



C H Ô M A G E

C ô t e - N o r d

Enfin les vrais chiffres

Résumé de l'enquête auprès des entreprises de la région de la Côte-Nord sur l'emploi saisonnier réalisée par SEGMA recherche



PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

CONTEXTE

L'industrie saisonnière est **une réalité historique incontournable** pour les régions dont l'activité repose en bonne partie sur les secteurs primaire et secondaire, la construction, le transport et l'entreposage ainsi que le tourisme.

Dans l'actuel contexte de **rareté généralisée de la main-d'œuvre**, les entreprises qui ont des activités saisonnières doivent faire face à des **défis croissants en termes de recrutement, de rétention et de relève à long terme** de leur force de travail.

Pour les individus, le fait d'occuper un emploi saisonnier peut trop souvent rimer avec **précarité**. La saisonnalité exige d'eux une **capacité d'adaptation plus grande**, elle implique trop souvent des **conditions de travail moins avantageuses**, limite l'**accès aux programmes de formation** tout en exposant les travailleurs au risque permanent de subir le fameux **« trou noir de l'assurance-emploi »**.



PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

CONTEXTE

Les entreprises et les organismes ont été sélectionnés aléatoirement parmi une liste d'établissements recensés sur la Côte-Nord par Info-Canada.

Au total, 450 entrevues ont été complétées pour une marge d'erreur maximale de $\pm 4,2\%$ selon un intervalle de confiance de 95 %. Les marges d'erreur augmentent lorsque les résultats sont fractionnés en sous-groupes.



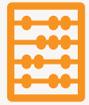
Secteur	Entrevues téléphoniques	Entrevues Web	Entrevues totales
MRC de La Haute-Côte-Nord	31	23	54
MRC de Manicouagan	63	65	128
MRC de Sept-Rivières	54	90	144
MRC Caniapiscau	18	11	29
MRC Minganie	16	16	32
MRC Le Golfe-du-Saint-Laurent	17	14	31
Communautés autochtones	18	14	32
Région de la Côte-Nord	217	233	450

EMPLOI SAISONNIER

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



OBJECTIFS DE L'ÉTUDE



- Évaluer le nombre et la proportion d'entreprises et d'organisations sur le marché saisonnier ;



- Évaluer le nombre et la proportion d'emplois saisonniers par rapport à l'ensemble des emplois existants ;



- Comprendre l'importance de l'emploi saisonnier dans les grands secteurs d'activité économique sur le territoire ;



- Cerner la saisonnalité, les cycles et les périodes des emplois non réguliers ou partiels ;



- Évaluer l'impact économique du travail saisonnier et souligner les enjeux particuliers de cette main-d'œuvre.

An aerial photograph of a vineyard with rows of green grapevines. A white hexagonal shape is overlaid in the center, containing the text 'FAITS SAILLANTS DE L'ÉTUDE'.

**FAITS
SAILLANTS DE
L'ÉTUDE**

Les faits saillants de cette étude complétée entre 2021 et 2022 nous permettent de constater ce qui suit concernant les entreprises ayant recours au travail saisonnier sur la Côte-Nord.

ENTREPRISES QUI ONT RECOURS AU TRAVAIL SAISONNIER SUR LA CÔTE-NORD

Près du tiers (32,4 %) des établissements sur la Côte-Nord affirment avoir eu recours au travail saisonnier au cours des 12 derniers mois.

En extrapolant cette proportion à l'ensemble des 2 614 établissements recensés dans la région, on peut estimer à 847 le nombre d'entreprises ou d'organisations qui ont eu recours à des travailleurs saisonniers pendant la dernière année sur la Côte-Nord.

Le travail saisonnier est plus fréquent parmi les établissements comptant de 20 à 49 employés (44,5 %) et plus rare chez les plus petites entreprises de 1 à 4 employés (23,8 %).

LE TIERS DES EMPLOYEURS (32,4 %) DE LA CÔTE-NORD ONT EU RECOURS À DES EMPLOIS SAISONNIERS



61 % des employeurs du secteur **Hébergement et restauration** comptent sur l'emploi saisonnier;

42 % pour le secteur **Construction, transport et entreposage**;

34 % pour le secteur **primaire et secondaire**.

UNE RÉALITÉ PARTOUT SUR LA CÔTE-NORD

La proportion d'emplois saisonniers sur l'ensemble des emplois passe de :

3 % pour la MRC de Caniapiscau ;

14% pour pour la MRC de Sept-Rivières et 10% pour Manicouagan ;

À plus d'un emploi sur quatre (28 %) dans la MRC Minganie ;

& un emploi sur cinq (21 %) pour les MRC du Golfe-du-Saint-Laurent et Haute-Côte-Nord



UNE RÉALITÉ PARTOUT SUR LA CÔTE-NORD

C'est le secteur « **Hébergement et restauration** » qui dépend le plus de ce type de travail avec 35,1 % d'emplois saisonniers pour un total de 1 068 postes.

On estime à 1 434 le nombre d'emplois saisonniers dans le secteur « **Primaire et secondaire** », faisant de celui-ci le plus important en termes de quantité.



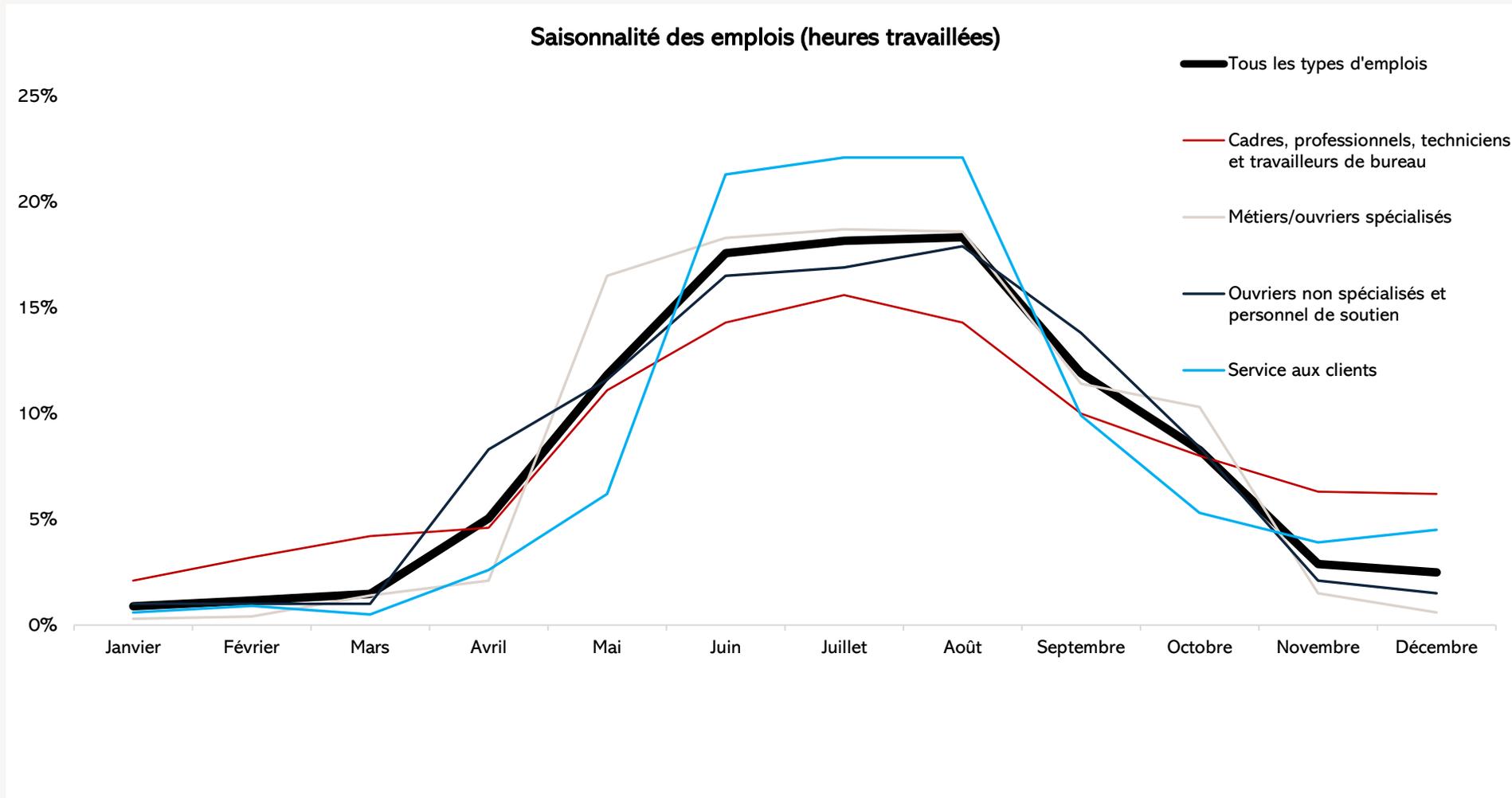
LA GRANDE MAJORITÉ (77,8 %) DES HEURES SAISONNIÈRES SONT TRAVAILLÉES DE MAI À SEPTEMBRE



Alors que la période creuse, de novembre à mars, ne voit que 8,9 % des heures totales travaillées.

Un emploi saisonnier a une **durée moyenne de 15,9 semaines** et génère **585,2 heures travaillées** par année.

LA GRANDE MAJORITÉ (77,8 %) DES HEURES SAISONNIÈRES SONT TRAVAILLÉES DE MAI À SEPTEMBRE



ENCORE EN 2022, ON OBSERVE UNE GRANDE DISPARITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

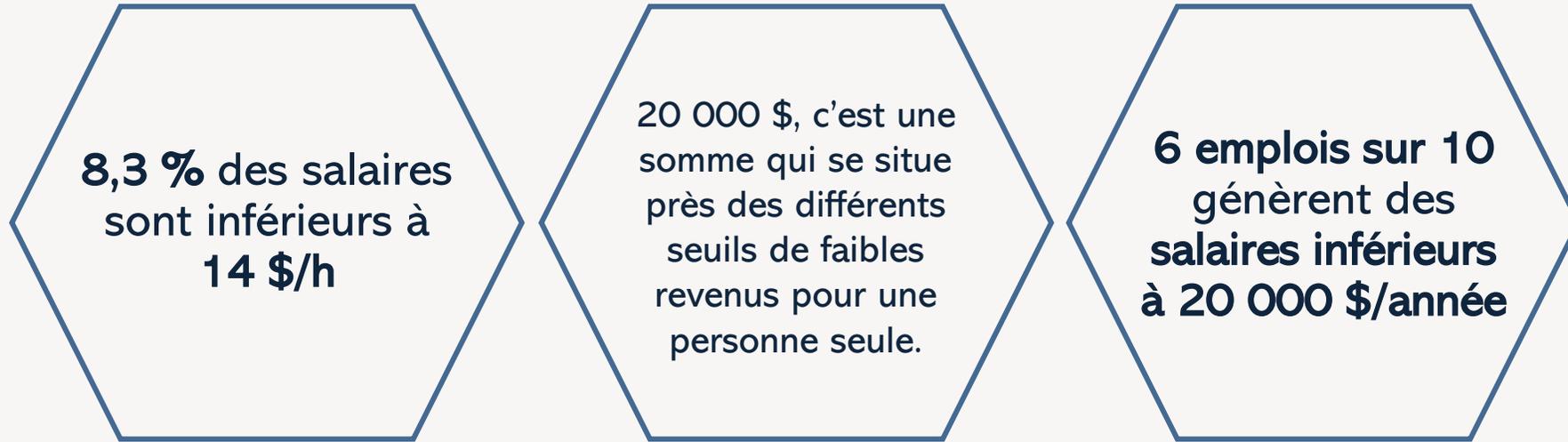
La majorité des femmes gagnent 16,00 \$/heure ou moins, une médiane qui augmente à 20,00 \$/heure chez les hommes.

Les femmes doivent travailler un plus grand nombre d'heures annuellement pour toucher une rémunération moyenne inférieure de 3,2 % à celui des hommes.



Salaire horaire (\$/heure)	Ensemble	Hommes	Femmes	18-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	65 ans et plus
Moins de 15 \$/h	31,0 %	25,9 %	37,4 %	42,2 %	25,8 %	13,6 %	16,8 %
15 à 19,99 \$/h	33,9 %	25,7 %	45,6 %	26,8 %	35,8 %	46,6 %	33,2 %
20 à 24,99 \$/h	24,7 %	31,7 %	15,1 %	27,6 %	18,1 %	27,9 %	4,2 %
25 à 29,99 \$/h	1,7 %	2,4 %	0,7 %	0,8 %	3,8 %	1,8 %	0,1 %
Plus de 30 \$/h	8,7 %	14,3 %	1,2 %	2,7 %	16,5 %	10,2 %	45,8 %
<i>Valeur médiane</i>	18,00 \$	20,00 \$	15,70 \$	16,00 \$	20,00 \$	19,40 \$	20,40 \$

SALAIRE ET CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS



La majorité des postes saisonniers génèrent **500 heures de travail annuel ou moins**; dont **39,8 %** qui fournissent moins que le seuil d'éligibilité aux prestations de l'assurance-emploi, soit 420 heures.

La majorité des postes dans la catégorie **service aux clients** fournissent moins de 420 heures de travail annuellement.

SALAIRE ET CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS

8,3 % des salaires
sont inférieurs à
14 \$/h

20 000 \$, c'est une
somme qui se situe
près des différents
seuils de faibles
revenus pour une
personne seule.

6 emplois sur 10
génèrent des
salaires inférieurs
à **20 000 \$/année**

Nombre d'heures travaillées par année	Moyenne	Médiane
Tous les types d'emplois	585,2	500
Cadres, professionnels, techniciens et travailleurs de bureau	529,4	568,9
Métiers/ouvriers spécialisés	648,4	596
Ouvriers non spécialisés et personnel de soutien	617,6	513,2
Service aux clients	460,6	360

HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE

Sur les 5 875 emplois saisonniers recensés sur la Côte-Nord, **un peu plus des trois quarts (78,3 %)** sont à temps complet, pour un total de 4 599, alors qu'un peu plus d'un emploi sur cinq (21,7 %) est à temps partiel, pour un total de 1 276.

Le taux d'emplois saisonniers à **temps partiel** est le plus élevé dans la MRC de **Caniapiscau (34,1 %)** et dans les **communautés autochtones à 32,6 %**, suivies des MRC de **Manicouagan à 29,2 %** et de **Sept-Rivières (23,2 %)**.

Sur la **Haute-Côte-Nord**, ce sont **21,5 %** des emplois saisonniers qui sont à temps partiel, alors que c'est le cas de seulement **6,1 %** dans la MRC de **Minganie**.



TAUX DE CHÔMAGE

Région économique Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord

Période du 8 janvier 2023 au 11 février 2023 : **3,9 %**

Nombre d'heures assurables requises : **700**

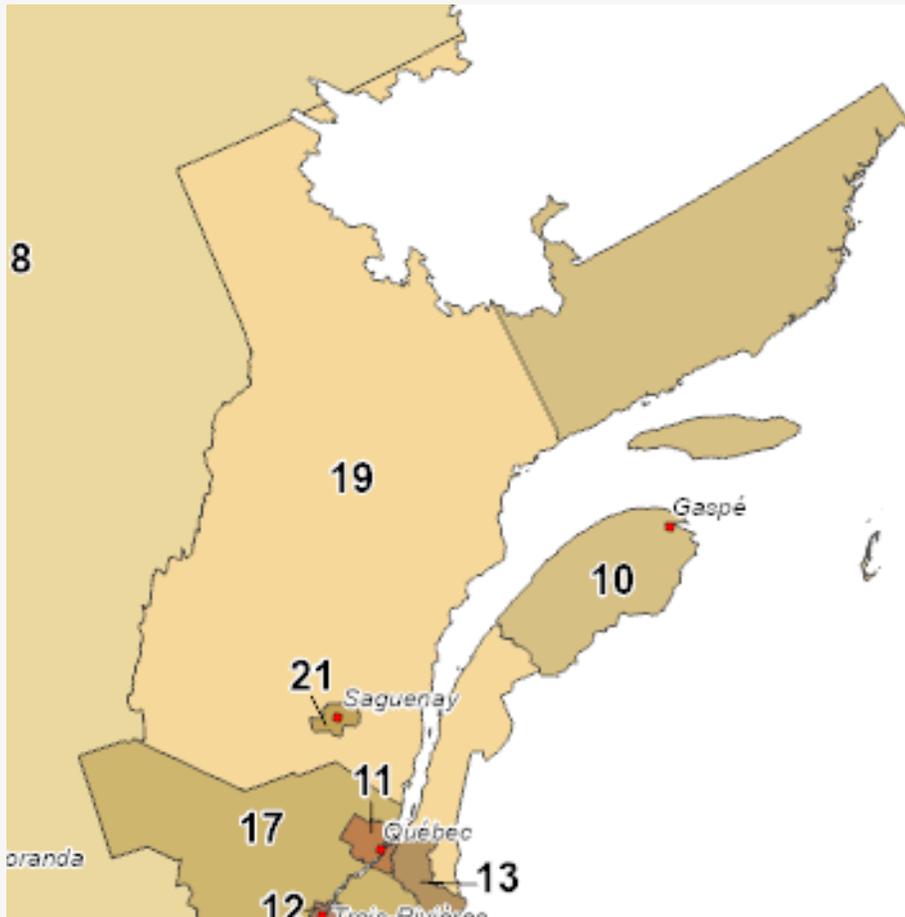
Nombre minimum de semaines de prestations régulières payables : **14**

Région économique Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine-Minganie-Basse-Côte-Nord

Période du 8 janvier 2023 au 11 février 2023: **10,3 %**

Nombre d'heures assurables requises : **525**

Nombre minimum de semaines de prestations régulières payables : **21**



PROBLÉMATIQUE DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES

Près de la moitié des entreprises ayant recours au travail saisonnier **n'ont pu pourvoir certains postes au cours des douze derniers mois.**

Environ le quart des entreprises ont dû recruter à l'extérieur de la région pour pourvoir leurs postes saisonniers, et 51,6 % pour le secteur « Hébergement et restauration ».

On estime que d'ici deux ans, les besoins de travailleurs saisonniers augmenteront de 1 796 emplois, pour un total estimé de 7 671 emplois saisonniers. Parmi cette hausse, 955 emplois proviennent d'entreprises qui, actuellement, n'embauchent pas de travailleurs saisonniers.

Parmi les entreprises qui n'ont pas eu recours à l'emploi saisonnier, **18,5 % affirment que la pandémie a contribué à cette situation.**

PROBLÉMATIQUE DE RECRUTEMENT ET PERSPECTIVES

On estime que la **masse salariale totale** de l'ensemble des emplois saisonniers sur la Côte-Nord se situe dans une fourchette **entre 82 et 114 M\$ par année.**



On estime également **que d'ici deux ans**, l'emploi saisonnier va générer une masse salariale supplémentaire qui se situe dans une fourchette allant **de 13 à 16 M\$ supplémentaires.**



PRINCIPAUX CONSTATS

#1

L'emploi saisonnier joue un rôle très important dans la vitalité de l'économie partout sur la Côte-Nord et peut même apparaître vital pour certains secteurs, dont l'hébergement et la restauration, ainsi que la construction, le transport et l'entreposage.

Une proportion importante de la population active dépend de l'emploi saisonnier qui constitue plus du tiers des postes dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et plus d'un emploi sur cinq dans les MRC de Minganie, Le Golfe-du-Saint-Laurent et La Haute-Côte-Nord.



PRINCIPAUX CONSTATS

#2



PRINCIPAUX CONSTATS

#3

La majorité des postes saisonniers procurent des revenus se situant à la limite ou sous les seuils de faible revenu sur une base annuelle. La capacité à cumuler plus d'un emploi saisonnier pour assurer un salaire plus décent n'est pas possible pour la majorité des travailleurs puisque l'activité saisonnière est très majoritairement concentrée durant les mois de mai à septembre.

Les taux horaires moins élevés des emplois saisonniers majoritairement occupés par des femmes font que ces dernières doivent travailler un plus grand nombre d'heures annuellement pour toucher une rémunération annuelle moyenne tout de même inférieure de 15,6 % à celle des hommes.



PRINCIPAUX CONSTATS

#4



PRINCIPAUX CONSTATS

#5

La pénurie de main-d'œuvre affecte déjà grandement les entreprises saisonnières de la Côte-Nord : près de la moitié n'a pas réussi à pourvoir tous ses postes au cours de la dernière année et le quart a dû recruter à l'extérieur de la région.

Les besoins de main-d'œuvre saisonnière pourraient s'accroître de 30,6 % au cours des deux prochaines années de l'aveu même des entreprises. La capacité à retenir la main-d'œuvre actuelle et à attirer de nouveaux employés, souvent de l'extérieur de la région, risque d'être un enjeu de survie à court terme pour certains secteurs d'activités et collectivités de la Côte-Nord.



PRINCIPAUX CONSTATS

#6

Les recommandations d'Action-Chômage Côte-Nord

1. L'élimination pure et simple du critère « taux de chômage »;
2. Un critère d'admissibilité fixé à 420 heures ou 12 semaines de 15 heures, en fonction de ce qui est le plus avantageux pour le travailleur;
3. Une durée de prestations de 35 semaines;
4. Une protection supplémentaire de 15 semaines soit accordée aux chômeur.ses qui occupaient un emploi saisonnier tant et aussi longtemps que le plancher minimum de 35 semaines n'est pas établi;
5. Une augmentation du taux d'indemnisation à 70 % de la rémunération assurable;
6. Que le calcul des prestations se fasse sur la base des 12 meilleures semaines travaillées;
7. Que tous les prestataires puissent gagner jusqu'à l'équivalent de 40 % du taux de prestations maximum sans que le montant de leurs prestations ne soit réduit jusqu'à un maximum de 200 \$. Les sommes gagnées au-delà de ce seuil devraient être déduites du montant des prestations, à raison de 0,50 \$ pour chaque dollar excédentaire.

