

**Sondage auprès des entreprises en aménagement forestier
sur l'impact des modifications au régime de l'Assurance-Emploi**

Réalisé pour :



**Comité sectoriel
de main-d'œuvre en
aménagement forestier**

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)	11
4.3 IMPACTS DE CES DIFFICULTÉS SUR LA PRESTATION DE SERVICES OU SUR LA PRODUCTION (DEUX 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	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	16
EN SOMME.....	17

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 aménagement forestier 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 474 entreprises. De ce nombre, 106 ont complété en tout ou en partie le sondage, ce qui représente un taux de réponse de 22 % et confère à l'étude un haut 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 au Comité sectoriel de main-d'œuvre qui a intégré ce lien à l'intérieur d'un courriel d'invitation à ses membres.
- Une relance a été réalisée le 20 juin 2012.
- Au total, 106 entreprises ayant des salariés saisonniers ont dûment complété le questionnaire. La marge d'erreur maximale associée à un tel échantillon se situe à $\pm 8,4\%$, 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

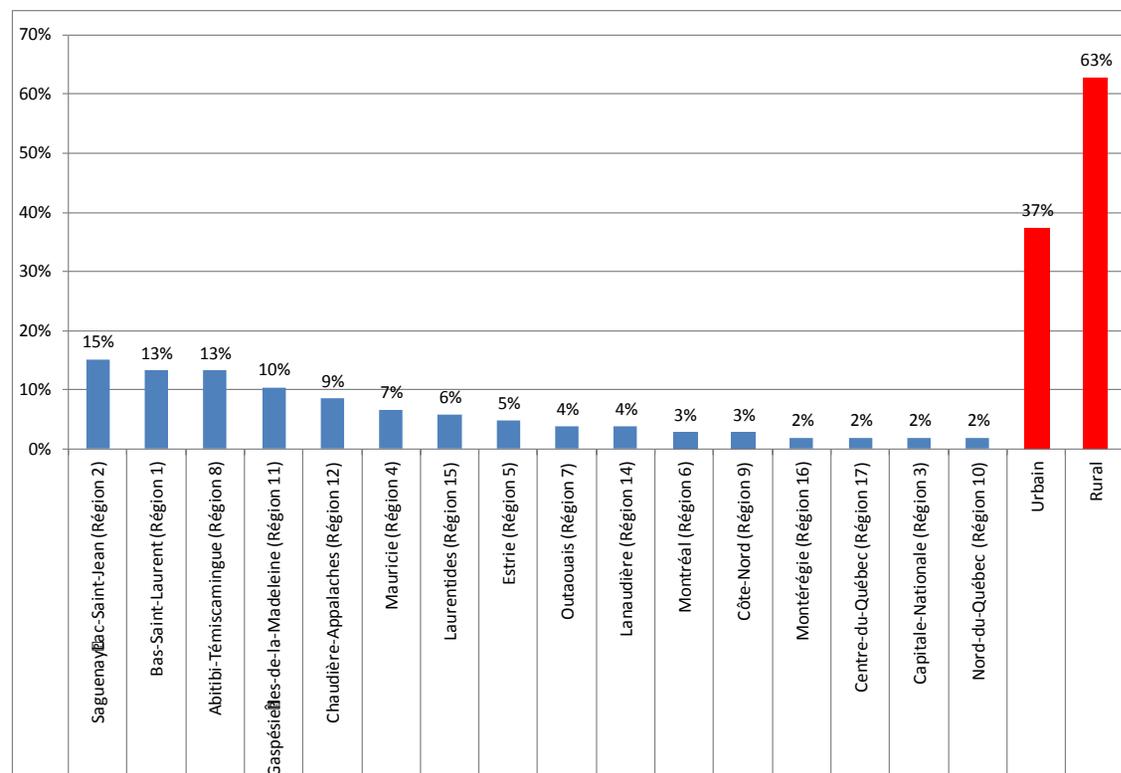
- SurveyMonkey est le logiciel de sondages en ligne le plus utilisé dans le monde. Il compte la totalité des entreprises du classement Fortune 100, ainsi que de nombreuses autres entreprises, universités et sociétés de toutes tailles.
- En ce qui concerne sa politique de confidentialité, il faut retenir 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

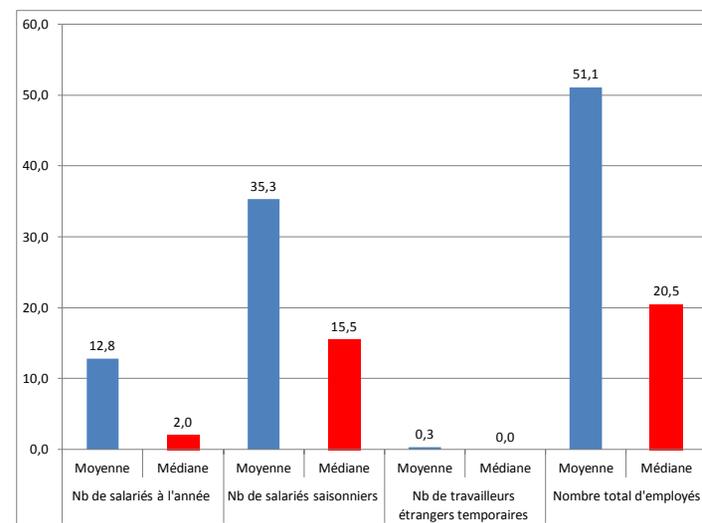
- Des entreprises de 16 régions différentes ont pris part au sondage, quatre régions regroupant 10 % ou plus des entreprises : le Saguenay-Lac-St-Jean (15 %), le Bas-St-Laurent (13 %), l'Abitibi-Témiscamingue (13 %) et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (10 %).
- Au total, 63 % des entreprises se situent en région rurale et 37 % en zone urbaine².



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

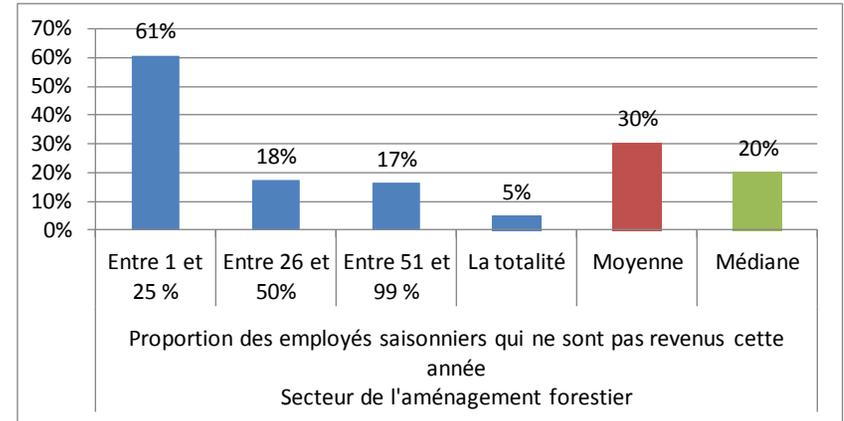
- Les entreprises comptent en moyenne 12,8 salariés à l'année (la moitié en compte deux ou moins (médiane)), 35,3 travailleurs saisonniers (médiane de 15,5) et 0,3 travailleurs étrangers temporaires (médiane de 0).
- Au total, les entreprises comptent 51,1 employés, bien que la moitié n'en compte que 20,5 (médiane).
- Les travailleurs saisonniers comptent donc pour plus des deux tiers de l'ensemble des salariés.



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

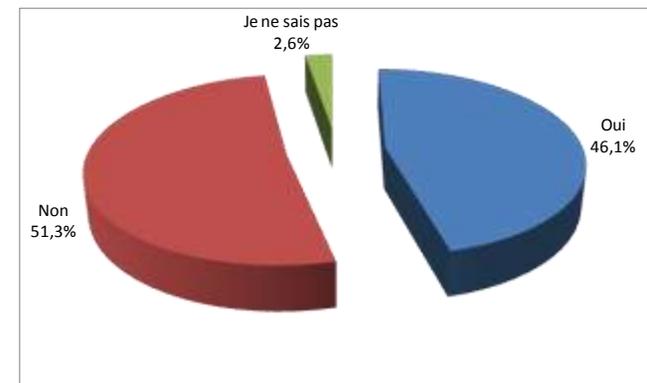
2.1 Proportion des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année

- Six entreprises sur dix (61 %) ont vu 25 % ou moins de leurs travailleurs saisonniers ne pas réintégrer leur travail en 2013, tandis que 18 % en ont perdu entre 26 % et 50 %. Près d'une entreprise sur cinq (17 %) a perdu plus de 50 % de ses travailleurs saisonniers, alors que pour 5 %, la totalité des travailleurs saisonniers ne sont pas revenus au travail en 2013.
- En moyenne, près du tiers des travailleurs saisonniers (30 %) ne sont pas revenus en 2013 (médiane de 20 %).



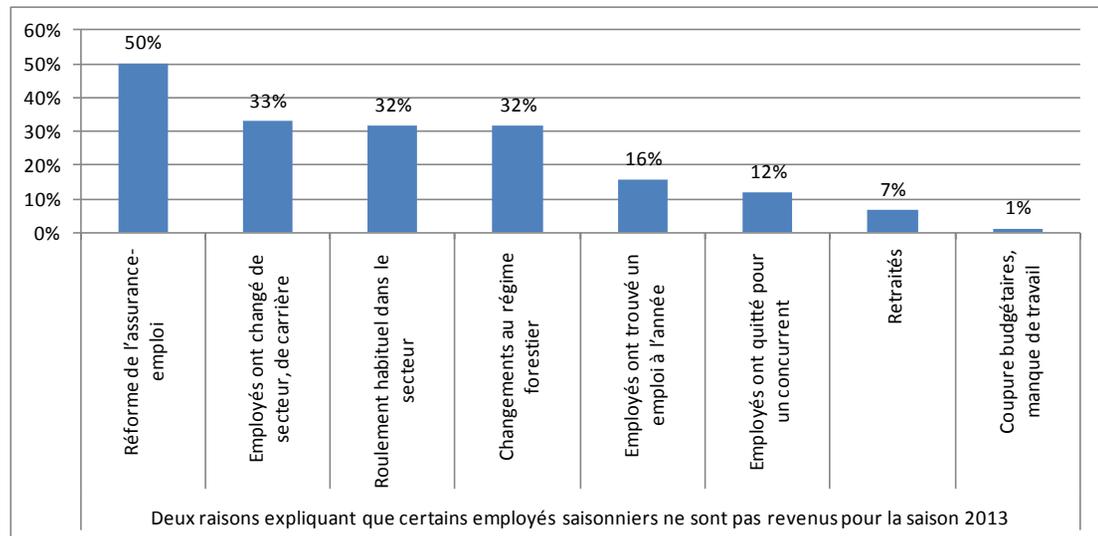
2.2 Postes-clés occupés par des travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus en 2013

- Plus de la moitié des entreprises interrogées (46 %) affirment avoir perdu certains de leurs travailleurs saisonniers qui occupaient des postes-clés.



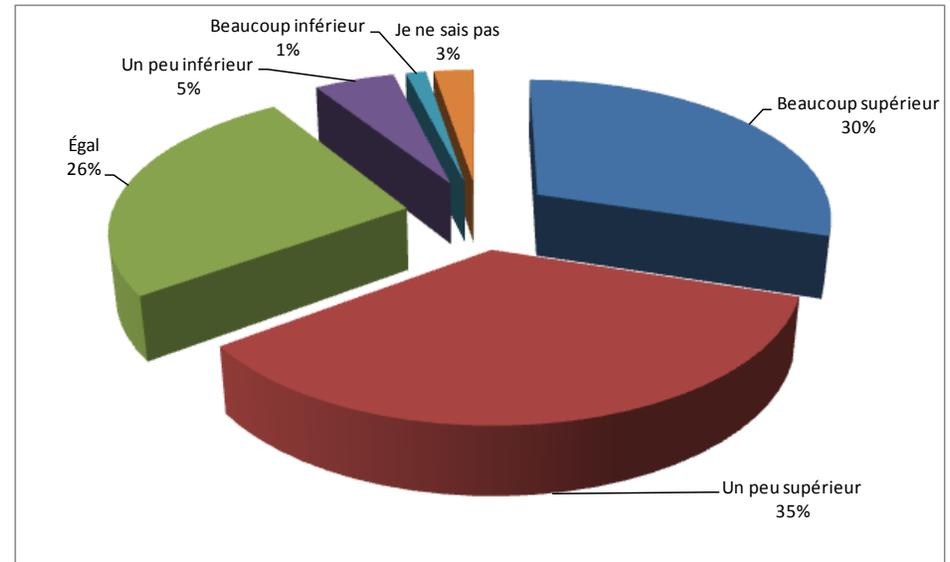
2.3 Raisons expliquant que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013 (2 mentions)

- Parmi les 76 entreprises ayant répondu à cette question, une raison ressort en particulier pour expliquer que certains travailleurs ne sont pas revenus en 2013, « la réforme de l'assurance-emploi » (50 %).
- Trois autres raisons sont évoquées par trois personnes sur dix :
 - certains employés ont changé de secteur, de carrière (33 %)
 - le roulement habituel dans le secteur (32 %)
 - les changements au régime forestier (32 %)
- Le fait que certains employés ont trouvé un emploi à l'année ou que les employés ont quitté pour un concurrent sont invoquées par respectivement 16 % et 12 % des répondants.



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

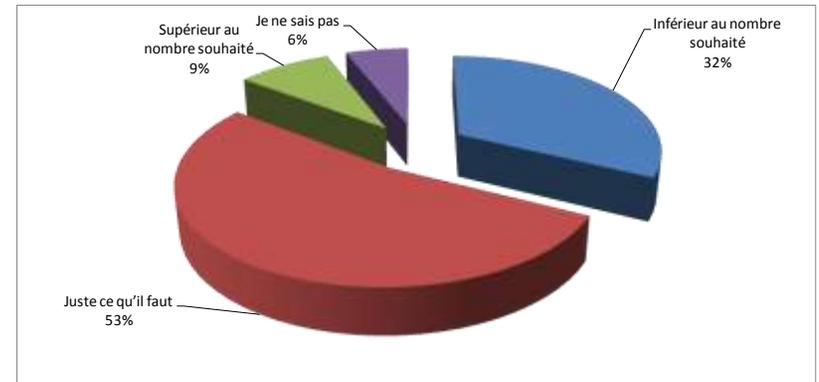
- Parmi les 77 entreprises ayant répondu à cette question, les deux tiers affirment que, proportionnellement, le nombre d'employés saisonniers qui ne sont pas revenus travailler cette année est beaucoup (30 %) ou un peu supérieur (35 %) aux années précédentes.
- Une entreprise sur quatre (26 %) allègue que le nombre est égal, alors que seulement quelques entreprises affirment qu'il est un peu (5 %) ou beaucoup (1 %) inférieur.



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

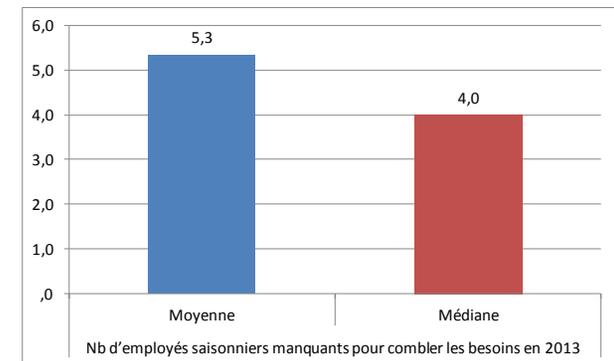
3.1 Appréciation du nombre de travailleurs saisonniers dont on dispose pour l'année 2013

- Un peu plus de la moitié des entreprises (53 %) 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 une entreprise sur trois (32 %) qui estiment au contraire que le nombre est inférieur à celui souhaité et seulement 9 % qui considèrent qu'il est supérieur.



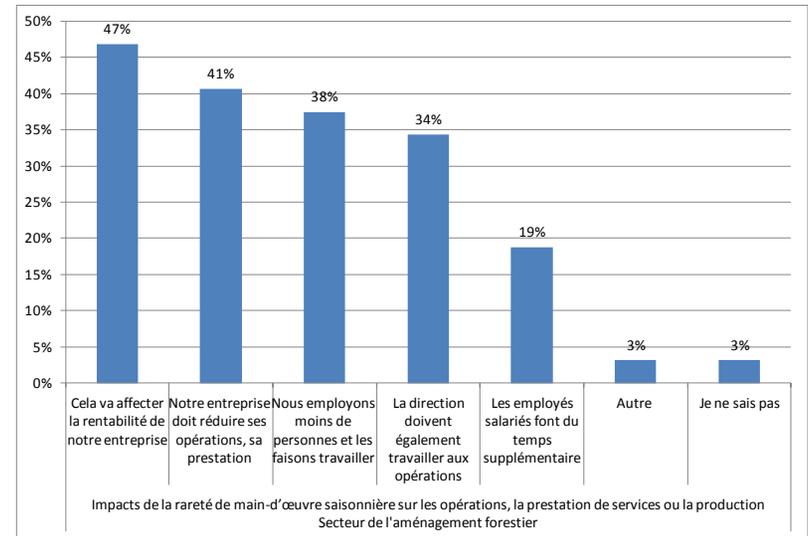
3.2 Nombre de travailleurs saisonniers manquants pour 2013

- Parmi les 29 entreprises affirmant qu'il leur manquera des travailleurs saisonniers en 2013, ils auraient besoin en moyenne de 5,3 employés supplémentaires pour combler leurs besoins (la moitié en aurait besoin de quatre ou moins).



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

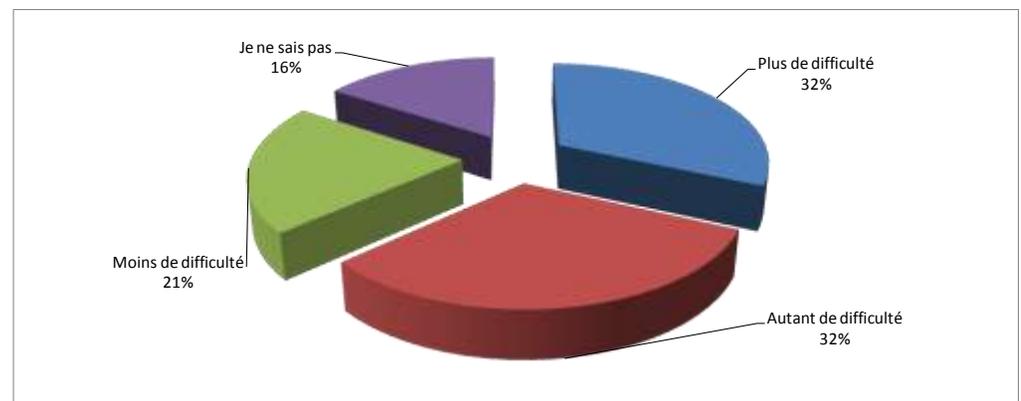
- Trente-deux (32) entreprises se sont prononcées quant à l'impact de cette rareté. Les répondants ont coché plusieurs raisons (ce qui explique que la somme excède de beaucoup les 100 %), soit dans l'ordre :
 - le fait que cela va affecter la rentabilité de l'entreprise (47 %)
 - l'entreprise doit réduire ses opérations, sa prestation (41 %)
 - les entreprises emploient moins de personnes et les font travailler plus longtemps (38 %)
 - la direction doit également travailler aux opérations (34 %)
- Le fait que les employés salariés doivent faire du temps supplémentaire est évoqué par une entreprise sur cinq (19 %).



- Les impacts semblent donc indéniables aux yeux des entreprises touchées par la rareté de la main-d'œuvre saisonnière.

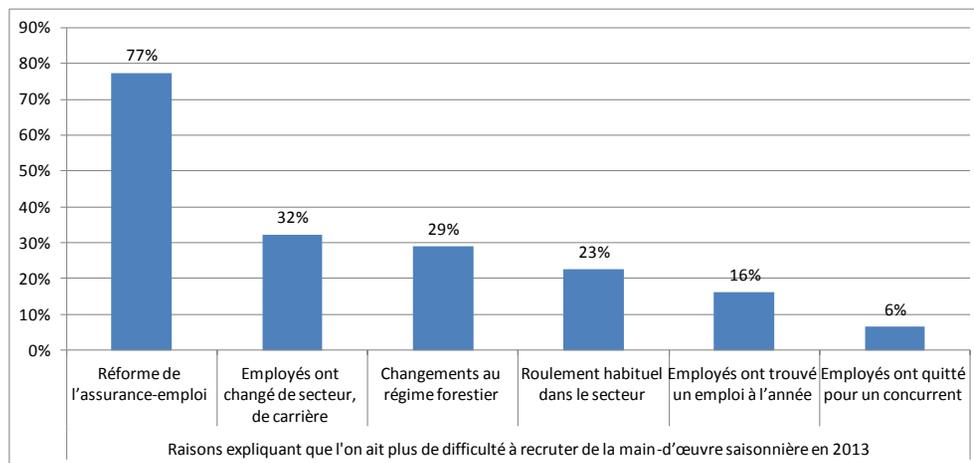
3.4 Comparaison des difficultés rencontrées à recruter de la main-d'œuvre saisonnière année comparativement à l'année 2012

- Parmi les 101 entreprises ayant répondu à cette question, 32 % affirment avoir eu plus de difficulté à recruter des travailleurs saisonniers comparativement à 2012.
- Une même proportion (32 %) allègue avoir eu autant de difficulté et 21 % avoir eu moins de difficulté.
- Une entreprise sur six (16 %) ne se prononce 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)

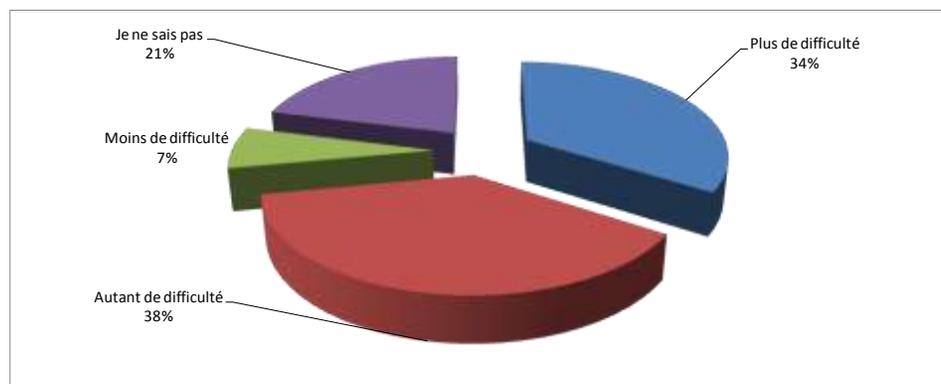
- Parmi les 31 entreprises affirmant avoir eu plus de difficulté à recruter en 2013, une raison ressort nettement : la réforme de l'assurance-emploi (77 %).
- Quatre autres raisons sont évoquées par le tiers ou moins des répondants :
 - certains employés ont changé de secteur ou de carrière (32 %)
 - les changements au régime forestier (29 %)
 - le roulement habituel dans le secteur (23 %)
 - certains employés ont trouvé un emploi à l'année (16 %)
 - certains employés ont quitté pour un concurrent (6 %)



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

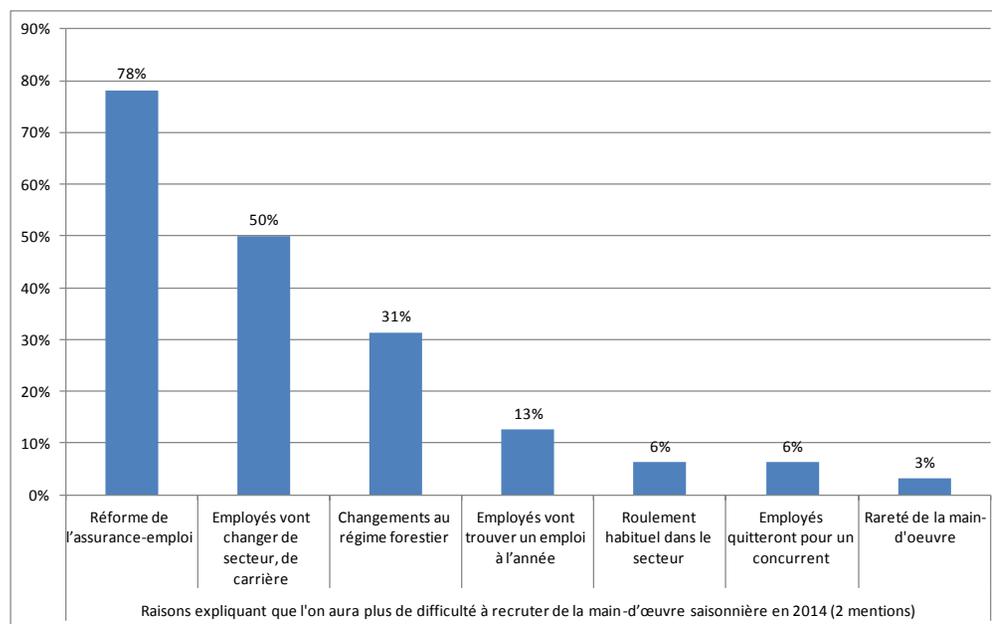
4.1 Prévision des difficultés rencontrées en 2014 comparativement à 2013

- À la question « Prévoyez-vous éprouver plus, autant ou moins de difficulté à combler vos besoins en main-d'œuvre saisonnière en 2014? », le tiers des entreprises (34 %) affirment qu'elles éprouveront plus de difficulté. Près de quatre entreprises sur dix (38 %) allèguent qu'elles éprouveront autant de difficulté et seulement 7 % qu'elles éprouveront moins de difficulté.
- Une entreprise sur cinq (21 %) n'est pas en mesure de se prononcer à ce stade-ci.



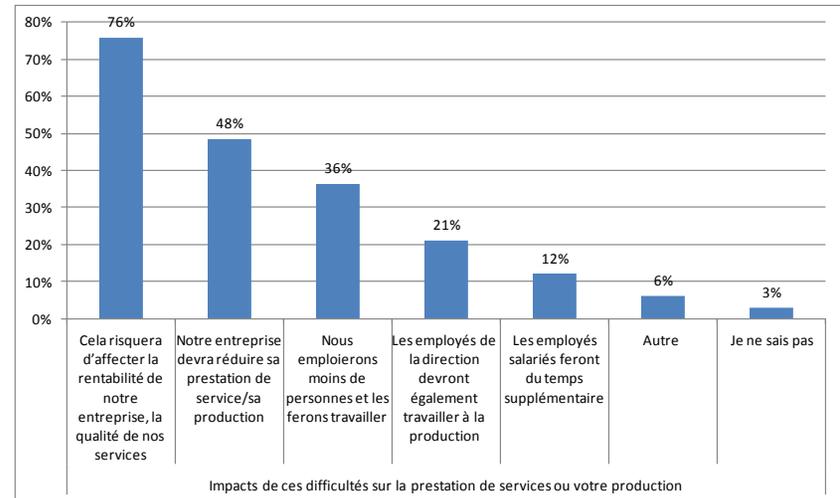
4.2 Raisons expliquant que l'on aura PLUS de difficulté à recruter de la main-d'œuvre saisonnière en 2014 (deux mentions)

- Parmi les 32 entreprises ayant fourni des raisons pour avoir plus de difficulté à recruter des travailleurs saisonniers en 2014, pas moins de 78 % évoquent la réforme de l'assurance-emploi pour expliquer cette difficulté anticipée.
- La moitié des entreprises évoquent le fait que certains employés vont changer de secteur ou de carrière (50 %), alors que le tiers (31 %) fait référence aux changements au régime forestier.



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

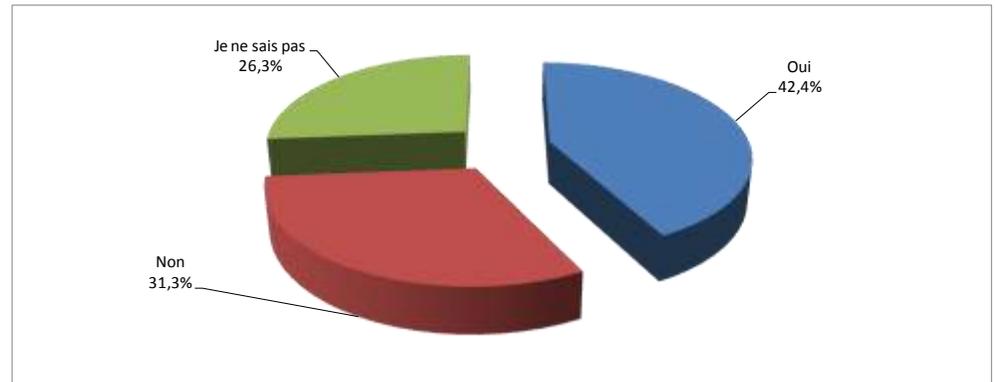
- Les 33 entreprises qui entendent des difficultés de recrutement pour 2014 pressentent plusieurs impacts, dont le principal est que « cela risquera d'affecter la rentabilité de notre entreprise, la qualité de nos services » (76 %).
- Deux autres impacts sont évoqués par plus d'un répondant sur trois :
 - l'entreprise devra réduire sa prestation de service, sa production (48 %)
 - il y aura moins de personnes embauchées qui travailleront davantage (36 %)
- Pour une entreprise sur cinq (21 %), les employés de la direction devront également travailler à la production. Enfin, selon 12 % des entreprises, les employés salariés feront du temps supplémentaire.



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

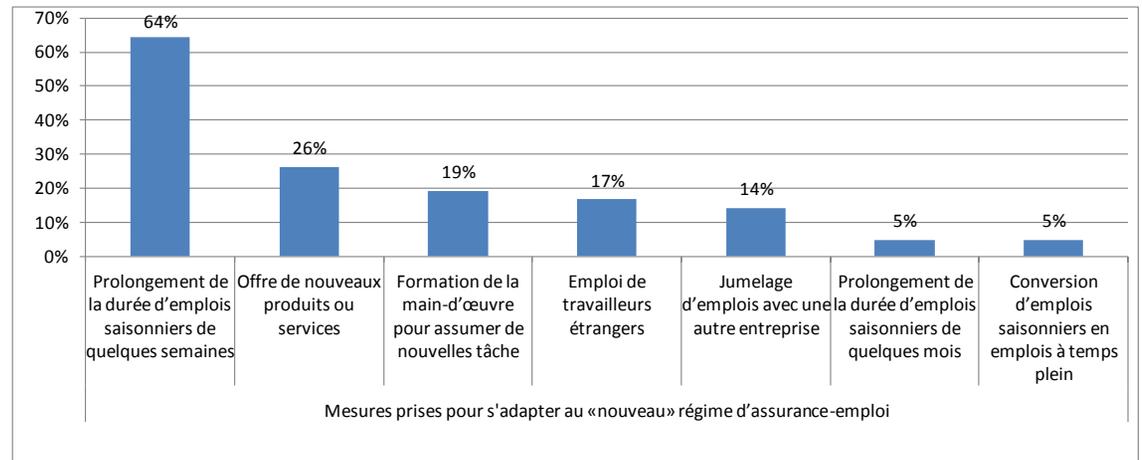
5.1 Prise de mesure pour s'adapter au nouveau régime d'assurance-emploi

- Plus de quatre entreprises sur dix (42 %) 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

- Parmi les 42 entreprises qui affirment qu'elles ont pris de telles mesures, une ressort en particulier, à savoir le prolongement de la durée des emplois saisonniers de quelques semaines (64 %).
- On retrouve diverses autres mesures :
 - l'offre de nouveaux produits ou services (26 %)
 - la formation de la main-d'œuvre pour assumer de nouvelles tâches (19 %)
 - l'emploi de travailleurs étrangers (17 %)
 - le jumelage d'emplois avec d'autres entreprises (14 %)



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 :
 - «Secteur de travail qui est soumis aux saisons ; traitements hivernaux possibles de moindre importance ; désintérêt de la direction»
 - «La majorité de mes employés sont des étudiants au CEGEP et à L'UNIVERSITÉ»
 - «Entreprise saisonnière, impossible de faire travailler des débroussaillers durant l'hiver»
 - «L'application des nouvelles mesures n'a pas affecté mes travailleurs à cette date.»
 - «Nous sommes spécialisés dans l'exécution de travaux sylvicoles qui se font principalement durant la saison estivale. Nous ne pouvons offrir plus d'ouvrage que nous recevons de contrat.»
 - «Pas de solutions faciles, la réforme doit être revue»
 - «Je pourrais le faire en travaillant plus de semaines avec moins de travailleurs si je fais ça, je ne paierai pas mes frais fixes de camps etc... Donc, je dois réaliser mes contrats dans 12 à 14 semaines et les travailleurs vont être obligés d'aller travailler dans d'autres domaines ou faire du bien-être quelques mois avant de commencer la saison 2014»
 - «Aucun problème à trouver des employés»
 - «Nous sommes sous-contractant en foresterie. Lorsqu'arrive le printemps, toutes sortes de mesures (environnementales et légales (transport)) nous empêchent de travailler dans le bois. Nous ne disposons pas d'autre travail qui nous permettrait de garder les employés au travail...»
 - «Nous sommes devant de l'inconnu en raison du nouveau régime forestier et nos pratiques sont loyales et légales»
 - «Petite entreprise spécialisée ne pouvant avoir plus de travailleur à l'année.»
 - «Je peux faire quoi? ...»
 - «Quoi faire?»
 - «Quelle mesure... on ne peut tout de même pas pelleter la neige avant de reboiser. On ne peut pas engager plus, on a déjà de la difficulté à combler le minimum. La réforme va encore plus nous causer problème.»
 - «Nous n'avons pas plus de contrats et les employés doivent travailler plus longtemps (18 semaines au lieu de 14), si nous réduisons nos équipes pour faire plus de semaines, nous étirerons la saison et la rentabilité en sera grandement affectée. De plus, nous ne voulons pas perdre nos employés car nous n'avons pas de relève.»
 - «Parce que notre travail est saisonnier»
 - «Encore à l'étude»
 - «Nous essayons de nous adapter du mieux que l'on peut, mais les solutions ne sont pas évidentes, combinées avec tous nos autres problèmes sectoriels»
 - «Parce que nous ne pouvons pas nous adapter. Le travail saisonnier doit être fait dans la période où il doit être fait. On ne peut reboiser des arbres ni faire du débroussaillage en hiver. Les travaux forestiers d'aménagement (sauf la récolte) ne peuvent se faire dans d'autres périodes. Les abatteurs sont employés à l'année car le travail peut se faire en toutes saisons.»
 - «Nouveau régime trop défavorable aux petites entreprises.»
 - «Parce que je n'ai plus le moyen d'engager des employés.»

- «Je ne sais pas»
- «Il faut que je m'en informe»
- «Car nous aurons toujours besoin d'employés saisonniers»
- «On a des coupures dans nos contrats et la main-d'œuvre se fait plus rare aussi. L'impact est vraiment sur la rentabilité de l'entreprise : moins de production par semaine mais autant de semaines, plus de frais.»
- «Pas assez d'employés»
- «On ne peut pas prendre de mesures spéciales, parce que nous travaillons selon les contrats que nous pouvons avoir. On ne peut prévoir d'avance si on aura du travail pour tout le monde qui travaille année après année pour nous.»
- «Pas nécessaire»
- «Parce que nous ne pouvons changer la saisonnalité de notre entreprise, il faudrait pour ce faire changer complètement la vocation de l'entreprise ou tout simplement fermer.»
- «C'est impossible de travailler à l'année dans la foresterie. Durant l'automne à cause de la pluie et des lois on ne peut pas sortir le bois et au printemps dans la période de dégel. Le terrain en forêt ne permet pas de faire les travaux. Et les routes, on ne peut pas livrer le bois à pleine capacité, donc aucune rentabilité.»
- «Impossible contrat saisonnier»
- «Lorsque les opérations forestières sont arrêtées par les compagnies qui nous emploient (COOP, Produits Forestiers Résolu...), nous ne pouvons pas donner de travail à nos employés. Les opérations sont toujours arrêtées de février à mai.»
- «La moyenne d'âge est de 60 ans»
- «Manque d'information sur le régime, aucun concertation sur les principaux objectifs, pas de consensus pour les entrepreneurs sur le régime assurance emploi.»
- «Pour l'instant, ça ne semble pas être le souhait premier de nos travailleurs. Il faut mentionner que plusieurs travailleurs occupent déjà un deuxième emploi (pépinière, érablière ...).»
- «Avec le nouveau régime forestier, nos contrats ont diminué.»
- «Car il y a rien à faire, à moins de fermer mon entreprise.»
- «C'est de l'osti de marde, j'espère que ça va changer.»
- «Une période d'arrêt de dégel est nécessaire chaque année, donc il y a automatiquement arrêt de travail.»
- «Je ne sais pas.»
- «Cela dépend des contrats obtenus à chaque année.»

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	5%	68%	20%	6%
Rétention d'employés	2%	69%	16%	12%
Coûts de formation	5%	40%	34%	21%
Prix des produits ou services	4%	37%	43%	16%
Rentabilité de l'entreprise	3%	59%	27%	11%
Impact global pour l'industrie	4%	72%	12%	13%

- 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 2 % et 5 %). Pour quatre des six aspects, plus de la moitié estime que les impacts seront négatifs :
 - impact global pour l'industrie : 72 % négatif c. 4 % positif
 - rétention des employés : 69 % négatif c. 2 % positif
 - recrutement de la main-d'œuvre : 68 % négatif c. 5 % positif
 - rentabilité de l'entreprise : 59 % négatif c. 3 % positif
- En ce qui concerne les coûts de formation, 40 % entrevoient un impact négatif, 34 % un impact ni positif, ni négatif et 5 % un impact positif.
- En ce qui a trait au prix des produits et services, 37 % envisagent un impact négatif, 43 % un impact ni positif, ni négatif et 4 % un impact positif.

EN SOMME...

Nombre d'employés dans le secteur

- Les entreprises interrogées comptent 51 employés au total, dont 35 sont saisonniers.

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

- En moyenne, 30 % des travailleurs saisonniers ne sont pas revenus en 2013.
- Par ailleurs, près des deux tiers des entreprises interrogées jugent que le nombre de travailleurs saisonniers qui ne sont pas revenus cette année est beaucoup (30 %) ou un peu (35 %) supérieur aux années précédentes.
- Aussi, près de la moitié des entreprises interrogées (46 %) 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 (50 %), le fait que certains employés ont changé de secteur, de carrière (34 %), les changements au régime forestier (32 %) et le roulement habituel dans le secteur (30 %).
- 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, plus du tiers 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 » (53 %). Un bon nombre (32 %) croit au contraire qu'il est inférieur à celui souhaité. Seulement 9 % pensent qu'il est supérieur.
- Parmi les entreprises affirmant qu'il leur manquera des travailleurs saisonniers en 2013, 5,3 employés supplémentaires seraient nécessaires pour combler leurs besoins.
- Une entreprise sur trois (32 %) est par ailleurs d'avis qu'il a été plus difficile de recruter des travailleurs saisonniers comparativement à 2012, alors que 21 % 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 (77 %).

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

- Le tiers des entreprises (34 %) anticipent éprouver plus de difficulté pour combler leurs besoins en main-d'œuvre saisonnière en 2014, alors que 38 % estiment éprouver autant de difficulté et 7 % moins de difficulté.
- On attribue les difficultés futures essentiellement à la réforme de l'assurance-emploi (78 %).
- Parmi les entreprises qui anticipent des difficultés, le principal impact selon elles sera d'affecter leur rentabilité ou la qualité de leurs services (76 %).

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

- Quatre entreprises sur dix (42 %) 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 (64 %).
- Aux personnes qui n'ont pas pris de mesures, nous leur avons demandé les raisons. Quelques commentaires laissent voir un certain désarroi :

- «Entreprise saisonnière, impossible de faire travailler des débroussaillieurs durant l'hiver»
- «Nous sommes spécialisés dans l'exécution de travaux sylvicoles qui se font principalement durant la saison estivale. Nous ne pouvons offrir plus d'ouvrage que nous recevons de contrat.»
- «Pas de solutions faciles, la réforme doit être revue»
- «Je pourrais le faire en travaillant plus de semaine avec moins de travailleurs si je fais ça, je ne paierai pas mes frais fixes de camps etc... Donc, je dois réaliser mes contrats dans 12 à 14 semaines et les travailleurs vont être obligés d'aller travailler dans d'autres domaines ou faire du bien-être quelques mois avant de commencer la saison 2014»
- «Nous sommes sous-contractant en foresterie. Lorsqu'arrive le printemps, toutes sortes de mesures (environnementales et légales (transport)) nous empêchent de travailler dans le bois. Nous ne disposons pas d'autre travail qui nous permettrait de garder les employés au travail...»
- «Je peux faire quoi? ...»
- «Quoi faire?»
- «Quelle mesure... on ne peut tout de même pas pelleter la neige avant de reboiser. On ne peut pas engager plus, on a déjà de la difficulté à combler le minimum. La réforme va encore plus nous causer problème.»
- «Nous n'avons pas plus de contrats et les employés doivent travailler plus longtemps (18 semaines au lieu de 14), si nous réduisons nos équipes pour faire plus de semaines, nous étirerons la saison et la rentabilité en sera grandement affectée. De plus, nous ne voulons pas perdre nos employés car nous n'avons pas de relève.»
- «Nous essayons de nous adapter du mieux que l'on peut, mais les solutions ne sont pas évidentes, combinées avec tous nos autres problèmes sectoriels»
- «Parce que nous ne pouvons pas nous adapter. Le travail saisonnier doit être fait dans la période où il doit être fait. On ne peut reboiser des arbres ni faire du débroussaillage en hiver. Les travaux forestiers d'aménagement (sauf la récolte) ne peuvent se faire dans d'autres périodes. Les abatteurs sont employés à l'année car le travail peut se faire en toutes saisons.»
- «On a des coupures dans nos contrats et la main-d'œuvre se fait plus rare aussi. L'impact est vraiment sur la rentabilité de l'entreprise : moins de production par semaine mais autant de semaines, plus de frais.»
- «Parce que nous ne pouvons changer la saisonnalité de notre entreprise, il faudrait pour ce faire changer complètement la vocation de l'entreprise ou tout simplement fermer.»
- «C'est impossible de travailler à l'année dans la foresterie. Durant l'automne à cause de la pluie et des lois on ne peut pas sortir le bois et au printemps dans la période de dégel. Le terrain en forêt ne permet pas de faire les travaux. Et les routes, on ne peut pas livrer le bois à pleine capacité, donc aucune rentabilité.»
- «Lorsque les opérations forestières sont arrêtées par les compagnies qui nous emploient (COOP, Produits Forestiers Résolu...), nous ne pouvons pas donner de travail à nos employés. Les opérations sont toujours arrêtées de février à mai.»
- «Car il n'y a rien à faire, à moins de fermer mon entreprise.»
- «Une période d'arrêt de dégel est nécessaire chaque année, donc il y a automatiquement arrêt de travail.»

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 quatre des six aspects, la moitié ou plus des entreprises estiment que les impacts seront négatifs, à savoir l'impact global pour l'industrie (72 % négatif c. 4 % positif), pour le recrutement de la main-d'œuvre (68 % négatif c. 5 % positif), pour la rétenion des employés (69 % négatif c. 2 % positif) et pour la rentabilité de l'entreprise (59 % négatif c. 3 % positif). Un peu moins de la moitié pense que la réforme aura un impact sur les coûts de formation (40 % négatif c. 5 % positif) et les prix des produits ou services (37 % négatif c. 4 % positif).

- En conclusion, la réforme de l'assurance-emploi affecte déjà les entreprises en aménagement forestier et les affectera davantage en 2014. À cela s'ajoute l'autre réforme, celle du régime forestier, qui était déjà venu précariser les emplois dans le secteur.