le cadre du Chantier sur la saisonnalité (www.saisonnalité.com) diverses solutions qui ont été présentées et discutées en novembre dernier au 1^{er} colloque sur la saisonnalité. La FIHOQ adhère à l'ensemble des recommandations émises (www.fihq.qc.ca/nos-positions/position-de-la-fihq-sur-la-saisonnalite), notamment à l'enclenchement de démarches auprès des gouvernements fédéral et provincial pour l'adoption d'une politique de la saisonnalité, ainsi que la reconnaissance du statut de travailleur saisonnier. Cette reconnaissance permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers, tels l'étalement des heures de travail et l'accès à la formation continue.

On peut difficilement imaginer ce que seraient le Québec et le Canada sans leurs industries à caractère saisonnier, telle l'horticulture ornementale. Important secteur économique, l'horticulture ornementale québécoise procure de nombreux bienfaits à la société. En effet, les végétaux d'ornement et les espaces verts sont des outils indispensables dans la lutte aux changements climatiques et aux îlots de chaleur, dans la gestion des eaux pluviales, l'assainissement et la dépollution de l'air, des sols, de l'eau, etc., sans parler des nombreux bienfaits sur le plan de la santé physique et mentale, et l'accroissement du bien-être en général. C'est une industrie essentielle en termes d'environnement, de santé publique et de cohésion sociale à la société québécoise.

Si le gouvernement fédéral maintient sa réforme, la FIHOQ appréhende le manque de main-d'œuvre, la perte d'expertise et la diminution du chiffre d'affaires et de la contribution économique de l'horticulture ornementale. Au moment où notre société fait face à de grands enjeux sociaux, environnementaux et économiques, la collectivité québécoise ne peut se permettre d'affaiblir un secteur aussi essentiel au développement, au bien-être et à la qualité de la vie des citoyens.

Rappelons que la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ) a pour mission de représenter, défendre et promouvoir l'industrie de l'horticulture ornementale, et d'en assurer la croissance dans une perspective de développement durable.

La Fédération est la porte-parole et la référence en matière d'horticulture ornementale au Québec, tant auprès du grand public et des médias que des différentes instances gouvernementales: fédérales, provinciales et municipales.

– 30 –

Source :

Luce Daigneault, M. Sc., agr.
Directrice générale
Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)
450 774-2228
luce.daigneault@fihq.qc.ca

Information :

Lise Gauthier
Présidente
Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)
819 375-4813
gauthierfj.lise@cgocable.ca

ANNEXE 3

Sondage

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

Réalisé pour :



Par :



Juin 2013

TABLE DES MATIÈRES

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

MISE EN CONTEXTE

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

NOTES MÉTHODOLOGIQUES

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

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

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

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

LOGICIEL DE SONDAGES EN LIGNE

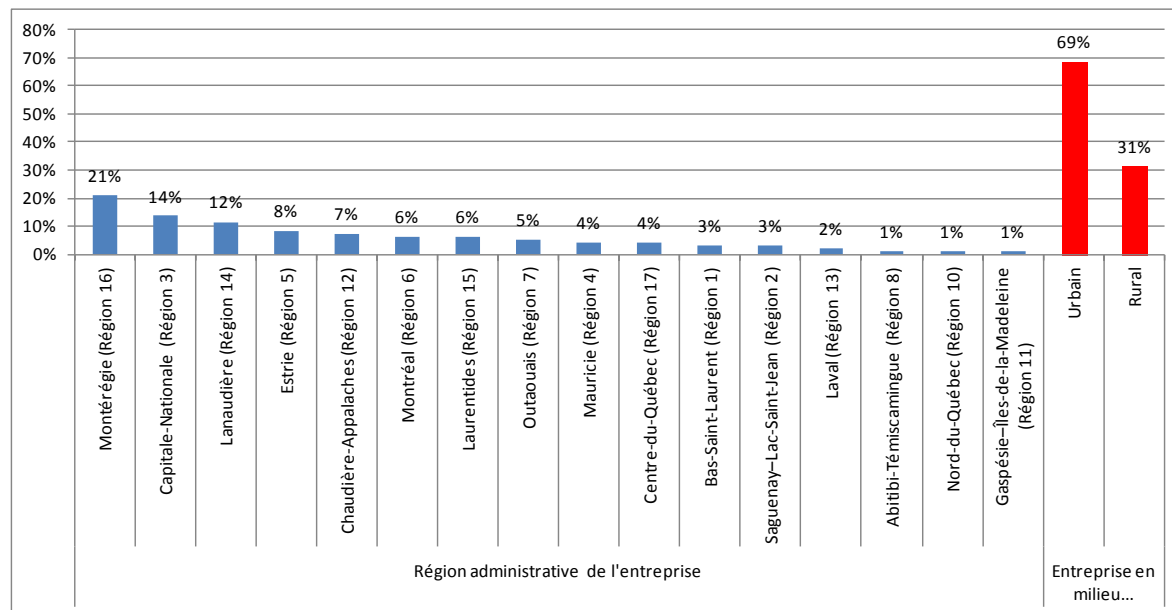
- SurveyMonkey est le logiciel de sondages en ligne le plus utilisé dans le monde. Il compte la totalité des entreprises du classement Fortune 100, ainsi que de nombreuses autres entreprises, universités et sociétés de toutes tailles.
- En ce qui concerne sa politique de confidentialité, il faut retenir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

RÉSULTATS

1. PROFIL DES RÉPONDANTS

1.1 Région administrative de l'entreprise

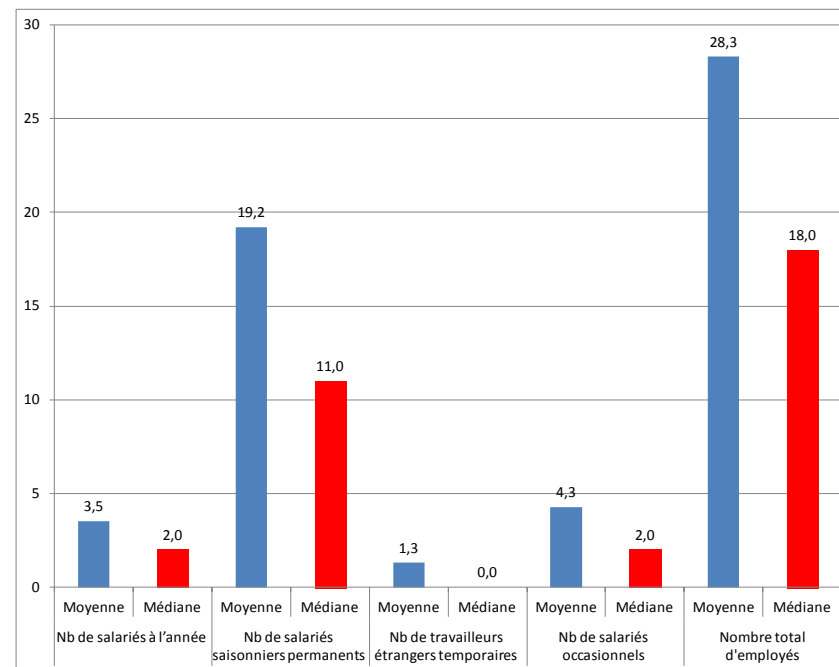
- Des entreprises de 16 régions différentes ont pris part au sondage, la Montérégie (21 %) étant celle regroupant le plus grand nombre de répondants.
- Au total, 69 % des entreprises se situent en région urbaine et 31 % en zone rurale².



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

1.2 Nombre d'employés

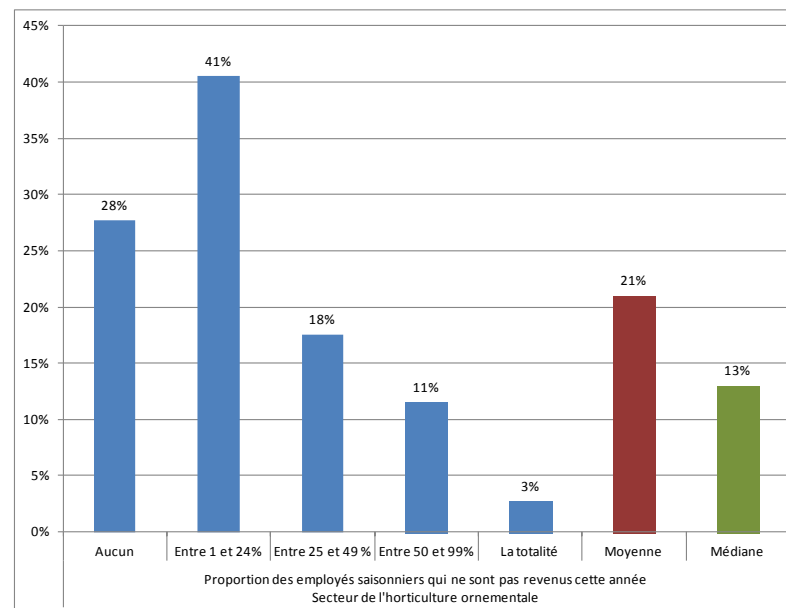
- Les entreprises comptent en moyenne 3,5 salariés à l'année, 19,2 travailleurs saisonniers permanents et 4,3 salariés occasionnels. Au total, les entreprises comptent 28,2 employés, bien que la moitié n'en compte que 18 (médiane).
- Les travailleurs saisonniers comptent donc pour les deux tiers de l'ensemble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



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

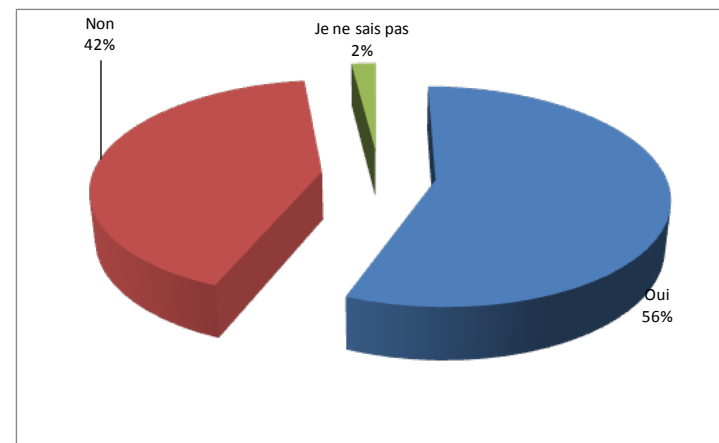
2.1 Proportion des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année

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



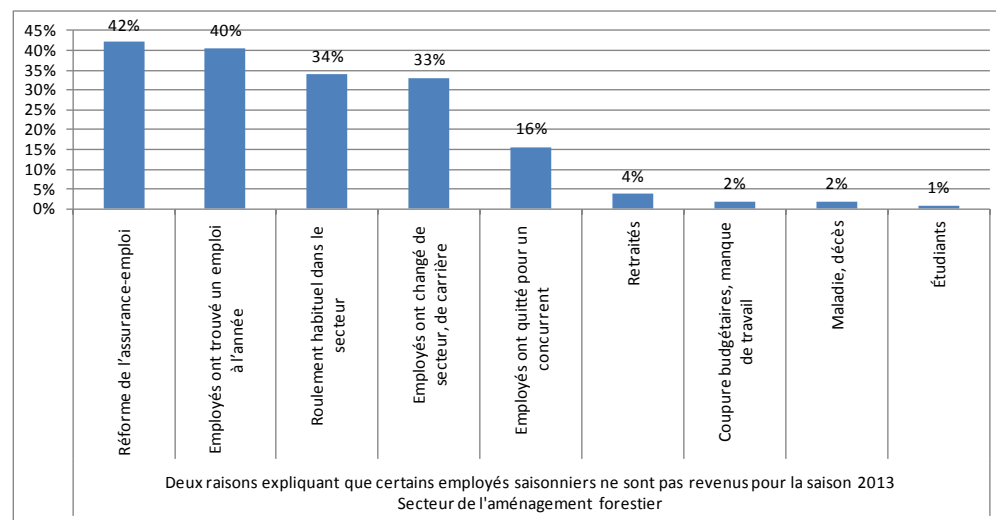
2.2 Postes-clés occupés par des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus en 2013

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



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

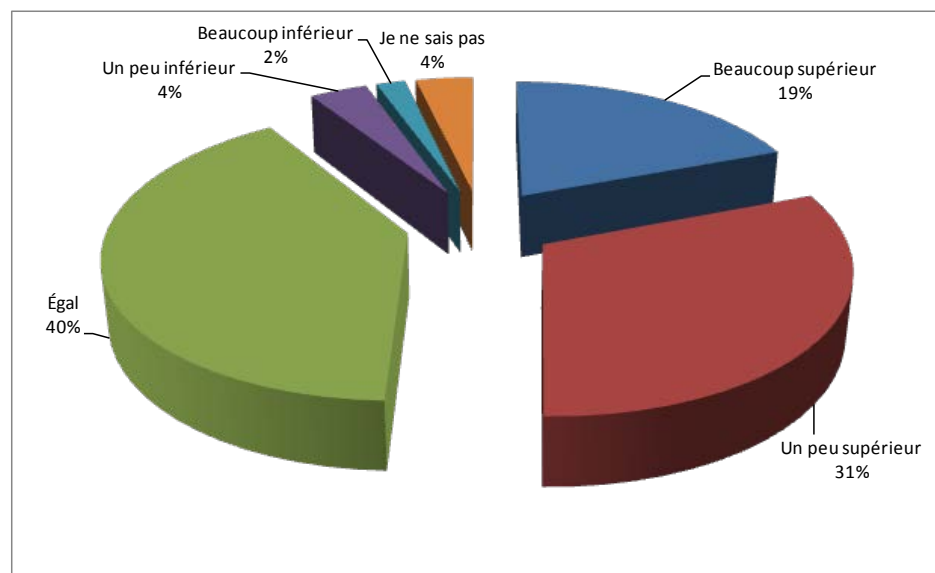
- Parmi les 109 entreprises ayant répondu à cette question, quatre raisons ressortent pour expliquer que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013 :
 - la réforme de l'assurance-emploi (42 %)
 - certains employés ont trouvé un emploi à l'année (40 %)
 - le roulement habituel dans le secteur (34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



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

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

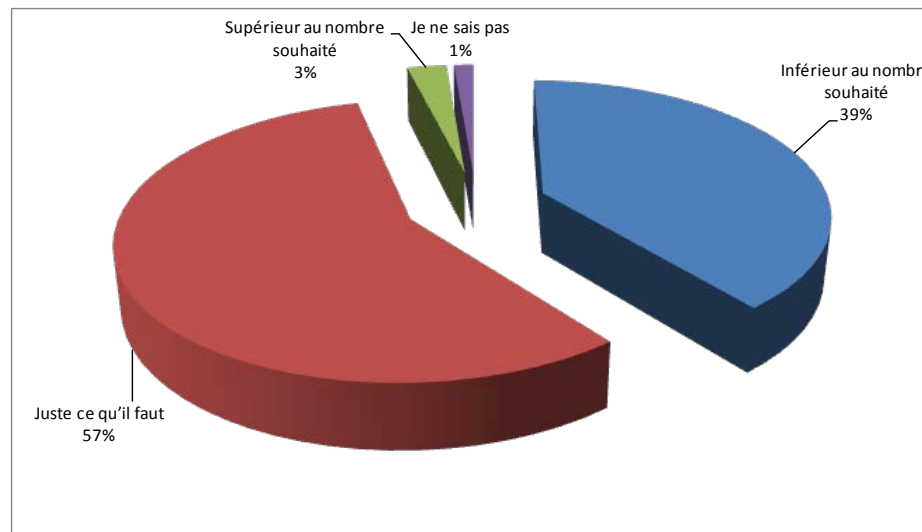
- Toujours parmi les 109 entreprises ayant répondu à cette question, la moitié affirme que, proportionnellement, le nombre d'employés saisonniers qui ne sont pas revenus travailler cette année est beaucoup (19 %) ou un peu supérieur (31 %) aux années précédentes.
- Quatre entreprises sur dix (40 %) allèguent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



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

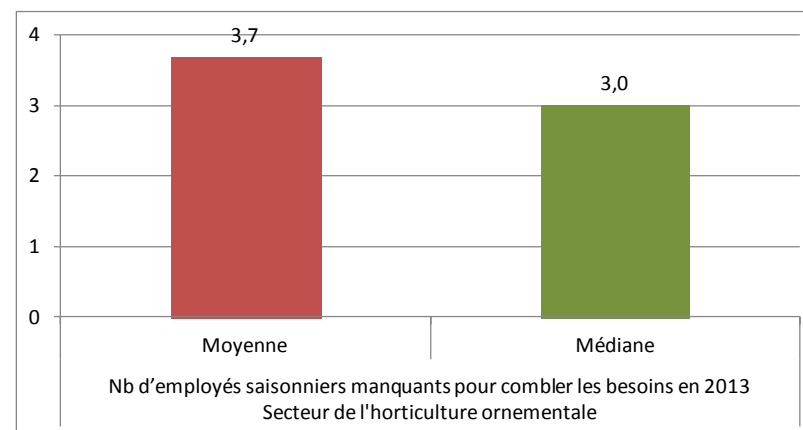
3.1 Appréciation du nombre de travailleurs saisonniers dont on dispose pour l'année 2013

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



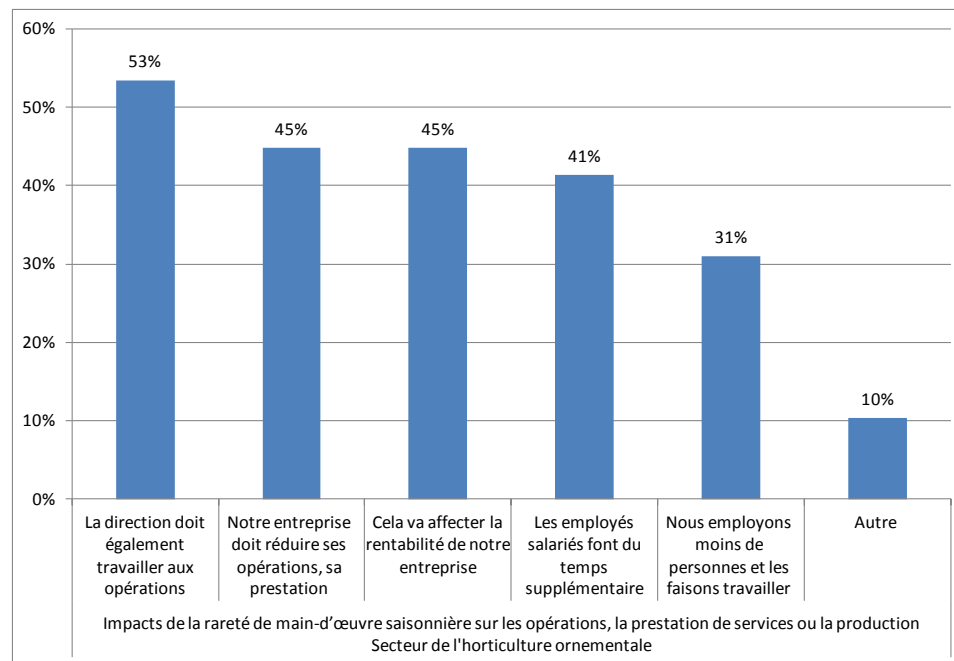
3.2 Nombre de travailleurs saisonniers manquants pour 2013

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



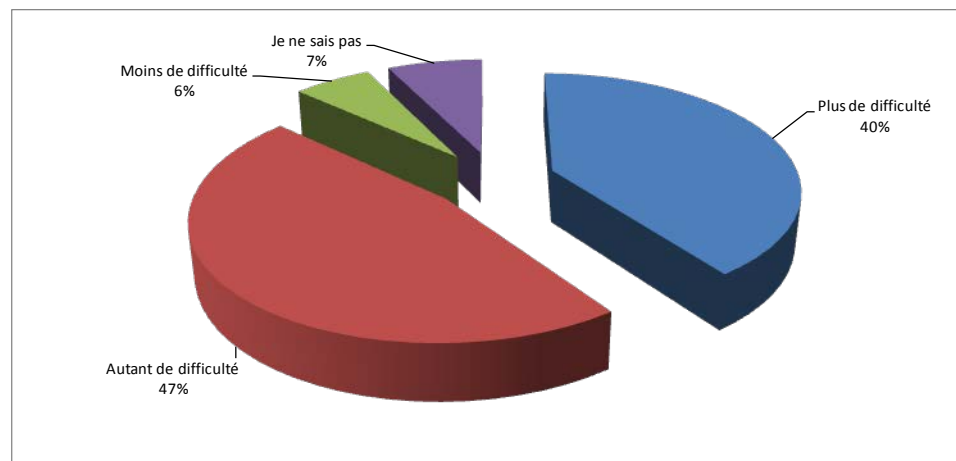
3.3 Impacts de la rareté de la main-d'œuvre sur les opérations, la prestation de services ou la production (plusieurs mentions possibles)

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



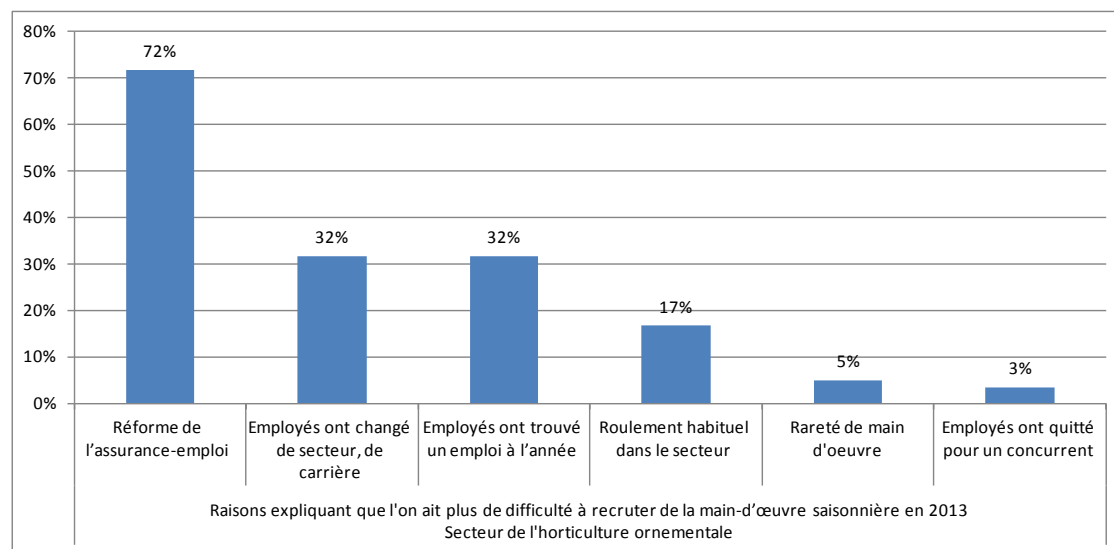
3.4 Comparaison des difficultés rencontrées à recruter de la main-d'œuvre saisonnière année comparativement à l'année 2012

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



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

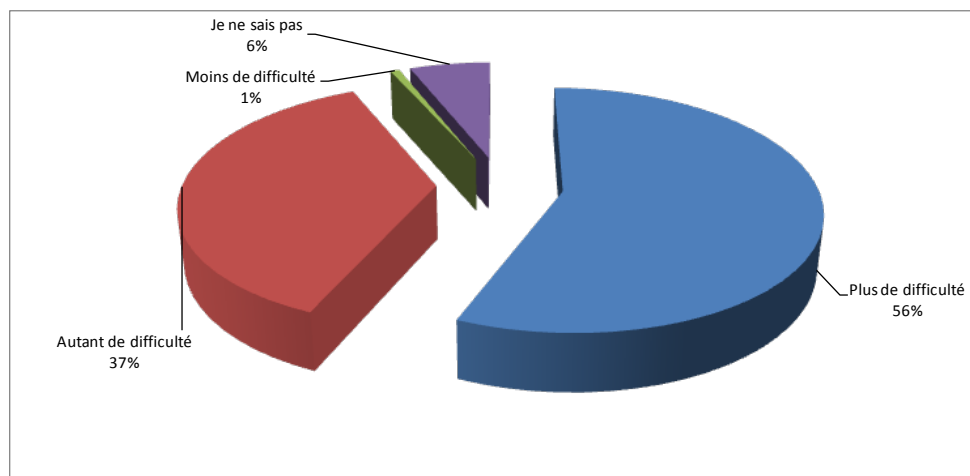
- Parmi les 60 entreprises affirmant avoir eu plus de difficulté à recruter en 2013, une raison ressort nettement : la réforme de l'assurance-emploi (72 %).
- Deux autres raisons sont évoquées par le tiers des répondants :
 - certains employés ont changé de secteur ou de carrière : 32 %
 - certains employés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



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

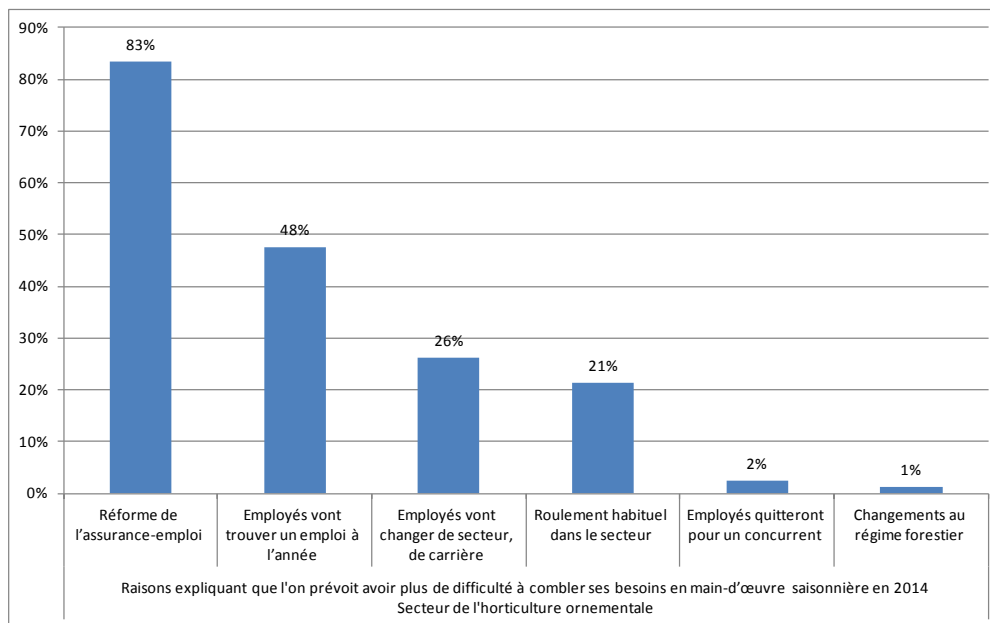
4.1 Prévision des difficultés rencontrées en 2014 comparativement à 2013

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



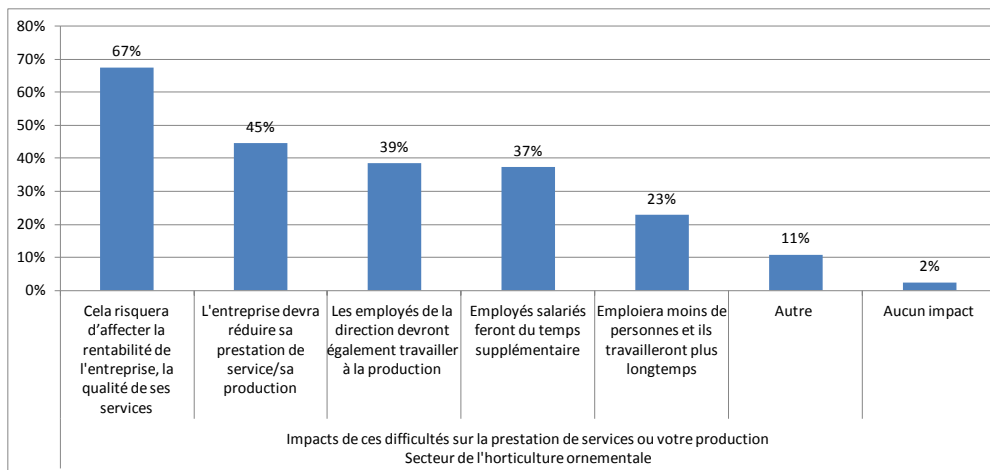
4.2 Raisons expliquant que l'on aura PLUS de difficulté à recruter de la main-d'œuvre saisonnière en 2014 (deux mentions)

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



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

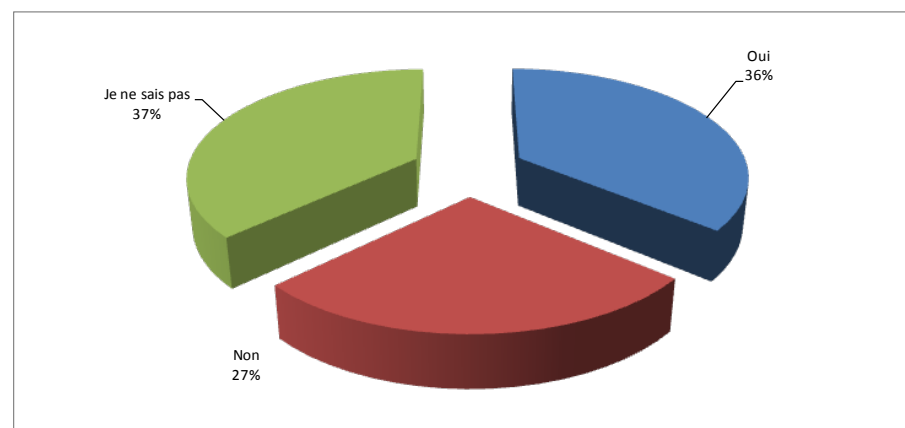
- Les 83 entreprises qui entrevoient des difficultés de recrutement pour 2014 pressentent plusieurs impacts, dont le principal est que « cela risquera d'affecter la rentabilité de notre entreprise, la qualité de nos services » (67 %).
- Trois autres impacts sont évoqués par plus d'un répondant sur trois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



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

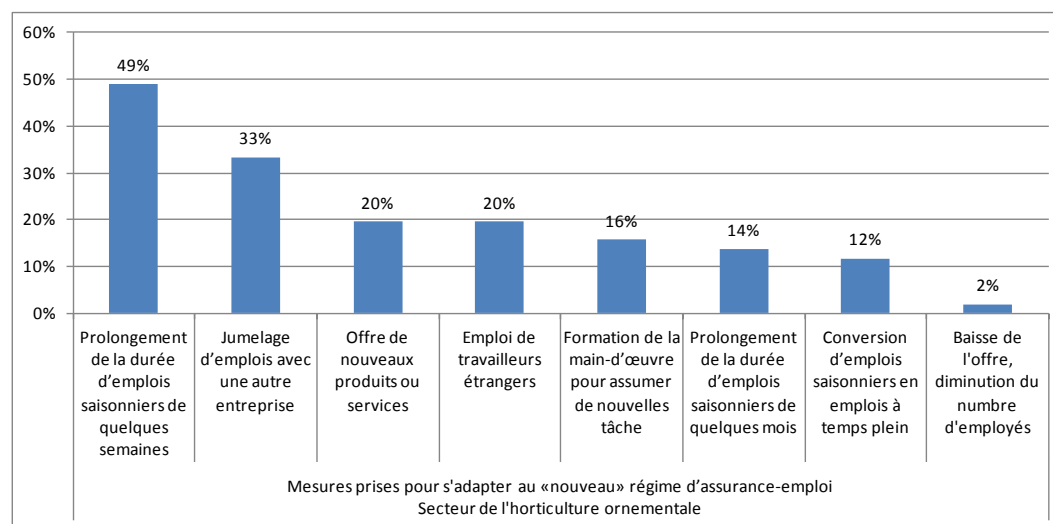
5.1 Prise de mesure pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi

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



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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

EN SOMME...

Nombre d'employés dans le secteur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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