

# L'adéquation récente du programme de l'assurance-emploi dans les régions rurales éloignées à forte prévalence d'emplois saisonniers

Rapport du Bureau du commissaire des travailleurs et travailleuses  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Avril 2026

## **L'adéquation récente du programme de l'assurance-emploi dans les régions rurales éloignées à forte prévalence d'emplois saisonniers**

Rapport préparé par le Bureau du commissaire des travailleurs et travailleuses de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Pour information ou pour obtenir une copie du présent rapport :

[EDSC.CT-CW.ESDC@hrsdc.rhdcc.gc.ca](mailto:EDSC.CT-CW.ESDC@hrsdc.rhdcc.gc.ca)

©Bureau du commissaire des travailleurs, CAEC, 2026.

Avril 2026

# Table des matières

Table des matières.....	3
Remerciements.....	5
Mot du Commissaire .....	6
Introduction .....	8
Portrait des régions visitées.....	11
L'importance des industries saisonnières dans les régions rurales éloignées .....	11
Un vieillissement plus marqué de la population .....	15
Une évolution singulière du niveau de chômage régional et local en comparaison avec l'emploi disponible .....	16
Un recours marqué à la main-d'œuvre extérieure .....	18
Un faible niveau d'éducation et de littératie.....	20
L'insuffisance des services à la population .....	20
L'impact des changements climatiques sur le temps de travail .....	20
Cadre d'analyse : état des lieux .....	22
Les problématiques liées à l'emploi et à la main-d'œuvre .....	22
S'installer dans une région : l'expérience des jeunes en région .....	25
Les réponses passées et les nouveaux défis nouveaux .....	27
Allonger les saisons de travail .....	27
Organiser le maillage entre secteurs et entreprises .....	28
Déplacer la main-d'œuvre dans les emplois annuels.....	31
Faciliter le recrutement de travailleurs étrangers temporaires .....	31
Ce qu'en pensent les travailleurs : le besoin d'être reconnu.....	33
Les travailleurs des industries saisonnières sont travaillants et engagés dans leur emploi. ....	33
Les emplois saisonniers sont qualifiés et les industries saisonnières sont financièrement viables. ....	34
Les alternatives accessibles n'amélioreraient pas nécessairement leur situation .....	34
Le recours aux travailleurs étrangers temporaires.....	36
Ne vouloir manquer aucune heure de travail : l'impact sur la santé des prestataires.....	37
Le découpage des régions de l'assurance-emploi ne tient pas compte du caractère saisonnier des régions rurales visitées .....	37
Se qualifier à l'assurance-emploi est devenu plus complexe alors que le travail est demeuré le même ....	37
Ce qu'en pensent les employeurs : le besoin de stabilité.....	38
Soutenir la stabilité plutôt que la mobilité forcée.....	38
Les emplois ne peuvent pas être infiniment plus souples.....	39
Rééquilibrer le risque du chômage .....	39
Constats et recommandations .....	42
Se qualifier à l'assurance-emploi .....	42
La norme variable d'admissibilité (NVA) .....	43
Le cumul des risques : devenir malade pendant la saison de travail.....	46
Taux de prestations.....	46
Durée des prestations .....	48
Projets pilotes semaines additionnelles.....	50
Travail pendant les prestations.....	56
Mesures de formation.....	63

Administration et accompagnement du programme .....	66
Conclusion .....	69
ANNEXES.....	70
Annexe 1 - Liste des recommandations.....	71
Annexe 2 - Liste des Tableaux.....	73
Annexe 3 - Perspectives d'emploi pour les principaux secteurs d'emplois dans les régions visitées, selon le Système de projection des professions au Canada (SPPC).....	74

## Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes ayant rendu possible la réalisation de ce projet de recherche et sans qui nous n'aurions pu entendre les précieux témoignages inclus dans ce rapport.

Tout d'abord, les députés des régions visitées qui ont généreusement partagé leur vision de la situation du travail saisonnier avec nous : Marilène Gill – Députée de la Côte-Nord—Kawawachikamach—Nitassinan (Québec), Serge Cormier – Député d'Acadie-Bathurst (Nouveau-Brunswick) et Alexis Deschênes, Député de la Gaspésie—Les Îles-de-la-Madeleine—Listuguj (Québec).

Nous remercions également les groupes de défense des droits des chômeurs dont Action-Chômage-Côte-Nord, le Comité A.S.T.S. Inc. et Action-Chômage Pabok.

Un merci tout particulier aux élus municipaux, travailleurs, employeurs et groupes communautaires qui nous ont généreusement partagé leur vécu et leurs observations, sans lesquels ce rapport n'aurait pas été aussi fidèle à la réalité de vos régions.

## Mot du Commissaire



Au moment où j'écris ces lignes, au mois de mars 2026, le taux de chômage dans la région de la Gaspésie, région traditionnellement associée aux industries saisonnières, se situait à 7 %, c'est-à-dire en deçà de celui de la région métropolitaine de Toronto. Il y a moins de 10 ans, le taux gaspésien se situait pourtant à 17 %.

La région de la Gaspésie a-t-elle connu une prospérité subite qui puisse expliquer une telle évolution? Poser la question, c'est y répondre.

Certes, la région a connu une modeste hausse de l'emploi dans la dernière décennie, mais pour l'essentiel, la baisse du taux de chômage est un artefact statistique. Moins de chercheurs d'emplois dû à un vieillissement de la population explique en grande partie le phénomène. S'ajoute également, quoi qu'il s'agisse ici d'un phénomène encore mal cerné statistiquement, l'apport des travailleurs étrangers temporaires qui, par définition, ne figurent peu ou pas au tableau statistique. Occupant des emplois en été, mais n'étant pas présents sur le territoire pendant la saison morte. On peut raisonnablement penser que leur présence affecte à la baisse le taux de chômage en saison morte.

Alors, pourquoi cette baisse constitue-t-elle un problème? Tout simplement parce que les droits de prestations sont établis en fonction du taux de chômage local. Les travailleurs qui œuvrent dans des emplois saisonniers pendant la haute saison ne font pas nécessairement plus d'heures qu'avant, mais on leur exige davantage d'heures pour se qualifier et pour établir la durée de la prestation. À travail égal, l'accès est plus difficile, la durée de prestation diminue et le niveau de prestation baisse.

Pour des raisons qui touchent donc davantage à la démographie qu'à l'économie, une proportion grandissante de travailleurs vivent ou bien une perte d'accès aux prestations d'assurance-emploi pendant la saison morte, ou en reçoivent pour une période plus courte qui ouvre la porte pour les périodes sans revenu, le fameux « trou noir ».

L'illusion d'optique est renforcée du fait de l'accentuation de la pénurie de main-d'œuvre qui bat son plein pendant la haute saison. Paradoxalement, la baisse des droits de prestations qui est un des facteurs qui favorise l'exode des jeunes des régions, accentue la pénurie saisonnière.

Déjà en 2017, le gouvernement avait reconnu le problème et institué le projet pilote 21 qui donnait à certains travailleurs des industries saisonnières de 13 régions au Canada cinq semaines de prestations supplémentaires. Mais en 2026, nous constatons qu'il y a plus de chômeurs « saisonniers » qui font l'expérience du trou noir qu'en 2016.

Les réponses tardent pourtant à venir.

Le présent rapport est notre effort de contribuer à une meilleure compréhension des impacts de l'évolution du programme sur les économies des régions éloignées à forte proportion d'emplois saisonniers. Les recommandations qui y sont faites nous appartiennent, mais elles reflètent les multiples témoignages entendus sur le terrain et rejoignent également celles qui ont été récemment émises par le comité des ressources humaines (HUMA) de la Chambre des communes. Nous espérons qu'elles aideront à alimenter une nécessaire discussion de changements non moins nécessaires pour l'avenir de ces régions.

Je remercie tous les individus et groupes qui ont pris le temps de partager avec nous leurs points de vue. Un merci particulier pour les députés, Marilène Gill, Serge Cormier et Alexis Deschênes qui ont tenu à partager leur perspective quant à la situation dans leur région et sur l'urgence d'ajuster le programme.

Et plus personnellement, je tiens à remercier la cheville ouvrière de ce rapport, Marie-Hélène Deschênes et Olivier Gentil sans qui la « bonne idée » d'aller voir sur le terrain ne se serait jamais concrétiser.

**Pierre Laliberté, commissaire des travailleurs et travailleuses  
Commission de l'assurance-emploi du Canada**

**Gatineau, 9 avril 2026**

# Introduction

Cette recherche propose un regard sur l'utilisation de l'assurance-emploi dans les régions rurales éloignées<sup>1</sup> dépendantes des industries saisonnières. Depuis longtemps, ces régions font l'objet d'une attention particulière du fait de leur haut taux de chômage, en particulier à certaines périodes de l'année. L'activité économique y varie fortement selon les périodes de l'année, en raison de la grande présence d'industries saisonnières. Au fil du temps, diverses mesures visant à tenir compte des variations ont été ajoutées. Il s'agissait alors d'éviter l'application d'une solution uniforme à l'ensemble du pays, qui échouait à prendre en compte l'état réel des possibilités d'emplois, l'hiver venu, dans ces régions éloignées des grands centres. Les divers mécanismes mis en place visent ainsi à ne pas faire porter aux seuls travailleurs, employeurs et leur région, le poids d'un sous-emploi découlant de caractéristiques structurelles de l'économie et du territoire.

Si ces ajustements ont fonctionné un certain temps, leur efficacité est moins claire aujourd'hui. La plupart des milieux ruraux éloignés ont vu dans la dernière décennie une baisse marquée du taux de chômage de leur région d'assurance-emploi sans pour autant connaître une amélioration correspondante de l'économie et de l'emploi sur leur territoire. Et puisque les mesures ajoutées pour « redresser » les écarts régionaux se fondent essentiellement sur le niveau de chômage, ces mécanismes se sont progressivement révélés inutiles pour le contexte actuel.

C'est donc bien à un « glissement silencieux » auquel nous assistons. Contrairement à certaines idées véhiculées, les causes de ces bouleversements plus récents ne sont pas à trouver dans une quelconque transformation *structurelle* dans la composition industrielle des régions. Lors de nos visites, il nous est apparu évident que la présence d'industries saisonnières y était toujours très forte et que, comme auparavant, l'ensemble de l'économie dans ces communautés rurales continuait de s'organiser autour des saisons.

Ainsi, si le programme a par le passé réussi à soutenir l'économie locale et l'emploi, l'affaissement des droits de prestations dans les dernières années, combinés à la lourdeur administrative actuelle du programme entravent désormais, inversement, l'essor et l'efficacité économique dans ces régions.

Les statistiques disponibles sont d'un secours limité pour comprendre pleinement les changements en cours. Dans bien des cas, les chiffres permettent surtout d'observer les effets des statistiques sur l'utilisation du programme et sur les comportements qui y sont associés, mais éclairent peu les réalités économiques et sociales qui en sont à l'origine.

Pour tenter de mieux comprendre les effets du programme de l'assurance-emploi sur les régions, nous avons entrepris une série de visites dans certaines d'entre-elles, soit la Haute-Côte-Nord, la Pointe de la Gaspésie et la Péninsule acadienne. Les communautés visitées font partie des régions

---

<sup>1</sup> Nous référons au terme *régions rurales éloignées* dans le présent rapport en raison de l'éloignement des régions visitées des grands centres de leur région de l'assurance-emploi. Selon la définition de Statistique Canada, les régions visitées seraient considérées comme des zones moins accessibles en raison de leur score d'éloignement compris entre 0,3270 et 0,4546, à l'exception de la Gaspésie dont le score est de 0,5 en moyenne selon la municipalité et les données du dernier recensement.

économiques de l'assurance-emploi, dans le même ordre, du Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord (19), de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (10) et de Restigouche-Albert (09).

Ces territoires ont été retenus parce qu'ils ont tous connu, au cours des dernières années, des changements rapides dans leurs taux de chômage, alors qu'ils figuraient historiquement parmi les régions affichant les niveaux les plus élevés. Elles demeurent généralement représentatives de l'évolution que connaissent toutes les régions éloignées à forte proportion d'emplois saisonniers.

Le rapport comporte deux sections. Dans la première section, nous présentons les particularités socioéconomiques des régions visitées sur la base de nos visites sur le terrain, puis rappelons les approches et réponses passées adressées aux milieux ruraux par le Ministère Emploi et développement social Canada. La suite du rapport rend compte des témoignages et observations recueillis lors de nos visites, des différentes caractéristiques du programme ainsi que les mesures spéciales destinées à soutenir ces régions. Au total, 39 travailleurs, 19 employeurs, 9 élus municipaux ou régionaux et divers intervenants sociaux et communautaires ont été rencontrés, ainsi que les députés fédéraux représentant ces régions.

*On ne demande pas la mer à boire, on veut juste que y'éclairant un peu le trou noir.*

- Travailleur, industrie des pêches

## Portrait des régions visitées

La Haute-Côte-Nord, la Pointe de la Gaspésie et la Péninsule acadienne sont parmi les régions caractérisées par une forte prévalence d'emplois saisonniers, principalement dans les secteurs du tourisme, de la forêt, de la pêche et de l'agriculture. Dans ces régions, le travail débute généralement avec l'arrivée du printemps et la fonte des neiges, puis se termine à l'automne, avec le gel du sol ou la première bordée de neige : cette période correspond à ce que l'on appelle la haute saison. Elle est suivie d'une période comprenant les mois d'hiver, communément appelée la saison morte. Cette section présente certains aspects qui distinguent ces communautés de leur grande région de l'assurance-emploi, dans le but de permettre une meilleure compréhension des difficultés rencontrées par les travailleurs qui recourent à l'assurance-emploi.

### L'importance des industries saisonnières dans les régions rurales éloignées

Dans les régions éloignées, le rythme des saisons structure l'ensemble de l'économie et de l'emploi. Celui-ci s'impose ainsi non seulement aux industries saisonnières habituelles, mais également à la plupart des autres secteurs de la région. Quand la saison prend fin, une grande part de l'activité économique s'arrête, le reste ralentit.

Les dépanneurs, les restaurants, les épicerie, voire les pharmacies, connaîtront ainsi tous également une baisse d'achalandage lorsque les industries saisonnières ralentissent. Même ces entreprises qui n'ont pourtant pas de lien évident avec les industries saisonnières vont subir une baisse d'achalandage, et donc réduire leur nombre d'employés. Et pour les employés restants, leurs heures vont diminuer progressivement. Les emplois affichés en basse saison, nous a-t-on expliqué, sont donc la plupart du temps à temps partiel, et visent davantage à « boucher les trous » durant l'hiver qu'à recruter de façon permanente.

Lorsque l'emploi recule, après la haute saison, plusieurs vont tenter de trouver un emploi dans les villages voisins. Des travailleurs de la Haute-Côte-Nord étendraient ainsi leur recherche aux quatre villages environnants. Les milieux où l'économie semble plus vivante et où les perspectives d'emplois sont meilleures, nous a-t-on fait remarquer, sont généralement ceux où les administrations centrales ont choisi d'installer leurs bureaux ou d'offrir des services plus spécialisés, comme les hôpitaux, les bureaux de Service Canada, etc. Au fil du temps, certains observent un déplacement interrégional des populations vers certains centres urbains en raison de l'accès aux services et aux emplois.

Le tourisme est le moteur de la région : Observation des mammifères marins, hôtellerie, restauration, activités de plein air. La très grande majorité des emplois dépendent d'une courte période estivale. Nous n'avons tout simplement pas la structure économique pour offrir des emplois annuels à la majorité des travailleurs.

- Claude Brassard,  
Maire de Tadoussac

Le jour où la pêche et la tourbe vont tomber, on meurt.

- Denis Losier,  
Maire de Tracadie

Dans l'esprit des personnes rencontrées, les seules opportunités d'emploi de leurs régions sont saisonnières. En Haute-Côte-Nord, où 39,3 % de la population réside en milieu rural<sup>2</sup>, et 39 %<sup>3</sup> des travailleurs occupent un emploi saisonnier<sup>4</sup>, le quart de la population active ne tirerait pas de revenus d'emplois durant la saison morte. Plus généralement, à travers le pays, 28 % des demandes annuelles d'assurance-emploi sont placées par les travailleurs des industries saisonnières<sup>5</sup>. Pour les personnes rencontrées, ces variations caractérisent l'économie locale. C'est donc dire que la vie s'organise autour des saisons. Certains secteurs sont davantage présents selon les régions visitées.

**Le secteur forestier :** En 2023, l'industrie employait 199 345 personnes, dont plus du tiers résidait dans les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et la Côte-Nord, plaçant la province au premier rang canadien pour le nombre d'emplois dans l'industrie<sup>6</sup>. Selon le dernier recensement, plus de deux travailleurs sur cinq de l'industrie forestière canadienne résidaient en région rurale éloignée. Aucune formation postsecondaire n'est généralement requise selon les personnes que nous avons rencontrées, bien que certains employeurs aient soulevé le manque de qualification de certains travailleurs pour justifier le peu d'heures de travail qu'ils peuvent leur donner sur une base saisonnière. Les travailleurs détenant une carte d'opérateur ou d'opératrice auraient tendance à travailler un nombre d'heures plus élevé selon les employeurs rencontrés.

En Haute-Côte-Nord, les emplois dans ce secteur sont plus présents qu'ailleurs au pays. Deux types d'emplois sont plus courants :

- Planteurs d'arbres, en tant qu'ouvriers en sylviculture et en exploitation forestière<sup>7</sup> ou tout autre métier apparenté, pour les pépinières ou coopératives forestières;

Tant les employeurs que les travailleurs que les hôtels dépendent les uns des autres dans la région.

- Alexis Deschênes,  
Député de la Gaspésie  
—Les Îles-de-la-  
Madeleine—Listuguj

Les travailleurs sylvicoles demandent tous de l'assurance-emploi chaque année (70 % des employés). Ceux qui sont sur la coupe travaillent à l'année (30 %). Il n'y a pas de possibilité de faire travailler à l'année le groupe 1, car ils ne savent pas utiliser les machines.

- Propriétaire d'une  
coopérative forestière

---

<sup>2</sup> ISQ & MEIE, 2025 dans Dick, Geneviève. *Intervention sociale et mobilité en milieu rural : Comment les enjeux de transport complexifient le travail social en Haute-Côte-Nord*, Mémoire de recherche, Université du Québec à Chicoutimi, 2025, 183 pages.

<sup>3</sup> Statistique Canada, recensement de 2021, données compliées par Services Québec. *Portrait socioéconomique de la MRC de la Haute-Côte-Nord*, 2025, p.33.

<sup>4</sup> Tremblay-Boily, G. *Le revenu viable hors des grands centres*, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 2023, 104 pages.

<sup>5</sup> Cahier d'information pour le comité HUMA : Comparution de la ministre de l'Emploi et des Familles, 25 novembre 2025.

<sup>6</sup> Ressources naturelles Canada, « L'État de nos forêts », rapport annuel, 2024.

<sup>7</sup> En annexe, CNP-84111.

- Opérateurs ou opératrices de machines à scier, ou tout autre métier apparenté, pour la scierie locale<sup>8</sup>.

Selon les données du Guichet-Emplois, au Canada, la main-d'œuvre employée dans ce secteur est essentiellement masculine (88 %), et vieillissante (29,7 % âgés de 55 ans et plus). Dans la région de la Côte-Nord, les salaires offerts sont supérieurs à la moyenne nationale (68 500 \$ versus 58 000 \$)<sup>9</sup>.

Après avoir connu une croissance des exportations en 2021 et 2022, le secteur a connu une baisse importante en 2025 avec l'imposition des tarifs douaniers. Les exportations du bois résineux, dont 86 % se destinaient aux États-Unis en 2024, ont été particulièrement affectées<sup>10</sup>.

Les employeurs des entreprises sylvicoles rencontrées ont mentionné avoir tenté d'obtenir des contrats publics, mais que ceux-ci étaient octroyés aux grandes entreprises de l'extérieur, ce qui limite leurs possibilités de croissance sur leur propre territoire puisque 99 % des activités du domaine se déroulent sur des hectares de forêt publique (*ibid.*). En effet, les forêts se retrouvent majoritairement sur des territoires publics au Québec (92 %) et sont assujetties à la *Loi sur l'aménagement durable du territoire forestier* (LQ 2010, c3). Cette loi détermine la planification des activités sur les territoires forestiers publics et limite les opérations des compagnies privées.

**Le secteur de la pêche :** La pêche et les activités de transformation des produits de la mer sont également très présentes dans les régions visitées. Selon Pêches et Océans Canada (MPO), l'industrie de la pêche employait plus de 63 000 personnes à travers le pays en 2023. La majorité des emplois sont situés dans les provinces de l'Atlantique, dont le Nouveau-Brunswick, où 86 % des bateaux de pêche du pays y sont d'ailleurs immatriculés. La majorité des personnes rencontrées dans la Péninsule acadienne travaillent dans ce secteur.

Les emplois dans ce secteur sont généralement très physiques. Selon les travailleurs interviewés, la saison morte permet au corps de se reposer et est essentielle pour permettre une reprise du travail au printemps, tant le travail est difficile physiquement. Les travailleurs des usines de poisson doivent opérer à des températures très froides et à un rythme soutenu en raison du caractère frais de la matière première. Le niveau de scolarité requis dans cette industrie est bas, sauf pour certains métiers liés à la conduite de bateaux, entre autres.

L'industrie de la pêche regroupe deux grandes catégories d'emploi, dont :

- La pêche, qui comprend les pêcheurs indépendants<sup>11</sup>, le travail de pont<sup>12</sup> et matelots de ponts<sup>13</sup>;

---

<sup>8</sup> En annexe, CNP 94120.

<sup>9</sup> Gouvernement du Québec, *Foresterie et exploitation forestière* (SCIAN 113-1153), en ligne, consulté le 20 avril 2026.

<sup>10</sup> Statistique Canada, *Regard sur l'industrie canadienne du bois d'œuvre en 2024, 2025*, en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2025061-fra.htm>, consultée le 13 avril 2026.

<sup>11</sup> En annexe, CNP 83121.

<sup>12</sup> En annexe, CNP 83120.

<sup>13</sup> En annexe, CNP 84121.

- La préparation / conditionnement du poisson<sup>14</sup>.

Ces emplois sont majoritairement occupés par des hommes (75 %), en moyenne moins diplômés (29 % contre 7,6 % au Canada), et plus les travailleurs sont plus âgés qu'en moyenne au pays. Les entreprises du secteur du conditionnement du poisson sont plus souvent de petite taille (5-99 employés), les grands employeurs (+500 employés) comptant pour seulement 3,3 % des établissements totaux au pays. Le salaire horaire médian pour les ouvriers dans les usines de transformation du poisson dans la péninsule acadienne est de 17,88 \$ alors qu'il est de 19,61 \$ pour Gaspé et Chandler.

Les tarifs douaniers américains impactent particulièrement le secteur de la pêche pour la région de la Péninsule acadienne, puisque 90 % des produits transformés au Nouveau-Brunswick sont destinés aux États-Unis. Plusieurs employeurs nous ont également partagé avoir diminué leurs activités de transformation, visant l'allongement des saisons, en raison de la hausse du coût des matières à transformer qu'ils importent des États-Unis.

L'analyse des perspectives pour la période 2024-2033 effectuée par le Ministère (ESDC) mentionne des risques importants de pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs professions liées à la transformation du poisson et des fruits de mer. Selon les employeurs rencontrés, plusieurs des emplois laissés vacants par les départs à la retraite ont été comblés par le biais du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). La *Loi sur les pêches* (L.R.C. 1985, ch.14) régit les pratiques de ce secteur ainsi que les périodes de pêche. Dans le but d'assurer une gestion saine des espèces et d'en assurer leur survie, une série de règlements sont également en place sous l'autorité de Pêches et Océans Canada. Il est important de prendre en compte que l'industrie de la pêche est soumise à plusieurs restrictions durant la haute saison et que le nombre d'heures de travail n'est pas seulement déterminé par l'employeur, mais aussi pas les facteurs environnementaux, dont la présence de mammifères marins, forçant parfois la fermeture de certaines zones de pêches. Ces heures et prises seront alors perdues puisque la durée de la saison est limitée par la loi.

**Le secteur du tourisme :** L'offre touristique dans ces régions est habituellement structurée autour d'une ou de quelques caractéristiques spécifiques du territoire. En Haute-Côte-Nord par exemple, une part importante de l'économie – hôtels, bars, restaurants – s'organise autour de l'observation des baleines.

Les baleines sont l'économie de la région et elles sont de plus en plus loin à cause de la nourriture.

- Capitaine de bateau de croisière aux baleines

---

<sup>14</sup> En annexe, CNP 95107.

Au Nouveau-Brunswick et en Gaspésie, l'achalandage touristique repose davantage sur les pêches et autres activités du fleuve, bien qu'en Gaspésie le tourisme de plein air se développerait rapidement depuis quelques années. L'offre d'emploi est fortement structurée autour de ces attraits. En Haute-Côte-Nord, la plupart des emplois touristiques prennent fin lorsque les baleines s'en vont.

Pour l'industrie touristique, 36,7 % des emplois sont saisonniers<sup>15</sup> en comparaison avec 24,6 % pour l'ensemble des industries au Québec. Si l'on regarde le secteur de la restauration uniquement, la proportion d'emplois saisonniers grimpe à 64 %. Pour l'hébergement c'est 58,7 % des emplois qui sont saisonniers au Québec. Les salaires dans l'industrie, en particulier parmi ceux des ventes et services, sont en moyenne plus faibles dans les communautés visitées qu'ailleurs au pays. Au cours de la période 2015-2025, la rémunération offerte était jusqu'à deux fois inférieure à celle observée pour des emplois similaires au Canada<sup>16</sup>. Depuis 2024, un rattrapage important est toutefois en cours, bien que les taux horaires se situent toujours à 2 ou 3 dollars sous la moyenne canadienne.

Paradoxalement, les tarifs douaniers américains auraient eu un impact positif sur l'industrie touristique dans ces régions. En effet, plusieurs employeurs rencontrés en Gaspésie avaient connu une « année record » en 2025.

Selon les employeurs rencontrés, le principal frein au développement de l'industrie demeure la pénurie de main-d'œuvre, une situation qu'ils attribuent à la fois au manque de logements et aux limites du programme d'assurance-emploi. La difficulté ne résiderait pas tant dans le recrutement que dans la rétention de la main-d'œuvre en raison de la précarité des emplois et des conditions de vie des régions visitées, nous reviendrons sur cette dimension un peu plus loin.

## Un vieillissement plus marqué de la population

Les régions visitées sont également caractérisées par un vieillissement marqué de la population selon les données du dernier recensement :

Depuis 10-15 ans la moyenne d'âge a augmenté énormément, on est la 2e province la plus vieille et les jeunes vont à Moncton.

- Keith Chiasson,  
Député de Tracadie

Si un programme était mis en place pour le cas de notre région, le monde irait mieux.

- Propriétaire  
d'usine de  
transformation du  
poisson et pêcheur

<sup>15</sup> Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de statistique Canada, compilées par le Comité sectoriel de main d'œuvre en tourisme (CQRHT), 2025.

<sup>16</sup> *Idem.*

- En Haute-Côte-Nord, 55,6 % de la population est âgée de plus de 55 ans, une proportion nettement supérieure<sup>17</sup> à la moyenne régionale (46 ans), provinciale (43 ans) et nationale (41,6 ans);
- Pour Tracadie, l'âge moyen de la population est de 48,8 ans, selon les données du dernier recensement, alors qu'il est de 44,7 ans au Nouveau-Brunswick;
- À Chandler, l'âge moyen de la population est de 50,6 ans et il est 45,7 ans à Gaspé. La région compte d'ailleurs la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus la plus importante de la province (32,4 %), de même que la plus faible proportion de jeunes âgés de moins de 20 ans<sup>18</sup>.

Les trois régions connaissent aussi un recul démographique marqué depuis plusieurs années. En Haute-Côte-Nord et sur la Péninsule acadienne, la population a respectivement diminué de 2030 et 3500 habitants dans les deux dernières décennies. De manière plus fine, la municipalité de Tracadie au Nouveau-Brunswick, où se sont tenues nos rencontres, a enregistré une baisse de 9,2 % de sa population depuis 2013<sup>19</sup>. La région de la Côte-Nord, comprenant la Haute-Côte-Nord, est la seule région dans la province du Québec à avoir enregistré un recul de sa population en 2023/24<sup>20</sup>. En Gaspésie, le bilan démographique est positif depuis peu, quoique faible<sup>21</sup>.

## Une évolution singulière du niveau de chômage régional et local en comparaison avec l'emploi disponible

Les communautés visitées sont situées dans trois des treize régions d'assurance-emploi qui ont été ciblées pour un soutien additionnel en vertu du projet pilote 21. D'entrée de jeu, il est important d'observer que depuis l'été 2018, moment de la mise en œuvre du projet pilote, le taux de chômage des trois régions en question est tombé de plus de 7,3 % (tableau-1) en moyenne alors que celui des régions non couvertes par ses dispositions n'a baissé que de 0,3 %. Celui des autres régions couvertes par le projet pilote a baissé pour sa part de 5,0 % en moyenne.

Depuis 1992 que je suis là [même employeur] à 72h/semaines et dans ce temps-là on faisait le tour avec le même nombre de temps travaillé, mais depuis 10 ans c'est pire que pire. Le compte de taxes vient de rentrer, mais je ne peux pas payer [...]

- Travailleur d'une usine de transformation du poisson

Quelqu'un qui ne fait pas le tour de l'année n'a pas envie de rester, et il y a des impacts sur l'économie à ça – parce que c'est interrelié le fait de pouvoir occuper et vivre le territoire et d'avoir des services.

Marilène Gill – Députée Côte-Nord—  
Kawawachikamach—  
Nitassinan, Québec

Ils ont réussi à vider le coin juste à cause d'un problème de chômage!

-Travailleuse,  
Restigouche-Albert

<sup>17</sup> Selon les données du dernier recensement de 2021.

<sup>18</sup> Institut de la statistique du Québec. *Coup d'œil sur la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine*, 2025.

<sup>19</sup> Ministère des Finances et Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick, données publiées dans le Bilan économique 2024.

<sup>20</sup> Institut de la statistique Québec. *Coup d'œil sur la Côte-Nord*, 2025.

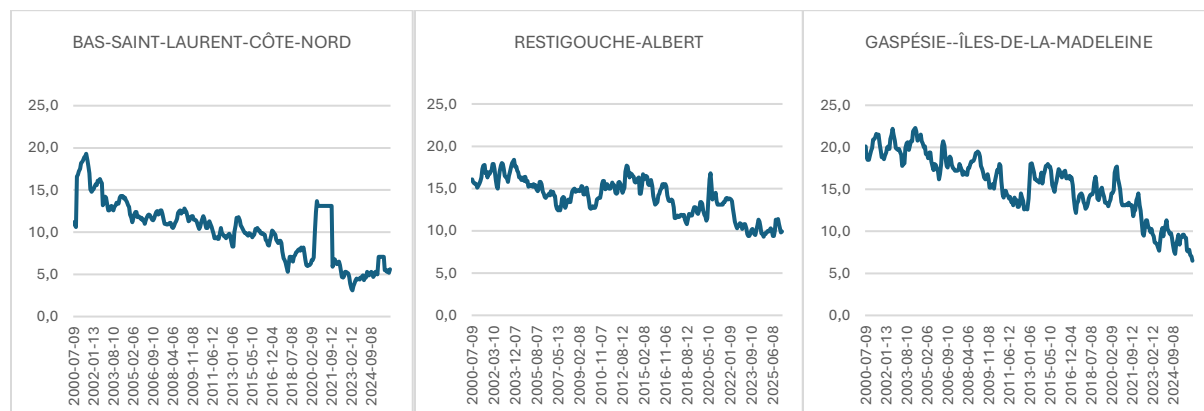
<sup>21</sup> *Idem*.

Les populations s'expliquent mal comment leur taux de chômage régional a pu descendre autant, faisant grimper les exigences pour se qualifier au programme d'année en année, alors que leur travail n'a pas vraiment changé et que les opportunités d'emploi en basse saison ne se sont pas améliorées. Puisque le taux de la région de l'assurance-emploi est utilisé aux fins de calcul, les travailleurs rencontrés s'en trouvent grandement affectés et reçoivent un montant et un nombre de semaines de prestations qui ne reflètent pas la situation locale de l'emploi<sup>22</sup>.

Par ailleurs, accentuant le problème, il semble y avoir un écart significatif entre les taux de chômage locaux et ceux des régions d'assurance-emploi dans lesquelles elles sont situées, durant la saison morte<sup>23</sup> :

- Pour la région de la Côte-Nord, le taux de chômage a atteint 6,3 % en février 2022, alors que celui de la municipalité de Les Escoumins, en Haute-Côte-Nord, était de 17,5 %. En février 2025, l'écart demeurerait important, avec des taux de chômage 5,3 % et 15,8 % respectivement;
- En Gaspésie, le taux de chômage était de 14,5 % en février 2022. Pour les municipalités de la Pointe, dont Chandler, le taux était de 27,4 %. En février 2025, les taux étaient respectivement de 9,6 % et 22,3 %;
- Dans la région de Restigouche-Albert, le taux était de 13,7 %, alors qu'il atteignait 28,2 % pour la Péninsule en février 2022. En février 2025, ces pourcentages étaient respectivement de 9,9 % et 23,1 %.

**Tableau 1 : taux de chômage en vigueur dans certaines régions d'assurance-emploi, 2000-2026**



**Source :** Données de l'assurance-emploi, années correspondantes.

La réalité des régions éloignées visitées n'est pas reflétée dans le taux de chômage régional et l'accès aux prestations apparaît de plus en plus complexe selon les groupes que nous avons rencontrés. Ce qui marque davantage est que tant les employeurs que les travailleurs et les élus mènent le combat de concert, pour faire reconnaître cette incohérence.

**L'emploi disponible :** Une faible proportion des travailleurs résidants dans ces régions occupe un emploi à l'année. En Haute-Côte-Nord, seulement 29 % d'entre eux ont déclaré avoir travaillé toute

<sup>23</sup> Statistique Canada, Tableau 14-10-0480-01. Données disponibles pour 2021-2025.

l'année au dernier recensement, pour une durée moyenne de 40,2 semaines. En Gaspésie, cette proportion chute à 24 %, avec une durée moyenne de 36,5 semaines. Dans Restigouche, seulement le quart des travailleurs ont déclaré avoir travaillé toute l'année, pour une moyenne de 38,7 semaines<sup>24</sup>.

**« On ne pêche pas ni en janvier ni en février et ça ne changera pas l'année prochaine! »**

- Marilène Gill, Députée Côte-Nord—  
Kawawachikamach—Nitassinan, Québec

Pour les travailleurs saisonniers qui arrivent à se qualifier, les prestations d'assurance-emploi représentent une part essentielle de leurs revenus annuels (tableau-2). Pour ceux qui n'arrivent pas à se qualifier et dont les entrées d'argent sont insuffisantes pour couvrir les besoins de base, les dépenses non-essentiels seront les premières coupées. C'est la plupart du temps dans le « trou noir » que les travailleurs rencontrés et leur famille vont vivre cette situation. Comme l'ont exprimé les personnes, le recours au crédit et aux banques alimentaires devient souvent la seule option dans cette situation.

**Tableau 2 : Pourcentage des revenus moyen et médian provenant des prestations de l'assurance-emploi pour les prestataires des régions visitées**

	% du revenu moyen provenant des prestations d'assurance-emploi	% du revenu médian provenant des prestations d'assurance-emploi
Haute-Côte-Nord	18 %	20 %
Tadoussac	25 %	29 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	22 %	27 %
Chandler	24 %	29 %
Gaspé	20 %	22 %
Restigouche	20 %	21 %
Campbellton-Miramichi	23 %	25 %
Tracadie	26 %	32 %
Canada	14 %	13 %

**Source :** Statistique Canada, données du recensement de 2021. Estimations basées sur l'échantillon et les données du recensement 2021.

## Un recours marqué à la main-d'œuvre extérieure

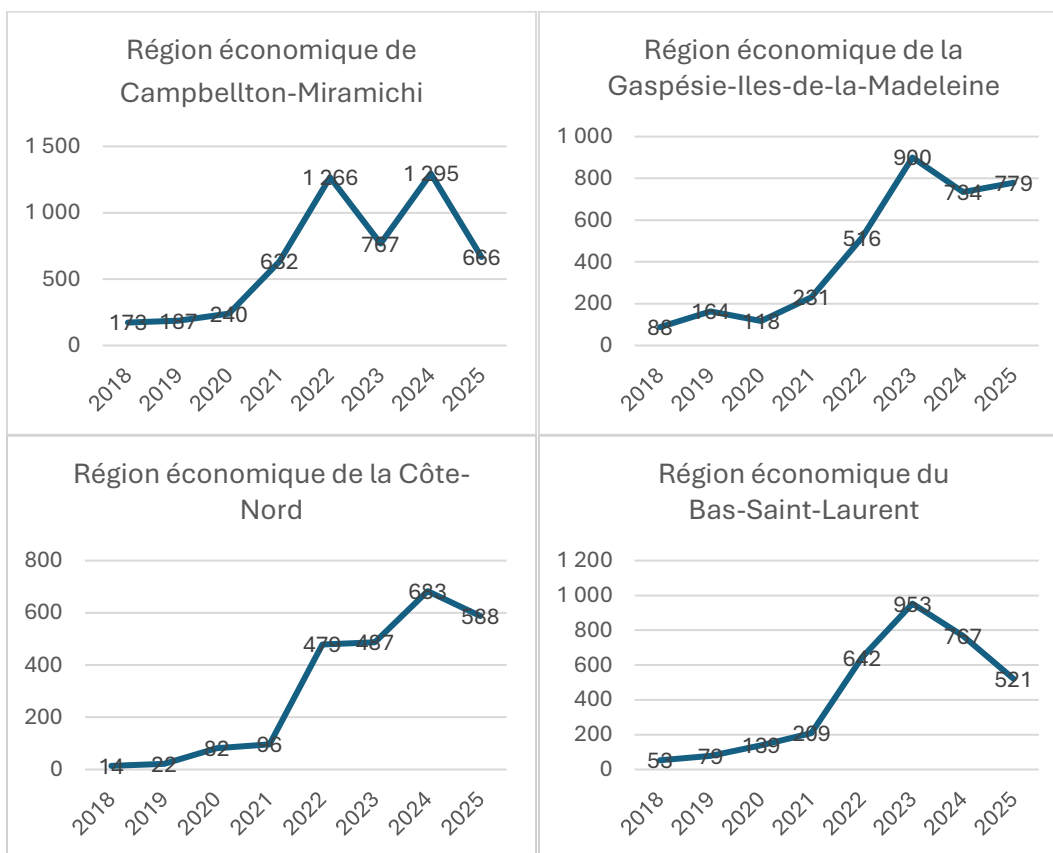
Afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans le contexte saisonnier de l'organisation du travail, les employeurs des régions visitées ont en majorité recours à des travailleurs d'autres régions pour faire du navettage<sup>25</sup>, dont les étudiants et les travailleurs étrangers temporaires. Ce recours croissant dans les dernières années s'explique par le vieillissement de la population en partie induit, selon les personnes rencontrées, par l'absence de relève locale. L'exode des jeunes s'explique par

<sup>24</sup> Région de recensement. Aucune donnée publiée pour la région économique.

<sup>25</sup> Dans le présent rapport, le terme « navettage » réfère au fait de travailler dans une région autre que celle où se trouve sa résidence principale.

la précarité de l'emploi et l'incertitude quant à la stabilité des revenus. Comme le montre les prochaines figures, le nombre d'autorisations d'embauche via le Programme des travailleurs étrangers temporaires, pour le volet bas-salaire, a rapidement augmenté depuis 2018. Tel qu'illustré au tableau 3, l'apport des travailleurs étrangers temporaires, bien que relativement modeste, n'est pas marginal<sup>26</sup>.

**Tableau 3 – Nombre d'autorisations d'embauche délivrées, Volet bas salaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires, 2018-2025 selon certaines régions économiques**



**Source :** Données compilées par les auteurs, [Temporary Foreign Worker Program Labour Market Impact Assessment Statistics 2024Q1-2025Q4 - Open Government Portal](#).

Même si les chiffres présentés ici doivent être pris avec prudence, ils semblent indiquer quelques constats :

1. Sans l'apport des TET, la pénurie de main-d'œuvre serait encore plus aiguë qu'elle ne l'est présentement dans les régions concernées;

<sup>26</sup> Les chiffres suivants n'incluent pas les travailleurs étrangers issus d'autres volets du programme ainsi que ceux concernant les postes pour lesquels une autorisation d'embauche n'est pas requise. Des données aussi précises ne sont pas disponibles pour ces autres segments, mais on peut penser que la tendance soit similaire.

2. Si les travailleurs temporaires étaient comptabilisés comme chômeurs pendant la basse saison, le taux de chômage augmenterait modestement durant cette période;
3. Le fait qu'en principe l'EPA ne sonde pas les TET crée un problème avec les indicateurs du marché du travail dont on se sert pour établir les droits de prestation.

## Un faible niveau d'éducation et de littératie, un frein à l'employabilité

Les régions visitées sont également caractérisées par un niveau de littératie moyennement plus faible, en particulier parmi les personnes les plus âgées. La Haute-Côte-Nord compte le plus faible niveau d'éducation de toute sa région, avec 31,5 %<sup>27</sup> de sa population qui est sans diplôme. Cette proportion serait de 49 % pour la région et de 44 % pour la municipalité de Gaspé, selon les données du dernier recensement<sup>28</sup>. Ce taux atteindrait 60 % dans la Péninsule, selon les autorités locales. À titre comparatif, seulement 12,4 % de la population du Québec et 16,2 % de la population canadienne ne détient aucun certificat ou diplôme.

## L'insuffisance des services à la population

Sans nous étendre sur le sujet, il convient de mentionner que les groupes rencontrés ont rapporté la perte de plusieurs services publics au cours des dernières années, notamment des écoles primaires et des bureaux gouvernementaux. Ces pertes sont attribuables au recul démographique dû au sous-emploi. L'assurance-emploi, d'une certaine façon, contribue à ce recul en ne soutenant plus suffisamment les travailleurs qui dépendent des prestations entre les saisons d'activité.

## L'impact des changements climatiques sur le temps de travail

Les effets des changements climatiques sont désormais bien visibles sur l'économie et l'emploi de ces régions. De manière toujours plus fréquente ces dernières années, les employés peuvent manquer des jours de travail, les saisons peuvent être retardées ou brusquement interrompues en raison de tempête ou de canicules. Lorsque ces incidents ont lieu, ils touchent directement les salaires des employés et les profits des entreprises. Puis, lorsqu'ils s'étirent, ils affectent également les bénéfices futurs en prestations d'assurance-emploi. Parfois, ils

L'éducation ici est un enjeu et la majorité des citoyens n'ont pas une 12e année et ne peuvent pas occuper des emplois qui demandent un secondaire 5. C'est inacceptable de considérer que nos travailleurs saisonniers occupent des emplois dans les hôpitaux. Ils sont 60 % non éduqués et incapables de le faire, mais on a besoin d'eux dans les industries saisonnières et notre économie tient là-dessus.

- Denis Losier,  
Maire de Tracadie

Notre bureau de poste est menacé, les écoles, etc. car les gens ne peuvent pas s'établir ici à cause du trou noir et ne contribuent pas à l'économie de notre village.

- Travailleuse de  
l'industrie touristique

<sup>27</sup> Données du recensement 2021. *Portrait socioéconomique Haute-Côte-Nord*, gouvernement du Québec. ISBN 978-2-555-00800-7.

<sup>28</sup> Profil du recensement de 2021.

peuvent carrément faire en sorte qu'un employé n'ait pas assez d'heures de travail accumulées pour se qualifier. Sur la Côte-Nord, par exemple, une seule route permet les déplacements entre les communautés et municipalités de la région<sup>29</sup>. La route est régulièrement fermée à cause de la météo et des feux de forêt selon les personnes interviewées. Une partie de la région se retrouve alors isolée, et l'ensemble de l'économie régionale s'en trouve affectée.

Des inquiétudes ont également été exprimées quant aux effets négatifs des changements climatiques à plus long terme. En Gaspésie et sur la Côte-Nord, on s'inquiète particulièrement de la diminution des quantités et de la diversité des poissons et fruits de mer. Le réchauffement des eaux augmente les risques d'épuisement des ressources et défait l'équilibre marin en favorisant la reproduction de certaines espèces envahissantes.

Ce qui inquiète particulièrement les personnes rencontrées est le manque d'information et d'accompagnement de la population dans la transition face aux changements climatiques. Quelques entreprises locales, dont une poissonnerie en Haute-Côte-Nord, ont amorcé un virage en développant la transformation du homard. La transition semble plus complexe et intangible pour les travailleurs.

Dans la région de la Haute-Côte-Nord, les baleines semblent moins nombreuses, et pour une période plus courte. Cette évolution, possiblement liée à la réduction de la formation de glace en hiver, affecte directement l'observation des baleines, qui constitue le principal attrait touristique de la région.

On ne contrôle ni la météo ni les feux! D'in fois ils sont à la maison pas payée, c'est hors de notre contrôle, mais avec les changements climatiques on voit aussi des arrêts pour chaleur trop élevée. Avant on ne voyait pas ça. C'est un risque qui n'existait pas avant. D'in fois les travailleurs ne vont pas revenir après une pause de travail.

- Directeur général,  
entreprise forestière

Les gens sont en mode survie et pas en mode préparation. Pas de projets, mais Parcs Canada fait des activités de sensibilisation à différents moments.

- Propriétaire d'un  
restaurant local

On nous a déjà dit « *si vous voyez l'eau monter, partez* », mais il n'y a pas de plans, pas d'aide. On a les informations, mais les gouvernements ne nous aident pas à nous préparer.

- Travailleuse de  
Tracadie

---

<sup>29</sup> La route 138 est l'unique route qui dessert la région entre Tadoussac et Kegaska.

# Cadre d'analyse : état des lieux

## Les problématiques liées à l'emploi et à la main-d'œuvre

Comme ailleurs au pays, les régions visitées font face à des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs. La situation est toutefois particulière dans les régions excentrées, puisqu'à ce premier type de pénurie, les industries saisonnières sont confrontées à une pénurie plus « cyclique » de main-d'œuvre. Ce second type a pour particularité de n'exister que pendant les périodes de pointe, tandis qu'en dehors de celles-ci, les travailleurs dans ces industries connaissent un chômage élevé.

### Pénurie sectorielle et persistante de main-d'œuvre

Comme partout au pays, une pénurie *persistante et grandissante* de main-d'œuvre affecte plusieurs secteurs stratégiques de l'économie. En grande partie, cette situation s'expliquerait par les nombreux départs à la retraite, en très peu de temps, de travailleurs qui occupaient des postes plus avancés et spécialisés. Le vieillissement de la population a également entraîné une hausse des besoins dans plusieurs secteurs, ce qui a accentué la demande de main-d'œuvre dans les métiers de soins et services sociaux. Ces postes disponibles sont souvent plus difficiles à combler en raison des qualifications requises plus spécialisées et l'expérience attendue plus élevée. L'éloignement géographique des régions rend souvent beaucoup moins probable le recrutement ponctuel, parmi le bassin local de candidats. Souvent, les employeurs ne vont pas réussir et décider de recruter à l'extérieur de la région de manière très ciblée.

Les régions possèdent plusieurs atouts pour attirer et convaincre les travailleurs extérieurs de s'y installer, dont la qualité de vie, l'espace, les opportunités professionnelles et l'expérience personnelle habituellement enviée par les jeunes des centres urbains. Plusieurs nouveaux diplômés seront tentés par les régions en raison des débouchés professionnels plus favorables. Les postes proposés seront par ailleurs plus susceptibles d'offrir de meilleures conditions de travail et une plus grande stabilité qu'en moyenne au pays. En revanche, une fois installés – et parfois même avant – nombre d'entre eux connaissent des embûches importantes, par exemple liées à la disponibilité de logement abordable ou bien le manque de services essentiels ou de commerces de proximité.

### Pénurie de main-d'œuvre et chômage saisonnier

En parallèle, les industries saisonnières sont plutôt confrontées à une pénurie « cyclique » de main-d'œuvre, c'est-à-dire seulement à des périodes précises dans l'année. Des secteurs comme la pêche, les usines de transformation des produits marins, l'agriculture et la forêt, se caractérisent par essence par une production très concentrée durant une période limitée dans l'année, après quoi les activités cessent complètement. Ainsi, dans ces secteurs, la pénurie de main-d'œuvre n'existe qu'au moment le plus intensif d'activité dans l'année, après quoi les employés sont licenciés quasiment « en bloc » et devront dépendre des prestations d'assurance-emploi, et ce, bien malgré eux.

Il convient de bien comprendre qu'en région rurale, l'activité économique se concentre habituellement autour d'un ou deux seuls secteurs d'activité. Certains ont insisté sur le fait que l'aspect *saisonnier* de ces industries s'explique par l'accessibilité limitée des ressources premières

au cours de l'année. Les travailleurs des industries saisonnières qui ne résident pas à proximité d'un centre urbain sont ainsi particulièrement désavantagés sur le plan de l'emploi. Contrairement aux autres dans leur situation, ils n'ont quasiment aucune réelle possibilité de trouver un emploi convenable en dehors de la haute saison.

Lorsqu'un employeur important ferme ses portes dans une communauté plus éloignée, une partie de la main-d'œuvre concernée sera éventuellement poussée vers les régions voisines pour trouver un emploi. C'est par exemple le cas, comme il a été mentionné, des travailleurs des usines de transformation des produits de la pêche en Gaspésie, que l'on retrouve désormais chaque année sur la Côte-Nord. Dans ce cas-ci, la compétition a non seulement déplacé la production, mais également la main-d'œuvre.

Pour les travailleurs des industries saisonnières moins scolarisés éloignés d'un centre urbain, les opportunités d'emploi hors saison sont encore plus restreintes. Pourtant, plusieurs auront raison de dire que des emplois sont affichés sur le Guichet-Emplois du gouvernement du Canada. L'analyse des emplois disponibles révèle néanmoins une offre très limitée, tant en nombre qu'en diversité pour les emplois pour lesquels les travailleurs non diplômés pourraient appliquer.

#### [Les emplois disponibles sur le Guichet-Emplois](#)

Afin de documenter cette situation, nous avons consulté la plateforme en date du 20 février 2026, période à laquelle plusieurs chômeurs ont déjà épuisé leurs prestations et vivent le « trou noir ». Voici les résultats obtenus :

- Pour la Côte-Nord, l'analyse révèle une offre de 204 emplois, principalement concentrée dans les grands centres urbains. Les emplois disponibles « dès que possible » sont majoritairement permanents (137/204), à temps plein (131/137), et concentrés dans les secteurs de la santé et des services;
- En restreignant la recherche à la Haute-Côte-Nord, nous obtenons 27 résultats. Parmi eux, seulement 8 emplois débutent dès que possible, les autres sont des offres pour l'été. En déplaçant le rayon de 50 km, autour de Forestville, nous obtenons 20 résultats dont 4 postes saisonniers et 12 permanents, parmi eux, 5 sont disponibles à Rimouski ou en Gaspésie (le Bic) et se situent donc de l'autre côté du Fleuve et à plusieurs heures de transport;
- Pour la péninsule acadienne et la Pointe de la Gaspésie, la situation est comparable avec respectivement 133 et 103 résultats pour Miramichi et Gaspé. Très peu d'emplois offerts aux travailleurs sans diplômes et une offre d'emploi importante en santé pour des emplois qui requièrent un haut ou un très haut niveau de formation, dont plusieurs postes en médecine;
- Tel qu'évoqué, ces emplois ne sont pas accessibles aux travailleurs saisonniers en raison du manque de qualification des travailleurs et du caractère permanent des emplois, majoritairement en santé, qui ne s'arriment pas avec leur disponibilité durant la saison morte.

Pour des raisons variées, mais principalement pour une raison de qualification, les travailleurs saisonniers ne peuvent aspirer à transitionner vers un emploi temps plein leur offrant des conditions de travail équivalentes ou supérieures à leur emploi saisonnier. Du moins, nous pensons que ceux qui pouvaient y aspirer ont déjà effectué la transition. Les emplois permanents qui ne demandent

pas de diplôme particulier sont le plus souvent au salaire minimum et, comme nous l'ont mentionné les travailleurs interviewés, ne leur permettent pas de vivre décemment dans leur région en raison du coût élevé de l'épicerie, du transport et des loyers. Il en demeure que la majorité des travailleurs saisonniers qui occupent un emploi saisonnier malgré les difficultés que cela implique le font souvent par manque d'accès à de meilleures opportunités.

## Témoignages

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** Ils congèlent du homard maintenant pour qu'on fasse nos semaines, mais ils ne faisaient pas ça avant. Quand la pêche finissait, en juillet, c'était arrêté avant et on recommençait après la chasse jusqu'en décembre. Mais depuis la COVID on n'arrête pas, on travaille en continu, mais pas plus de semaines donc on finit avant. Avant le homard était acheté d'ailleurs et on travaillait là-dessus en automne, maintenant on le gèle et on travaille en continu. Ils font ça pour qu'on puisse faire nos semaines pour le chômage. Ce n'est pas profitable pour eux de rester ouvert jusqu'à l'automne, mais c'est pour nous faire faire notre chômage. On se qualifie tout le temps avec nos heures, mais on n'a pas assez de semaines pour se rendre à la prochaine saison. Le boss regarde la quantité d'employés et de homards, divise, et nous donne du travail, mais d'in fois c'est pas toute la semaine. Même avec les 5 semaines (du projet pilote) je fais pas le tour.

**Employeur, usine de transformation des pêches :** J'engage 300 à 400 employés, 8 mois par année. Pour le homard, on essaie de se renouveler. C'est que la ressource a beaucoup changé. On pêche 20 % moins de homard, mais on en fait 12 000 000 de lbs par année, car on est très mécanisé. On a besoin de moins d'employés.

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** J'ai commencé à 18 ans (cet emploi) et je suis rendu à 64 ans. Au début, on travaillait beaucoup plus de semaines, et 100h par semaine. Avant les bateaux sortaient plus souvent pour pêcher et on travaillait plus longtemps. Maintenant ils pêchent plus vite, on a donc moins de semaines de travail.

**Employeur, foresterie :** Le secteur a vraiment évolué depuis 1983. Avant on était plus manuel, 283 employés et maintenant 50 employés à cause de la mécanisation. Avant c'étaient des bucherons, maintenant des machines.

**Travailleur, usine de transformation des pêches :** J'ai 80 ans. J'ai commencé à travailler dans le bois à 16 ans, jusqu'à mes 68 ans. Après ça, j'ai été à l'usine de poisson. Ça fait 13 ans maintenant. On ne fait pas nos heures pour le chômage. On finit le chômage au mois d'avril, mais on commence en mai. Et avant de recevoir la première paie, ça va fin mai. On fait 60h par semaine, pour 1000-1200h par année. Même dans le bois j'avais le trou noir, j'allais à l'assistance. Il n'y a rien d'autre que la pêche dans la région, on ne peut pas aller ailleurs. Si on casse 100 000 homards par jour ce n'est pas parce qu'il n'y en a pas d'autres (à casser), c'est pour étirer la saison pour les employés et faire plus de semaines. D'in fois on pourrait en faire 200 000 (par jour).

## S'installer dans une région : l'expérience des jeunes en région

Pour les jeunes ayant grandi dans ces communautés, l'insertion en emploi présente également des défis importants. Même si des emplois sont techniquement affichés dans leur région, ceux-ci peuvent être situés à une trop grande distance pour qu'ils puissent l'occuper. Dans plusieurs cas, ces emplois pour lesquels ils pourraient appliquer se situent à des centaines de kilomètres de leur lieu de résidence. Plusieurs jeunes diplômés peuvent ainsi se retrouver devant le choix de quitter leur communauté pour profiter des opportunités d'emplois avantageuses. Il en va autant pour les jeunes finissants qui désirent se former dans une filière d'emploi en demande, mais pour lesquelles les formations ne sont souvent pas offertes à distance raisonnable, encore une fois même si le lieu de formation se situe techniquement dans leur région. Les plus mobiles pourront sûrement choisir de quitter quelques années pour leurs études. Les autres, par exemple les parents de jeunes enfants, devront souvent renoncer à leur filière d'étude ou à postuler dans un emploi pour lequel ils se sont formés.

L'augmentation du prix des propriétés et l'inflation des biens courants, combinés à la stagnation de l'emploi dans les secteurs moins dynamiques, rendent par ailleurs de moins en moins attrayante, voire carrément impossible dans certains cas, la perspective pour les jeunes de demeurer dans leur communauté d'origine. À cet effet, des parents rencontrés nous ont exprimé avoir dû accepter le choix de leur enfant, parfois avec regrets, de quitter la région en raison du manque d'opportunités d'emploi, ou bien parce que les emplois disponibles n'offraient plus des salaires conséquents avec coût de la vie.

Comme le mentionne HUMA dans son récent rapport, les travailleurs subissent des pressions économiques en raison de la hausse du coût de la vie. Comme plusieurs l'on dit, pour accéder à la propriété, il faut désormais prévoir quatre fois plus qu'il y a vingt ans, alors que les salaires sont demeurés à peu près les mêmes. En mars 2026, les trois régions visitées ont connu une hausse des prix des habitations d'environ 5 %<sup>30</sup>. Un recul s'installe lentement ailleurs au pays, dont en Ontario (-4,8 %).

Également, les témoignages recueillis suggèrent que les jeunes accepteraient un emploi saisonnier en région si le revenu qu'ils pouvaient en tirer était plus stable.

Les gens découvrent la région, mais le manque d'emplois fait qu'ils ont de la difficulté à venir ici.

- Une jeune travailleuse de la région

Mon fils a dû s'exiler pour aller travailler. Ici, il ne peut pas ramasser la mise de fonds pour une maison de 400 000 \$. Ses amis qui sont restés n'ont que le saisonnier et ils sont vraiment anxieux, car ils ne voient aucun avenir devant eux. Les loyers ici sont 1300-1400 \$, c'est impossible avec un salaire d'ici pour nos jeunes alors ils partent.

L'immigration c'est une porte de sortie, mais pourquoi ne pas travailler à garder nos jeunes ici à la place?

- Travailleuse, usine de transformation des pêches de Tracadie

<sup>30</sup> Source : Association canadienne de l'immobilier, mars 2026.

## Témoignages

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** Mon fils faisait 13\$/h ici durant 7 ans et il est parti à l'Île-du-Prince-Édouard. Il fait maintenant 35\$/h .

**Enseignante de la région de Tracadie :** Un de mes fils a dû partir en ville et ne peut pas revenir, car y'a pas d'emploi. Je remarque que les jeunes ne savent pas où ils s'en vont. Je tente de les orienter. Les jeunes ne semblent plus motivés. Ils ne veulent pas quitter la région, mais y'a aucun emploi pour eux ici. Plusieurs parents ont perdu leur maison ici en endossant leurs enfants pour des prêts pour les études et le jeune n'a jamais eu d'emploi .

Nous n'avons plus de charpentiers, ceux qui restent sont âgés et ceux qui n'ont pas d'expérience, on veut moins les engager. Les jeunes veulent aller vers les emplois à long terme. Quand on parle d'emplois saisonniers, ils ne sont pas intéressés, car c'est trop difficile de vivre sur l'assurance-emploi.

**Travailleuse, usine de transformation des pêches de la Gaspésie :** Un de mes fils a suivi un cours en construction et je lui ai dit de partir en ville, qu'il ne s'en sortirait pas ici, mon chum est là-dedans et ne travaille pas à l'année.

**(Jeune) travailleuse, sylviculture :** Si le chômage était suffisant, les gens resteraient sur la Côte-Nord. On n'est pas lâches, mais tous les emplois sont saisonniers! Si on n'a pas le chômage, on ne mange pas l'hiver! Avant moi aussi je pensais que le chômage c'était pour les lâches, mais depuis que je l'ai vécu je comprends qu'on le travaille en maudit notre chômage!

55 % de ton salaire, c'est pas facile! À chaque chômage, la moitié va au loyer – et on est deux à payer! À la fin du mois, j'utilise ma carte de crédit. Si demain matin je me sépare, je ne peux plus payer mon loyer. Ici, quand arrive octobre, on se dit entre nous : « *qu'est-ce que tu vas manger cet hiver toi ?* » On rit jaune. Des moments, l'hiver, on doit aller emprunter de l'argent.

## Les réponses passées et les nouveaux défis nouveaux

Dans les dernières décennies, les initiatives publiques concernant les travailleurs des industries saisonnières ont généralement cherché des solutions « durables ». Certaines mesures ont ainsi cherché à « stabiliser » les situations d'emploi, en misant sur l'allongement des saisons de travail ou bien le maillage entre entreprises. D'autres mesures ont plutôt visé à augmenter la mobilité de la main-d'œuvre, en encourageant l'attrait envers les emplois permanents et le déplacement interrégional des travailleurs. Plus récemment, des changements ont été faits pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre extérieure, en particulier par le biais du Programme de travailleur étranger temporaire (PTET).

Lors de nos rencontres, les participants ont généralement reconnu des effets bénéfiques découlant de ces initiatives, mais souhaitent néanmoins en rappeler les limites. Ils s'entendaient généralement pour dire que dans certains secteurs celles-ci avaient permis de diminuer les impacts négatifs, mais pas de les régler complètement.

### Allonger les saisons de travail

Des initiatives ont d'abord visé à *allonger* les périodes de travail. Dans l'industrie du tourisme, en Haute-Côte-Nord, des investissements ont par exemple été faits à la fois au niveau régional et local pour *développer la demande* en dehors de la période habituelle de l'été, en début et fin de saison. L'industrie s'est ainsi beaucoup développée, d'abord en attirant une clientèle locale dès la fin du calendrier scolaire, en juin, jusqu'à la reprise en septembre. Alors qu'elle se sentait limitée par le calendrier scolaire, par le fruit d'un travail concerté, l'industrie a ensuite connu un second essor en développant le marché européen, ce qui a permis de prolonger la saison touristique jusqu'au début du mois de novembre.

Les acteurs de l'industrie touristique voyaient néanmoins certaines limites à l'allongement de la saison de travail, sans que des investissements financiers importants ne soient portés. Les tentatives visant à amorcer la saison plus tôt, dans leur cas à partir du mois de juin, se sont déjà révélées difficiles en raison des conditions météorologiques. En effet, les mois précédant l'été sont généralement nuageux et pluvieux, donc peu propices aux activités

Le travail pendant les prestations ça ne sert à rien car on termine en septembre et la neige arrive avant donc on ne peut plus y aller et ça couterait cher d'ouvrir les chemins. On recommence avec la fonte de la neige en mai-juin.

- Directeur général  
d'une entreprise  
forestière

C'est toujours un stress de savoir si on va avoir plus de travail. Les autres employeurs pour nous engager veulent qu'on travaille juste chez eux, ils veulent pas nous offrir des semaines pour compléter notre année donc on a accès à un seul employeur et on a pas assez de travail.

L'important c'est pas les heures, mais les semaines car on peut faire des heures, mais pas rallonger la période de pêche.

- Travailleuse dans  
une usine de  
transformation  
depuis 43 ans

touristiques. Par ailleurs, la demande demeure limitée durant cette période : peu de vacanciers sont enclins à prendre des congés immédiatement avant la saison estivale.

Dans les industries de la foresterie et de la transformation des produits des pêches, par exemple, ces gains ont surtout mené à la *mécanisation* de la production. Ici, ces initiatives ont souvent été limitées par des quotas d'exploitation, eux-mêmes fixés en fonction de l'état des *stocks* afin de prévenir la surexploitation. Les investissements auraient ainsi plutôt permis de maintenir la compétitivité des entreprises en produisant plus rapidement pour moins cher, mais n'auraient eu qu'un effet limité pour réduire la durée du chômage des travailleurs.

## Organiser le maillage entre secteurs et entreprises

D'autres initiatives ont cherché à faciliter le cumul d'emplois saisonniers au cours de l'année. À défaut de ne pas réussir à supprimer complètement les périodes de chômage par l'allongement des saisons, le maillage a pour visée de planifier les activités des entreprises à l'échelle régionale pour rendre possible le travail à l'année. Ces initiatives misent sur des secteurs « complémentaires », c'est-à-dire dont les activités normales se déroulent en temps opposé dans l'année.

Les principaux doutes à l'égard de ces mesures provenaient des employeurs, qui craignaient de perdre leur main-d'œuvre ou de ne pas pouvoir compter sur sa disponibilité si la saison devait se terminer plus tôt ou plus tard qu'à l'habitude. Ces préoccupations étaient généralement connues des travailleurs eux-mêmes, qui redoutaient, de leur côté, de perdre leur emploi habituel s'ils ne peuvent pas être présents pour chaque jour de travail de la saison.

Selon ce que l'on nous a rapporté, les possibilités réelles pour les travailleurs des industries saisonnières de « compléter » leur période de travail chez un second employeur pour avoir accès aux prestations d'assurance-emploi seraient alors très minces. Cela ne serait la plupart du temps simplement pas possible, concrètement, parce que les employeurs n'ont pas de travail supplémentaire à offrir, ceux-ci opérant habituellement tous aux mêmes périodes dans l'année. Dans Restigouche-Albert, par exemple, la cantine planifie ses activités selon les temps de travail des usines de transformation des pêches, qui elle-même dépend des activités des pêcheurs. Dans ce contexte, il devient quasiment impossible d'allonger quelque peu sa période de travail en fin de saison en tentant de décrocher un nouvel emploi.

Pour conserver les travailleurs après la période touristique on doit piger dans nos profits. On a sorti 70 000\$ de nos poches l'an dernier qui était prévu pour la rénovation de la toiture. On a pas besoin d'eux, car il n'y a plus de touristes et qu'on ferme des caisses, mais on les garde sinon ils ont pas assez d'heures pour le chômage.

- Propriétaire d'une épicerie en Gaspésie

Il n'y a pas de job pour les gens après septembre car il n'y a pas de demande après septembre en tourisme.

- Daniel Leboeuf, Maire de Percé

On a déjà fait un partenariat avec une usine de poisson avec garantie que les travailleurs reviennent pour nous, mais certains ne sont pas revenus, on était donc moins intéressés à cette entente.

- Directeur général d'une entreprise forestière

Plus encore, les employeurs sont largement réticents à engager un employé seulement pour la fin de la saison. D'abord, parce que ces périodes sont souvent moins achalandées, puis parce qu'ils ont généralement plus besoin de travailleurs supplémentaires après avoir débuté la saison. Même s'il existe une pénurie de main-d'œuvre à chaque début de saison, les employeurs vont souvent déjà avoir «ajusté» leur production à la quantité d'employés embauchés au départ. Dans les industries où la production est déterminée par quotas, la majorité des employeurs vont donc désirer obtenir l'engagement de leurs employés qu'ils resteront toute la saison de travail avant de confirmer leur embauche. Plusieurs vont aller jusqu'à garantir au moins le minimum d'heures nécessaire pour se qualifier à l'assurance-emploi, au risque de les faire travailler «à ne rien faire», en échange duquel ceux-ci s'engagent à commencer à travailler dès leur rappel, et à poursuivre jusqu'au dernier jour. Enfin, l'intérêt des employeurs à embaucher du nouveau personnel tardivement dans la saison serait rapidement annulé en raison des frais d'embauche et de formation qu'ils auraient à engager.

Dans les localités plus petites et reculées, les possibilités de maillage sont aussi souvent plus limitées parce que l'emploi tient habituellement sur une ou deux industries. Dans ces cas, les autorités régionales vont souvent chercher à attirer de nouveaux investissements dans la région pour bonifier l'offre d'emplois dans des secteurs complémentaires à ceux existants. Dans l'industrie des pêches, au Nouveau-Brunswick, on a ainsi aidé le financement d'une usine de traitement du crabe importé des États-Unis, laquelle opère juste avant la période du homard. La plus grande limite observée dans ce cas-ci est, encore une fois, la disponibilité limitée des *stocks* de fruits de mer à transformer, lesquels dépendent directement des limites imposées par quotas. Par ailleurs, parce que ces régions sont éloignées, la viabilité financière de ces initiatives est souvent plus fragile, entre autres à cause du prix du transport.

Avant le homard était acheté d'ailleurs et on travaillait là-dessus en automne, maintenant on le gèle et on travaille en continu. Ils font ça pour qu'on puisse faire nos semaines pour le chômage. Ce n'est pas profitable pour eux de rester ouvert jusqu'à l'automne, mais c'est pour nous faire faire notre chômage. On se qualifie tout le temps avec nos heures, mais on n'a pas assez de semaines pour se rendre à la prochaine saison.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches en Gaspésie

Les usines ne veulent pas qu'on en fasse deux (contrats) pour faire plus de travail, ils nous demandent de choisir l'un ou l'autre. Dans la région, c'est bien beau, mais le salaire, c'est le taux minimum, et ils font juste 10 semaines. Ils n'ont même pas de chômage. On ne peut pas faire une cent ailleurs que dans les usines, on a essayé.

Ce n'est pas nous autres qui est saisonnier, c'est les emplois qui sont saisonniers!

- Travailleuse d'usine de transformation des pêches

## Témoignages

**Travailleur, usine de transformation des pêches:** Les compagnies ne nous prennent plus, on se connaît et ils savent les autres employeurs que notre emploi c'est à l'usine et qu'on a besoin juste pour 8 semaines.

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** C'est toujours un stress de savoir si on va avoir plus de travail. Les autres employeurs pour nous engager veulent qu'on travaille juste chez eux, ils veulent pas nous offrir des semaines pour compléter notre année donc on a accès à un seul employeur et on a pas assez de travail. Les TET sont engagés, car ils ont besoin de travailleurs toute la saison, on n'a pas assez de travailleurs ici pour fournir.

**Travailleuse, sylviculture :** Dans le trou noir, aller se chercher une job sans dire au boss qu'on est un saisonnier et qu'on retourne à notre emploi saisonnier...? Il ne nous donnera pas de références, et ici les gens se connaissent tous alors ils diront plus tard : « engage-là pas elle ». Les gens se font briser leur nom sans même avoir travaillé quelque part.

**Employeur, restauration secteur touristique :** Le trou noir je le vis chaque printemps quand les employés m'appellent mi-avril, mais que j'ouvre juste en juin. Ils me demandent de l'aide.

Ils ne peuvent pas prévoir, mais moi je vois que ça les prend de cours et parfois ils ne peuvent pas revenir travailler car ils doivent trouver un emploi ailleurs qui commence en avril alors que j'ouvre en juin et je peine à avoir une main-d'œuvre qualifiée.

**Organisme d'aide à l'emploi du secteur de la Pointe de la Gaspésie :** Les mesures de travail partagé n'ont pas d'impact ici car tout ferme l'hiver peu importe. On n'aurait pas possibilité d'allonger pour faire une formation ou autre chose.

**Propriétaire d'un café dans la région de la Pointe de la Gaspésie :** On n'a pas de clientèle pour ouvrir à l'année même si j'avais des employés.

## Déplacer la main-d'œuvre dans les emplois annuels

D'autres mesures encore ont visé à « déplacer » les travailleurs des industries saisonnières vers des emplois annuels, la plupart du temps en investissant dans la formation. Dans l'ensemble, cette stratégie semble avoir davantage bénéficié aux travailleurs déjà plus scolarisés et moins présents dans les segments précaires de l'emploi. À l'inverse, les personnes moins scolarisées semblent avoir peu profité de ces opportunités. Certains ont mentionné « *qu'on ne les engage tout simplement pas* » lorsqu'elles postulent les emplois disponibles, même après avoir suivi les formations proposées. Les travailleurs interviewés ont également mentionné ne pouvoir accepter des offres d'emploi pour des postes permanents au salaire minimum, puisque ceux-ci ne leur permettraient pas d'assumer les dépenses de base. Puis, les offres d'emplois qualifiés exigent souvent plusieurs années d'expérience préalables, ce qui rend difficile de décrocher un emploi même une fois diplômé. La possibilité pour les employeurs de faire venir la main-d'œuvre de l'extérieur crée ainsi, selon plusieurs, des attentes excessives envers les candidats récemment diplômés. Les nouveaux arrivants venus des centres urbains seraient ainsi toujours avantagés sur la main-d'œuvre locale, ces premiers ayant bénéficié, en aval, d'un marché du travail plus dynamique et qui leur offrait des occasions d'emplois plus valorisés lors du processus d'embauche.

## Faciliter le recrutement de travailleurs étrangers temporaires

Enfin, des mesures ont été mises en place pour faciliter l'importation de main-d'œuvre, dont les étudiants, les employés en « navettage » (« *fly-in-fly-out* ») et les travailleurs étrangers temporaires. Dans les secteurs et régions visités, ce sont néanmoins surtout ces derniers qui sont privilégiés par les employeurs. Entre 2018 et 2025, leur nombre a évolué rapidement en région rurale, en particulier pour la catégorie des « bas salaires » du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) (tableau 3)<sup>31</sup>.

Tel qu'évoqué, l'augmentation importante du recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET) s'expliquerait essentiellement par les départs nombreux à la retraite des travailleurs des industries saisonnières et l'absence de relève locale pour les emplois laissés vacants. La précarité des emplois

Impossible pour nous de lâcher l'usine pour aller travailler à 16 \$ de l'heure dans les emplois à temps plein, on arriverait pas du tout avec toutes les dépenses auto, garderie, etc.

- Travailleuse d'une usine de transformation des pêches

Mon village avait 5000 personnes, on est rendu 2000. Ils ont réussi à vider le coin juste à cause d'un problème de chômage. Ceux qui restent sont les gens âgés. On doit aller chercher les TET pour combler les postes l'été, car on n'a pas de relève. Si le chômage était comme avant on aurait gardé notre monde !

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

Les TET on en a besoin, mais une chance qu'on est syndiqués sinon ce serait juste les TET qui feraient leurs heures. Avec le syndicat maintenant le boss doit nous donner le même nombre d'heures que les TET, mais on s'est battu! Le boss disait qu'ils étaient là pour nous aider, on lui a dit Là ils nous aident trop là.

- Jeune travailleuse, entreprise sylvicole

<sup>31</sup> Le Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET) comporte différents volets, dont celui des « bas salaires ». La plupart employeurs rencontrés dans le cadre de nos visites recrutent dans ce volet.

saisonniers est à l'origine du manque d'intérêt des jeunes. Les personnes interviewées ont mentionné le faible salaire et les perspectives de chômage, et plus récemment, l'incertitude relative à l'assurance-emploi comme facteurs de découragement.

Les travailleurs étrangers temporaires qui occupent des emplois saisonniers quittent habituellement la région après la saison de travail, alors que les locaux demeurent et recourent aux prestations d'assurance-emploi. Pour les personnes rencontrées, le recours aux travailleurs étrangers temporaires durant la haute saison a pour effet de les priver d'heures de travail auxquelles ils avaient auparavant accès pour allonger leur saison de travail après avoir terminé leur emploi pour leur employeur régulier. Les employeurs qui comptaient sur les travailleurs locaux se tournent maintenant vers les TET et la durée des saisons de travail se concentre avec un nombre élevé de travailleurs à la même période. Certains ont même évoqué qu'une usine neuve ouvrirait uniquement durant deux ou trois semaines en embauchant un maximum de travailleurs en même temps, promettant pourtant à ces travailleurs une saison de travail beaucoup plus longue lors de l'embauche. En raison du contrat prédéterminé qui unit l'employeur et les TET, ils sont privilégiés lorsque vient le temps de distribuer les heures de travail.

Les employeurs rencontrés offrent également un logement aux TET qu'ils recrutent, une pratique qui exerce une pression supplémentaire sur la disponibilité des logements dans la région. En effet, afin d'héberger ces travailleurs durant la haute saison, ils procèdent à l'acquisition de maisons et d'unités locatives. Or, ces logements demeurent généralement inoccupés pendant la saison morte, ce qui les soustrait temporairement du parc résidentiel accessible, notamment pour les jeunes et les travailleurs souhaitant s'établir localement.

Ils nous forcent à choisir une seule usine même si on pourrait faire des heures dans plusieurs usines et à la place ils prennent des TET à temps plein.

-Travailleuse, usine de transformation des pêches

[...] quand mes compétiteurs n'ont plus de travail les travailleurs viennent nous voir, mais on ne peut pas renvoyer les TET pour engager notre mode qui n'a plus d'emploi, car le gouvernement ne veut pas.

- Propriétaire, usine de transformation des pêches de Tracadie

La syndicalisation nous a aidé à améliorer nos conditions car on travaille autant que les Tet, mais sinon ça aurait été l'inverse.

- Jeune travailleuse, sylviculture

## Ce qu'en pensent les travailleurs : le besoin d'être reconnu

Les travailleurs rencontrés ont fréquemment exprimé de l'incompréhension quant au regard qui leur est porté. Ceux-ci ont tenu à déconstruire certains des mythes les concernant.

### **Les travailleurs des industries saisonnières sont travaillants et engagés dans leur emploi.**

Tant les employés, les employeurs que les intervenants ont insisté sur le fait que les travailleurs des industries saisonnières sont travaillants et engagés envers leur emploi. Ceux-ci conservent un fort degré d'attachement à leur métier, à leur communauté, et aux valeurs de l'effort et du travail. Cet engagement dépasse largement la simple relation contractuelle à l'emploi, mais elle est ancrée à leur entreprise, leurs collègues et leur secteur d'activité. En fait, on nous a exprimé qu'il ne s'agissait pas simplement d'emplois ou d'industries interchangeables, que l'on pourrait quitter ou remplacer selon les conditions du marché, comme on échangerait n'importe quel autre bien selon les conditions du marché, mais bien de pratiques qui définissent leur identité et celles de leur communauté, dans un rapport étroit au territoire.

Lorsqu'on leur posait la question de ce qu'ils feraient si un jour ils ne parvenaient plus à se qualifier à l'assurance-emploi, la plupart ont d'abord tenu à rappeler qu'ils allaient, dans ce cas, se retrouver sans aucun autre revenu. Puis, les plus âgés ont habituellement répondu qu'ils prendraient leur pension et se retireraient définitivement du marché du travail. D'autres ont répondu qu'ils devraient probablement, après un certain temps du moins, tout vendre et déménager définitivement dans une autre

L'accès à des prestations d'assurance-emploi après la saison de travail demeure ainsi l'un des principaux soutiens leur permettant de rester en activité et demeurer dans leur communauté.

J'ai rencontré une travailleuse qui cassait du crabe qui avait 85 ans. Ces travailleurs font souvent des journées de 12 heures, 7 jours sur 7. C'est très exigeant! (...) On a un défi d'éducation pour bien faire comprendre que ce sont des gens terriblement vaillants.

Alexis Deschênes, Député de la Gaspésie—  
Les Îles-de-la-Madeleine—  
Listuguj, Québec

Je vois un mépris envers les saisonniers. Je voudrais que certains aillent casser du crabe pour voir!

Marilène Gill, Députée Côte-Nord—  
Kawawachikamach—  
Nitassinan, Québec

Sans AE 60 % de notre économie s'écroule.

- Denis Losier, Maire de Tracadie

## Les emplois saisonniers sont qualifiés et les industries saisonnières sont financièrement viables.

Plusieurs travailleurs et employeurs, souvent établis dans la région depuis longtemps, ont également tenu à rappeler que le développement des régions a reposé – et repose toujours – sur les industries saisonnières. À leurs yeux, ces emplois plus traditionnels constituent depuis longtemps le principal moteur économique de leur région, et peu d’alternatives crédibles semblent encore aujourd’hui pouvoir les remplacer. Après tout, le pays ne s’est-il pas bâti sur les activités saisonnières comme la pêche, la forêt, l’agriculture? Et les industries saisonnières ne sont-elles pas toujours largement lucratives et rentables pour ceux qui les possèdent, voire pour l’économie nationale tout entière, nous a-t-on laissé entendre? On estime ainsi que si ces industries venaient qu’à disparaître, leur région – ou du moins leur communauté – n’y survivrait probablement pas. Les invitations répétées pour les « déplacer » vers des emplois « stables », c’est-à-dire annuels, mais loin de leur occupation habituelle, ne leur apparaissent pas soutenables sur le long terme et cohérentes avec leurs trajectoires de vie. De même, plusieurs nous ont fait observer que les initiatives visant l’allongement des saisons ont certaines limites structurelles, dont la saisonnalité de l’accès aux ressources et la menace d’un épuisement des ressources premières.

## Les alternatives accessibles n’amélioreraient pas nécessairement leur situation

À l’échelle individuelle, plusieurs ont souhaité rappeler qu’ils n’ont qu’un pouvoir très limité sur leur situation d’emploi, et qu’il n’existe souvent pas de réelles opportunités intéressantes d’emploi. Certains ont ainsi remis en question les initiatives qui semblent simplement vouloir les décourager à occuper leur emploi saisonnier, sans réellement prendre en compte leur situation et leurs préférences. Celles-ci ne leur apparaissent pas réellement prendre en compte leur fatigue accumulée avec les années de travail physique, comme la fatigue et les problèmes de santé liés à leur âge. Puis, ces propositions leur semblaient surestimer la sécurité réelle des emplois annuels existants. Dans leur situation, les emplois d’usines restent malgré tout selon eux les mieux rémunérés et ceux offrant les meilleures perspectives de stabilité. Les autres emplois existants, concrètement, offrent des conditions de travail et des salaires moins élevés et ne sont pas nécessairement plus

Des saisonniers il y en a et il y en aura toujours, pourquoi leur donner la honte.

- Travailleuse, une usine de transformation des pêches

Depuis la COVID; le taux de chômage baisse et on s’en sort plus.

- Travailleur de l’industrie forestière

J’ai vu un employé de tel employeur qui était itinérant, car il s’est pas qualifié au chômage! Ce n’est pas qu’on chôme moins, c’est qu’on n’arrive pas à se qualifier!

- Travailleuse, industrie de la transformation des pêches

« stables » sur le long terme. La plupart des emplois affichés qui leur sont accessibles sont offerts à des salaires moins élevés et des horaires incertains, souvent à temps réduit durant la saison hivernale. Enfin, plusieurs travailleurs plus âgés seraient toujours en emploi parce qu'ils sont incapables financièrement de prendre leur retraite, même s'ils ont travaillé généralement toute leur vie.

## Témoignages

**Travailleuse, industrie de transformation des pêches :** J'ai suivi mon conjoint ici pour travailler dans une boutique, mais ce n'était pas assez payant alors je suis allée à l'usine. J'arrive à 5 h le matin et je termine à 5 h 30 le soir. C'est impossible pour nous de lâcher l'usine pour aller travailler à 16\$ de l'heure dans les emplois à temps plein 35 heures, on n'arriverait pas du tout avec toutes les dépenses comme l'auto, la garderie, etc. »

**Travailleuse, industrie de transformation des pêches :** En 2013, *le chômage* m'a forcé à aller appliquer à 3 emplois par semaine. J'ai dû appliquer dans des bars ou d'autres emplois du genre, car il n'y a rien. C'était humiliant. J'en ai une job, mais on ne la reconnaît pas! J'aurais aimé une meilleure job, et j'applique quand il y en a, mais là il n'y en a pas.

Si les gens n'ont pas assez de semaines pour les prestations régulières, ils vont se trouver des maladies pour arriver. J'ai parlé au téléphone avec un agent qui lui a dit que les gens abusaient. Ben si le programme crée des abuseurs qui veulent juste survivre, c'est que le programme fonctionne pas. Présentement ils vivent au niveau de l'assistance, alors qu'ils travaillent. Des gens vont quitter la job le jeudi, jour de la paie, afin d'aller faire un paiement, car ils sont en retard de paiement et vivent d'un chèque à l'autre. Ils paient des frais de paiements en retard. Le projet pilote n'a rien donné.

Les travailleurs ici travaillent vieux, pas parce qu'ils veulent, mais parce qu'ils n'ont pas de rentes. Parce qu'ils ont travaillé 6 mois toute leur vie, et là ils doivent continuer.

**Intervenante en emploi, Côte-Nord :** Une certaine proportion développe des problèmes de santé dans les usines au niveau respiratoire. Parfois ils vont vouloir trouver un emploi permanent à plus bas salaire, mais ils ne veulent pas, car ils perdraient un 4 \$ de l'heure. Ils ne calculent pas les suppléments auxquels ils auraient droit en prenant un poste à temps plein.

## Le recours aux travailleurs étrangers temporaires

Enfin, certains irritants ont été mentionnés concernant le recours intensif au PTET.

D'abord, plusieurs ont exprimé leur crainte qu'un accès trop facile au PTET pouvait, à certaines occasions, menacer leur emploi. Des situations ont été rapportées où les travailleurs étrangers temporaires avaient bénéficié en premier des initiatives visant à allonger les fins de saison.

Puis, les travailleurs engagés sous le PTET seraient priorisés en début et fin de saison, lorsque l'emploi est plus rare. Il en serait de même lors d'arrêt de travail ponctuel, par exemple lorsque le travail ralentit en raison des intempéries climatiques. Cette situation serait créée par les exigences du PTET, qui fixerait à l'avance une certaine période minimale d'emploi pour les TET. Lorsque la saison termine hâtivement, les employeurs seraient donc incités à licencier la main-d'œuvre régulière avant celle recrutée à l'extérieur pour respecter leur engagement envers le programme. Il va sans dire que cette situation préoccupe particulièrement les travailleurs réguliers, qui s'inquiètent toujours plus de ne plus réussir à travailler suffisamment longtemps pour se qualifier à l'assurance-emploi. Dans un des groupes rencontrés, cette situation a amené les employés à se syndiquer pour s'assurer que les mains-d'œuvre régulière et temporaire soient équitablement traitées.

Plusieurs intervenants observent une transformation dans les relations entre les TET et les travailleurs locaux, ces derniers devenant plus réticents à la présence des TET en raison de leur effet sur les critères d'accès à l'assurance-emploi. Sur le plan social, les personnes rencontrées ont néanmoins souligné les avantages de l'immigration, et ont dit apprécier les travailleurs venus sous le PTET. Ces travailleurs dynamisent les régions et soutiennent les industries et l'économie locale. En revanche, l'immigration était appréciée dans la mesure où elle permettait l'installation permanente des personnes. Pour la population locale, les départs obligatoires des TET, année après année, ne seraient pas sans effet sur le tissu social. Tant les travailleurs étrangers que les locaux trouvent d'ailleurs difficile de se projeter et de s'investir dans des amitiés à plus long terme. Les départs successifs en fin de saison, sans garantie de retour, mine par ailleurs la vitalité et la stabilité des régions, qui doivent désormais composer avec des variations démographiques importantes entre les saisons.

Si on est malade on se fait renvoyer. Notre amie a un cancer et a arrêté sa chimio parce que ça lui donnait mal aux jambes et qu'elle ne faisait pas ses heures alors pour faire son chômage elle avait pas le choix.

C'est leur [employeurs] loi, pas le droit de prendre le samedi en maladie ou congé, pour eux c'est pas permis dans leurs règles.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

Il y a plein de gens qui sont devenus malades à partir de quand le nombre de semaines a commencé à montrer après la pandémie. Il y a eu des suicides, ça a tout changé ici.

- Propriétaire d'une entreprise de l'industrie touristique

Je travaillais même malade avec mon cancer et d'autres vont le midi faire leur chimio pour ne pas manquer d'heures. Avec mon cancer j'ai juste fait 12 semaines, ce n'était pas assez pour me qualifier.

- Travailleuse dans une usine de transformation depuis 43 ans

## **Ne vouloir manquer aucune heure de travail : l'impact sur la santé des prestataires**

Comme mentionné précédemment, dans plusieurs cas l'employeur n'hésiterait pas à « rayer de la liste » de rappel les employés qui laisseraient entendre qu'ils ne seraient pas entièrement disponibles pour travailler chaque jour de la saison, même lorsque l'indisponibilité est passagère et justifiée. Cette situation inquiète particulièrement les personnes vieillissantes et celles ayant des problèmes de santé, qui craignent que leur absence immédiate ne jette un doute sur leur capacité à reprendre leur travail.

Certains travailleurs ont évoqué le cas de collègues qui ont annulé leurs traitements de chimiothérapie, ne pouvant manquer aucune heure de travail en raison du caractère saisonnier de l'emploi et de l'impossibilité de reprendre les heures manquées. D'autres ont travaillé pendant qu'ils recevaient des traitements de chimiothérapie ou ont enduré des blessures et douleurs importantes pour ne pas manquer de travail. La distance des hôpitaux est également un facteur important dans cette prise de décision, puisqu'elle tend à allonger la période d'absence en raison du temps de transport.

## **Le découpage des régions de l'assurance-emploi ne tient pas compte du caractère saisonnier des régions rurales visitées**

Toutes les personnes que nous avons rencontrées ont soulevé que leur région n'était ni représentée dans le taux de chômage ni représentée dans le nombre de meilleures semaines. À leur sens, leur communauté devrait être associée à d'autres régions rurales ou à d'autres régions plus saisonnières et où le rythme de l'emploi est similaire. Le fait de les inclure dans une région qui a accès à davantage d'emplois permanents et à temps plein affecte négativement leur accès aux prestations en raison de la prise en compte du niveau de chômage régional dans le calcul des prestations d'assurance-emploi. Pour les travailleurs et les groupes de défenses rencontrés, les limites régionales devrait être rapidement revue.

## **Se qualifier à l'assurance-emploi est devenu plus complexe alors que le travail est demeuré le même**

Les travailleurs interviewés ont partagé ressentir un haut niveau de stress durant l'année en lien avec la difficulté qui augmente de se qualifier au programme année après année alors que leur situation d'emploi est demeurée la même depuis plusieurs décennies. Ils s'expliquent mal pourquoi ils vivaient décemment il y a de cela une dizaine ou une quinzaine d'années avec leur revenu annuel combiné aux prestations d'assurance-emploi, mais qu'ils peinent maintenant à couvrir leurs besoins de base. Ce qui est pour eux assez inquiétant est que leur situation est demeurée la même, que le coût de la vie a augmenté et que malgré cela le montant des prestations ainsi que le nombre de semaines ont pourtant diminué. Dès le mois de septembre, les travailleurs des régions visitées s'inquiètent de savoir s'ils « passeront l'hiver » ou s'ils devront recourir au crédit et à l'aide alimentaire, ce qui n'arrivait pas par le passé. Lorsque le trou noir arrive, plus tôt qu'avant, les travailleurs recourent à l'aide des organismes locaux, lesquels observent d'ailleurs une hausse des demandes dans les dernières années.

## Ce qu'en pensent les employeurs : le besoin de stabilité

Selon les employeurs rencontrés, les mesures et stratégies actuelles comportent des limites.

### Soutenir la stabilité plutôt que la mobilité forcée

Les employeurs ont quant à eux mis l'accent sur la nécessité de pouvoir compter sur des employés engagés envers l'entreprise. Plusieurs ont d'ailleurs indiqué avoir déjà repoussé des investissements, renoncé à développer de nouvelles clientèles ou à diversifier leurs activités, aussi longtemps qu'ils ne pouvaient pas s'appuyer sur une main-d'œuvre suffisamment expérimentée et bien formée. Les solutions orientées sur le recrutement extérieur et temporaire leur apparaissent nécessaires et bénéfiques à court terme, mais limitées sur le long terme, parce qu'elles entraînent habituellement un taux de roulement élevé dans l'entreprise. Certains employeurs ont insisté sur le fait que pour tout nouvel employé embauché, même si l'emploi ne nécessite pas de spécialisations reconnues, l'entreprise engage des frais en formation et en accompagnement coûteux. En outre, elle doit également coordonner un processus de recrutement complexe.

Certains employeurs estimaient ainsi que, dans son état actuel, l'assurance-emploi pouvait décourager les employés à rester dans l'entreprise plutôt qu'appuyer leur engagement. Des situations ont été mentionnées où les employés, anxieux de ne pas pouvoir se qualifier avant la fin de la saison de travail, avaient quitté prématurément leur emploi pour un autre, parfois de manière inattendue, ou avaient choisi de ne pas revenir la saison suivante.

Les règles concernant l'obligation faite aux prestataires de chercher un emploi entre les saisons de travail ont également été remises en question. Selon plusieurs, celles-ci peuvent contribuer à accroître l'instabilité de la main-d'œuvre en réduisant la disponibilité des travailleurs au moment du rappel. Certains employeurs ont également mentionné recevoir régulièrement des candidatures de personnes qui ne sont pas, dans les faits, en mesure de s'engager durablement dans l'entreprise. Ces candidatures semblent, pour plusieurs, davantage le résultat de pressions faites aux prestataires de l'assurance-emploi pour postuler régulièrement à des emplois. Plusieurs vont ainsi finir par appliquer à tous les postes affichés, même lorsque le profil recherché est très éloigné du leur. Certains employeurs ont raconté avec agacement des situations où les employés engagés hors saison avaient quitté peu de temps après

Ça me coûte cher de garder mon employé pour 19-20 semaines, mais je le fais car sinon elle n'aurait pas d'AE et ne pourrait pas vivre et elle ne reviendra pas l'année prochaine. Il lui faut ce nombre de semaines minimum sinon son chèque de chômage équivaut au BS. Mais moi je n'ai pas besoin de l'employé aussi longtemps ça me coûte cher. S'ils partent il va rester qui pour travailler dans le saisonnier.

- Propriétaire d'une entreprise dans le secteur touristique

leur embauche pour retourner à leur emploi principal. Ces situations occasionnent encore une fois des dépenses inutiles liées à l'embauche, en plus de désorganiser les activités de l'entreprise. Des employeurs ont ainsi mis en doute l'effet de ce type de règles, qui semblent finalement amener les prestataires à devoir mentir sur leurs réelles intentions et leur situation d'emploi.

## Les emplois ne peuvent pas être infiniment plus souples

Concernant le maillage et l'allongement des saisons de travail, les employeurs avaient surtout l'impression que ce type de mesure, entre les lignes, déversait la responsabilité de créer des emplois en qualité et en quantité suffisante sur les entreprises. En réalité, la plupart des initiatives visant l'allongement des périodes de travail sont entièrement financées par l'entreprise, et souvent à perte pour celles-ci. Bien que des subventions pour ces initiatives soient parfois disponibles, le soutien est habituellement très mince. Des restaurateurs ont ainsi davantage décrit ces initiatives comme des « essais » ou des projets « à long terme », largement déficitaires pour le moment, et dont la viabilité demeurerait fragile et conditionnelle à l'augmentation à venir de leur chiffre d'affaires. Plusieurs soulignaient que leur décision de maintenir ouvert leur commerce en dehors de la saison habituelle tenait en réalité sur la nécessité de stabiliser la main-d'œuvre régulière en garantissant davantage de travail et de sécurité d'emploi à leurs employés.

## Rééquilibrer le risque du chômage

Pour éviter de perdre leurs employés, la plupart des entreprises s'engagent ainsi à fournir minimalement le nombre d'heures de travail requis pour se qualifier à l'assurance-emploi. En contrepartie, les employés doivent s'engager à rester dans l'emploi jusqu'à leur licenciement. La plupart des emplois affichés et des contrats d'embauche aujourd'hui incluent donc, souvent explicitement, des « garanties d'assurance-emploi ». Dans le cas où le travail manque avant que les employés aient accompli le nombre d'heures requis à l'assurance-emploi, l'employeur va donc éventuellement devoir « inventer » du travail additionnel, à perte pour l'entreprise, pour remplir son engagement.

Quand c'était 14 semaines, ils en faisaient 17-18 pareil. Maintenant il faut 17-18, et c'est difficile. Si c'est plus, on ne pourra pas leur donner plus. On organise pratiquement le travail en fonction de l'assurance-emploi!

- Employeur d'une industrie saisonnière

La région veut se développer, mais il manque d'outils et de support. Le coût pour fidéliser de la main-d'œuvre est très élevé. Les entrepreneurs sont tannés de se battre contre le système du travail saisonnier et ils commencent à se demander s'ils devraient abdiquer et simplement fermer l'hiver.

- Directrice, organisme de développement régional

Au-delà des accords écrits, plus encore, il faut voir que les réputations de l'un et l'autre, nous a-t-on répété, sont très fragiles sur cet aspect. Un employeur qui licencierait des employés avant qu'ils aient amassé le nombre d'heures de travail requis connaîtrait rapidement l'exode des travailleurs restants, et en subirait probablement les conséquences les années suivantes. De même, un employé qui commencerait tardivement la saison ou déciderait de ne pas la finir, quelle qu'en soit la raison, risquerait bien de ne plus être rappelé par l'employeur, et mettrait à risque sa réputation parmi les entreprises concurrentes. Dans ces petites communautés, les réputations des travailleurs et des employeurs occupent une place centrale dans les relations d'emploi.

Dans ce contexte, tout changement même minime aux droits de prestations affecte non seulement les futurs prestataires, mais également les entreprises. Pour les employeurs qui peinaient déjà à fournir le nombre d'heures requis à l'assurance-emploi, le rehaussement des exigences peut se traduire par une dépense non prévue en salaire pour le nombre d'heures supplémentaires. Des employeurs dans cette situation nous ont raconté avoir dû renoncer à l'achat de nouveaux équipements, à des projets de rénovations de leurs installations, ou bien d'avoir carrément ajouté ces dépenses à la dette de l'entreprise. Ils ont ainsi le sentiment de devoir assumer les ratés de l'assurance-emploi, chaque réduction des prestations les obligeant indirectement à compenser d'autant afin de ne pas perdre leurs employés.

Après quelques années, les emplois n'offrant plus le nombre suffisant d'heures pour se qualifier à des prestations en viennent éventuellement à disparaître, lorsque les entreprises décident qu'ils ne peuvent plus préserver ces emplois sans accroître leur profit. À cet effet, des employeurs nous ont manifesté leur inquiétude concernant les effets du resserrement du programme, qui en viennent progressivement à déclasser toute une gamme d'emplois devenus « non rentables », en raison des critères du programme.

Les entreprises sont également vulnérables aux imprévus causés par les changements climatiques. Comme pour les travailleurs rencontrés, les employeurs se disaient fragiles aux intempéries de la météo, qui entraînent toujours plus fréquemment ces dernières années l'arrêt ponctuel de leurs activités. D'une part, ceux-ci entraînent des diminutions de leurs profits, dans le contexte où la période de production ne peut habituellement pas être allongée. Dans le secteur de la foresterie, par exemple, les canicules forcent ponctuellement l'arrêt du travail ou obligent l'employeur à modifier le milieu de travail ou fournir des protections supplémentaires. Dans les usines de transformation des produits des pêches, les changements climatiques réduisent les quantités de *stocks* à transformer.

## Témoignages

**Représentant régional** – En début de saison les employés magasinent l'employeur qui va leur donner le plus de semaines. L'employeur fait le tour pour aller promettre du travail et chercher des employés directement [sur d'autres lieux de travail].

**Employeur en restauration** – J'ai de la misère à recruter à cause du trou noir. Y'a de bons candidats qui voudraient rester ou revenir travailler l'été d'après, mais ça fonctionne pas, parce qu'ils ont une période sans prestation ni aucun autre revenu l'hiver, alors on les perd.

**Employeur en foresterie** – Pour la plantation d'arbres, on met des annonces, mais personne ne répond présent. C'est dur de se lever à 2 h du matin pour faire ces emplois-là.

Quand on prépare l'année, on offre le nombre de semaines requis pour se qualifier à l'assurance-emploi, sinon ils ne viennent pas travailler pour nous. D'in fois ils vont travailler ailleurs sinon. La question qu'ils nous posent avant d'accepter l'emploi et s'ils vont avoir assez de semaines ici pour faire leurs semaines d'Assurance-emploi.

[...] Si les travailleurs ne font pas leurs heures avec nous, ils vont tenter de les finir dans les usines de poisson. Si la météo est correcte, ils font leurs heures ici. S'ils ne font pas leurs heures, c'est l'assistance, ça n'a pas de sens! Volontairement ils vont parfois commencer à travailler très tôt la nuit pour terminer le matin et éviter de manquer d'heures.

## Constats et recommandations

Lors de nos visites, employeurs, salariés, et intervenants ont décrit de quelle manière le rehaussement des conditions d'admissibilité et la diminution des bénéfices à l'assurance-emploi affectent les régions et nous ont partagé ce que serait pour eux un programme qui répondrait à leurs besoins.

Les recommandations qui suivent ressemblent en plusieurs points à celles émises par le comité des ressources humaines (HUMA) dans leur rapport sur l'emploi saisonnier.

### Se qualifier à l'assurance-emploi

Un premier constat est que l'évolution du taux de chômage utilisé pour établir les droits de prestation dans les régions visitées apparaît fantasmagorique pour les principaux intéressés. Nous avons déjà noté la baisse plus prononcée du taux de chômage pour les régions faisant partie du projet pilote no21.

Cette baisse ne reflète pas une augmentation concomitante de l'emploi, mais une baisse du taux d'activité dû au vieillissement de la main-d'œuvre ainsi qu'un ajout important de travailleurs étrangers temporaires. Le départ de ces travailleurs pendant la saison morte semble avoir un impact certain sur le taux de chômage enregistré pour la saison morte.

De même, un écart substantiel entre les taux de chômage des régions visitées et ceux de la région d'assurance-emploi dont elles font partie semble également exister.

Plusieurs intervenants ont fait valoir qu'il serait de mise d'analyser et de corriger ce qui se cache derrière la baisse anormale du taux de chômage. De même, plusieurs ont appelé à revoir les régions d'assurance-emploi, qui n'ont pas été changées depuis 2000, afin qu'elles reflètent mieux la réalité du marché du travail.

Il y avait également consensus pour dire que les critères d'accès aux prestations d'assurance-emploi étaient trop élevés. Les participants en Haute-Côte-Nord et en Gaspésie ont particulièrement insisté sur cet aspect, soulignant que le seuil s'était figé il y a quelques années à 700 heures de travail, alors que les périodes de travail, elles, n'avaient pratiquement pas changé.

Comment c'est calculé c'est difficile de comprendre. D'in fois on se demande si ce serait mieux de pas travailler. Il y a plein de choses qu'on ne sait pas si ça existe. Le système en ligne est trop opaque et complexe.

- Travailleuse d'usine de transformation des pêches

Lorsqu'ils étaient interrogés sur ce que pourrait être une norme adéquate pour leur région, les participants ont répondu que celle-ci devrait être trouvée d'après la durée réelle des emplois existants, la réalité du territoire et les caractéristiques de la population. Une telle norme devrait raisonnablement permettre aux personnes qui occupent un emploi *de bonne foi* de se qualifier, malgré les imprévus possibles en cours de saison, par exemple occasionnés par les changements climatiques. Elle devrait par ailleurs prendre en compte l'évolution de la disponibilité des ressources, dont les limites sont souvent fixées par *quotas*.

Dans le secteur du tourisme en Haute-Côte-Nord, par exemple, la saison de travail dure rarement plus de 10 semaines, soit entre la mi-juin et le début de septembre. Tel qu'évoqué, ce calendrier peut difficilement être prolongé, d'une part en raison de la météo, d'autre part en raison des habitudes concrètes des touristes. La région doit composer avec la proximité de Charlevoix dont l'offre touristique hivernale est bien établie et qui se situe avant elle sur l'unique route de la région (la route 138) qu'empruntent tous les touristes sortant d'un vol international, puisque l'aéroport international le plus près se situe à Québec. Dans ces circonstances, il est peu probable que la région puisse se développer suffisamment dans un avenir proche afin de procurer de l'emploi à un nombre important de travailleurs durant la saison morte. Même si certaines initiatives permettent d'allonger quelque peu les saisons de travail, tous ne peuvent pas en profiter pour l'instant ; il serait donc déraisonnable de fixer une future norme d'admissibilité sur cette base.

Dans le secteur de la transformation des produits des pêches, peu importe la région, la durée du travail est directement liée au calendrier des pêches, qui elle-même dépend des décisions sur les quotas. Pour les personnes rencontrées, employeurs comme employés, il apparaît incohérent que l'accès aux prestations soit uniquement déterminé sur la base du taux de chômage en vigueur, dans la mesure où elle ne semble plus refléter la réalité actuelle des régions.

## La norme variable d'admissibilité (NVA)

Nous avons effleuré ce point précédemment, mais trouvons important de le creuser davantage vu l'impact ressenti en lien avec la NVA dans les régions visitées. L'accès, la durée et le montant des prestations varient en fonction du taux de chômage en vigueur dans la région du prestataire au moment où il dépose sa demande. Ce mécanisme, appelé norme variable d'admissibilité, s'appuie sur un découpage territorial défini dans la législation. Il existe actuellement 62 régions d'assurance-emploi à travers le pays.

Pour être éligible aux prestations régulières, un employé licencié doit avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail durant sa *période de référence*<sup>32</sup>. Le nombre d'heures varie selon le taux de chômage en vigueur dans sa région lorsqu'il dépose sa demande. Pour l'essentiel, chaque point de pourcentage réduit de 70 heures de travail le nombre minimal d'heures requises. Le plancher des 420 heures est atteint lorsque le taux de chômage dépasse les 13 %.

---

<sup>32</sup> La période de référence correspond aux 52 dernières semaines, ou depuis la dernière demande, selon la plus courte des deux périodes. La *région d'assurance-emploi* est déterminée selon l'adresse de résidence du prestataire au moment où il dépose sa demande.

Le taux de chômage régional d'un prestataire influence également son *taux de prestation*, c'est-à-dire le montant hebdomadaire des prestations. Celui-ci est calculé sur la base d'un nombre variable des *meilleures semaines de travail*<sup>33</sup>, lui aussi déterminé selon le taux de chômage en vigueur dans la région d'assurance-emploi du prestataire. Ce nombre varie entre 14 et 22<sup>34</sup>.

Enfin, le taux de chômage régional est pris en compte pour déterminer la *durée des bénéfiques*. Chaque point de chômage supplémentaire à 6 % ajoute +2 semaines aux droits de prestations<sup>35</sup>.

Dans les trois régions visitées, les taux de chômage en vigueur ont constamment diminué au cours des 25 dernières années, ce qui a mené à un resserrement du « programmé », selon les règles en vigueur, des exigences de qualification et une baisse relative des bénéfiques pour les prestataires.

**Tableau 4 – Norme de qualification et des meilleures semaines**

Taux de chômage régional	Nombre de « Meilleures semaines »	Nombre d'heures pour se qualifier
6% or less	22	700
6.1 to 7 %	21	665
7.1 to 8 %	20	630
8.1 to 9 %	19	595
9.1 to 10 %	18	560
10.1 to 11 %	17	525
11.1 to 12 %	16	490
12.1 to 13 %	15	455
13 % or more	14	420

Source : Voir *Loi sur l'assurance-emploi* : LAE14(2) et LAE7(2).

Les employeurs étaient généralement d'accord avec ces principes. Ceux-ci s'entendaient pour dire que les employés qu'ils engagent durant toute la saison, et qui travaillent durant toute la saison sans s'absenter sans raison valable devraient minimalement pouvoir se qualifier. Dans le cas contraire, comme mentionné, les employeurs en paient souvent la note, dans la mesure où leurs employés remettraient probablement leur choix d'emploi, pour éventuellement changer définitivement d'emploi. Lorsque le seuil d'heures pour se qualifier augmente à la fin de la saison, comme aussi dits, plusieurs employeurs vont choisir de faire « artificiellement » travailler plus longtemps leurs employés – parfois en leur trouvant des tâches non rentables pour l'entreprise– simplement pour s'assurer qu'ils se qualifient. Plusieurs croyaient ainsi que les règles actuelles étaient contre-productives, et décourageaient davantage leurs employés qu'elles ne les « motivaient ». La motivation se transformerait ainsi rapidement en anxiété à partir du moment où les emplois atteignables par les travailleurs ne permettraient quasiment plus de se qualifier à l'assurance-emploi.

<sup>33</sup> Les *meilleures semaines* de travail sont les celles dont le salaire était le plus élevé durant la *période de référence*.

<sup>34</sup> Le calcul prend également en compte le salaire hebdomadaire habituel des prestataires, qu'il multiplie au taux de 55 %.

<sup>35</sup> Le nombre d'heures de travail est également pris en compte : dans un premier temps, chaque tranche de 70 heures supplémentaires (2 x 35 heures de travail) ouvre à +1 semaine additionnelle de prestation.

Par ailleurs, des ouvriers de la transformation des pêches ont dénoncé une différence de traitement inéquitable entre pêcheurs et travailleurs d'usine. Selon eux, l'assurance-emploi favorise les pêcheurs par une norme d'admissibilité plus souple, et reconnaît mieux la saisonnalité. À l'inverse, les autres industries saisonnières, comme la transformation, bénéficient de droits de prestation beaucoup plus faibles et d'une reconnaissance limitée.

## Témoignages

**Propriétaire d'une boutique touristique** – Ce qui ne fonctionne pas c'est de se qualifier! C'est tellement difficile, alors que nous, on ne peut pas inventer du travail! Et les autres commerces autour ils ferment aussi en même temps, mais les employés ne peuvent pas aller chercher des heures ailleurs, il n'y a rien d'ouvert. Notre saison c'est 14-15 semaines maximum, sinon on est ouvert sans clients.

**Travailleur, usine de transformation des pêches** – Ils (l'employeur) ont commencé à nous faire faire de la transformation de produits d'ailleurs pour qu'on puisse faire notre chômage. Peu importe ce qu'on fait, pour eux, c'est nous faire faire nos heures l'important, quand le 700 h est fait, ils nous disent de partir pour que les autres le fassent. Le syndicat a négocié le 700 h pour que tout le monde fasse son chômage (lettre d'entente).

**Travailleuse, employée depuis 35 ans dans une usine de transformation des pêches** – Si vous regardez, dans la péninsule, presque personne ne fait les 18 semaines (exigées par l'Assurance-emploi), parce qu'il n'y a pas 18 semaines de travail. Plusieurs qui travaillent au village n'ont pas eu de chômage cette année, car l'entreprise donnait 14 semaines de travail seulement et elle a fermé plusieurs jours à cause de la chaleur.

En 2024, le village n'a pas pu qualifier ses travailleurs pour l'Assurance-emploi. Je pense que si j'ai travaillé tout le temps possible (à l'usine), mais que je n'ai pas eu d'Assurance-emploi, ça montre que le programme ne fonctionne pas! Les gens se promènent d'une ville à l'autre pour se qualifier, et ils ne retournent pas aux entreprises qui ne leur donnent pas assez d'heures pour se qualifier. Pis la plupart des emplois affichés sont autour de 16\$ et à temps partiel. C'est pas assez pour vivre.

Certaines usines créent des formations afin de donner des heures aux employés pour qu'ils fassent leurs heures pour le chômage. Mais ce n'est pas un besoin, ils créent ça pour l'Assurance-emploi, sinon les employés sont mal pris.

**Employeur, secteur touristique** – [Concernant le trou noir] : on essaie de leur trouver des jobs, mais c'est à nos frais on n'a pas besoin [de main-d'œuvre].

## Le cumul des risques : devenir malade pendant la saison de travail

Les employés des industries saisonnières qui deviennent malades au cours de la saison risquent de ne pas avoir réaccumulé suffisamment d'heures de travail pour se qualifier à des prestations régulières avant la fin de la saison. Plusieurs travailleurs rencontrés ont exprimé de l'anxiété relativement à ce risque, en particulier parmi les plus âgés.

Cette crainte est d'autant plus forte, comme évoqué, lorsque l'employeur a pour principe de ne pas embaucher les employés qui ne seraient pas entièrement disponibles pour chaque jour de travail de la saison. Se blesser ou tomber malade durant la saison active, voire quelque temps avant le début de la saison, menacerait ainsi leur réembauche pour les saisons futures. Les travailleurs concernés par cette situation ont dit avoir peur d'être définitivement « remplacés » pour le restant de la saison, ce qui les priverait non seulement d'un salaire, mais également des prestations d'assurance-emploi pour le restant de l'année.

---

**Recommandation 1 :** Revoir les limites des régions d'assurance-emploi afin qu'elles soient plus représentatives de l'état des marchés du travail.

**Recommandation 2:** Analyser l'impact de l'ajout des travailleurs étrangers temporaires sur les indicateurs du marché du travail dans les régions d'assurance-emploi.

**Recommandation 3:** Adopter une norme uniforme de 420 heures pour se qualifier, établie pour toutes les régions.

**Recommandation 4:** Modifier le programme d'assurance-emploi pour permettre de mieux prendre en compte les risques cumulatifs auxquels sont exposés les travailleurs dans les régions éloignées.

---

## Taux de prestations

Les personnes rencontrées étaient également d'avis que le montant des prestations devait être rehaussé. Un montant adéquat, selon eux, devrait minimalement permettre aux prestataires de payer leurs dépenses courantes. La norme à adopter devrait ainsi être trouvée à *partir de* la réalité concrète des sans-emplois, c'est-à-dire d'après le coût de la vie dans ces régions. À cet effet, plusieurs ont insisté sur le fait que la valeur réelle des prestations a diminué au cours des dernières années, en raison du recul des salaires par rapport au coût de la vie.

## La norme variable des « meilleures semaines » de travail

De manière semblable à la norme de qualification, plusieurs estiment que la règle des « meilleures semaines » devrait être assouplie afin de mieux refléter la durée réelle des emplois dans les régions. Les visées de « motiver » les travailleurs à prolonger leur emploi, que sous-tend cette règle, ne fonctionnent tout simplement pas à partir du moment où elle s'écarte trop de la réalité des emplois. Le système est perçu comme décourageant et source d'anxiété, puisque les prestations peuvent diminuer d'une année à l'autre. Avec les règles actuelles, un prestataire qui travaille moins longtemps que le nombre des meilleures semaines retenues pour le calcul reçoit un montant inférieur au taux habituel de 55 %. Les travailleurs ont réinsisté sur le fait qu'ils n'ont que peu de contrôle sur le nombre de semaines travaillées durant la saison.

Les employeurs partageaient ces observations. Ceux-ci ont expliqué que, de manière semblable à la norme de qualification, leurs employés hésitaient généralement à appliquer à un emploi qui ne garantissait pas minimalement le nombre de meilleures semaines prises en compte à l'assurance-emploi. Le nombre en venait ainsi à être considéré comme un plancher minimal acceptable qu'ils souhaiteraient négocier à l'embauche. Pour faciliter leur recrutement, des employeurs n'hésiteront donc pas à indiquer, parfois clairement sur l'offre d'emploi, qu'ils « garantissent » du travail pour au moins le nombre de « meilleures semaines ». Lorsqu'ils n'offrent pas un salaire attractif, certains proposeront plutôt un nombre élevé d'heures, de manière à leur assurer un taux de prestation plus élevé lorsqu'ils appliqueront à l'assurance-emploi.

Les changements ponctuels, en cours de saison, du nombre des meilleures semaines prises en compte ont été ainsi décrits comme un irritant. Lorsqu'ils arrivent, ils créeraient une attente implicite envers l'employeur d'allonger la saison en conséquence. Si la situation se répète, les employés chercheront à négocier « à la hausse » la durée de leur contrat pour s'en prémunir. Pour les travailleurs rencontrés, ces changements répétés amènent de l'incompréhension et de l'anxiété.

---

**Recommandation 5:** Instaurer un dénominateur unique de 14 « meilleures semaines » aux fins du calcul du taux de prestation pour toutes les régions d'assurance-emploi.

---

L'important ce ne sont pas les heures, mais les semaines, car on peut faire des heures, mais pas rallonger la période de pêche.

- Travailleur, usine de transformation des pêches

Le plus gros problème est la non-reconnaissance du tourisme et de l'industrie comme saisonnière avec le chômage chaque année comme une réalité. Il faudrait que le chômage soit mieux adapté aux réalités régionales avec des heures et des montants qui suivent le coût de la vie.

- Propriétaire d'une entreprise, secteur touristique

## Durée des prestations

Les personnes rencontrées, toutes appartenances confondues, estiment également que la durée des prestations est insuffisante. Ils ont souhaité rappeler qu'un nombre toujours plus grand de travailleurs des industries saisonnières se retrouve dans un « trou noir ». L'expression fait référence à la situation où un prestataire a épuisé tous ses droits d'assurance-emploi avant d'avoir été rappelé au travail. Plusieurs dans cette situation n'auront aucun revenu durant cette période, et devront recourir au crédit pour payer leurs dépenses courantes.

Comme pour l'accès et le montant, la durée des prestations a beaucoup diminué dans les dernières années avec la baisse des taux de chômage. Les intervenants en santé et services sociaux, de même que les autorités locales ont souligné les conséquences psycho-sociales du trou noir, en particulier pour les travailleurs plus précaires.

Ils observent à ce titre une hausse des demandes pour des paniers alimentaires et du soutien psychologique liées à l'assurance-emploi. À l'automne, lorsque le travail prend fin, plusieurs se rendent compte qu'ils n'ont pas travaillé suffisamment longtemps pour se qualifier, et donc qu'ils devront passer l'hiver sans aucun revenu. D'autres font face à des délais de traitement de leur demande plus long qu'anticipé, notamment lorsqu'ils ont quitté un emploi secondaire. Pour les parents, cette période de l'année correspond également au retour en classe de leurs enfants, ce qui accentue la pression financière. Au printemps, les demandes de soutien augmentent de nouveau, cette fois de la part des prestataires qui ont épuisé leurs prestations. La plupart des prestataires dans cette situation vont s'endetter, avec l'espoir que la saison de travail suivante sera assez longue pour leur permettre de rembourser avant la fin suivante du travail.

On ne demande pas la mer à boire, on veut juste que y'éclaircit un peu le trou noir.

- Travailleur, usine de transformation des pêches

## Témoignages

**Travailleur, usine de transformation des pêches** – J’occupe le même emploi depuis 1992, début mai à août. Je suis le trou noir début février. Depuis 1992 que je suis là à 72h par semaine. Dans ce temps-là, on faisait le tour avec le même nombre de temps travaillé, mais depuis 10 ans, c’est pire que pire. Le compte de taxes vient de rentrer, mais je ne peux pas payer, j’ai fait une demande d’assistance, mais je n’ai pas de nouvelle encore.

**Employeur en foresterie** – [à propos du trou noir] Non... moi mes employés font le tour d’habitude – quoique... c’est peut-être moins vrai maintenant. La menace plane... si ça continue, je vais entrer en compétition avec le poisson...

**Travailleur, usine de transformation des pêches** – Avant on avait le chômage pas de trou noir. On devrait retourner à ça, (la durée) sur les quotas et non sur les semaines ou les heures [...] Les capitaines de bateaux font le même profit s’ils ramassent plus vite c’est mieux, mais nous on est pénalisés. Quand ils trouvent une baleine, la pêche est arrêtée, ce n’est pas notre faute et on ne peut pas reprendre ces heures.

## Projets pilotes semaines additionnelles

Différentes remarques ont été faites sur le projet pilote adressé aux travailleurs des industries saisonnières. Depuis 2004, le programme accorde 5 semaines additionnelles de prestations aux travailleurs des industries saisonnières par le biais de projets pilotes. Les personnes rencontrées ont soulevé différentes limites de ces projets.

**Tableau 5 -Initiative permettant la prolongation des prestations pour les travailleurs des industries saisonnières, Canada, 2004-2026**

Nom de l'initiative	Type de chômage visé	Période d'application	Régions visées	Mesure
<b>Projet pilote no 6</b>	Saisonnier	2004-2006	24 régions (taux de chômage de 10 % ou plus)	Ajout de cinq semaines de prestations
<b>Projet pilote no 10</b>	Saisonnier	2006-2009	21 régions	Ajout de cinq semaines de prestations
<b>Plan d'action économique – Budget 2009 (projet de loi C-10)</b>	Cyclique, lié à la récession	2009-2010	Ensemble du Canada	Ajout de cinq semaines de prestations
<b>Projet pilote no 15</b>	Saisonnier	2010-2012	21 régions (taux de chômage de 8 % ou plus)	Ajout de cinq semaines de prestations
<b>Initiative liée aux cycles des produits de base – Budget 2016</b>	Cyclique, secteur des ressources naturelles	2015-2017	15 régions durement touchées par la baisse des prix des produits de base	Ajout de cinq semaines de prestations
<b>Projet pilote no 21</b>	Saisonnier	2018-2021 (renouvelé jusqu'en 2026)	13 régions comptant une forte concentration de travailleurs saisonniers	Ajout de cinq semaines de prestations (prestataires saisonniers uniquement)
<b>Projet pilote no 22</b>	Saisonnier	2023-2024	13 régions comptant une forte concentration de travailleurs saisonniers	Ajout de neuf semaines de prestations (prestataires saisonniers uniquement)

**Source:** Années 2004-2020 - Gray, D. et Leonard, P. (2020). Mind the Gap: Running Out of Employment Insurance Benefits. The Social Safety Net for Working-Age Adults. IRPP Study, no 81, pp.9. ; Complété par les auteurs pour les années 2023-24. Les initiatives ne concernant pas uniquement les travailleurs des industries saisonnières ont été retirées.

## Les règles des projets pilotes ne sont pas claires pour les interviewés

Tant les prestataires, les employeurs que les intervenants et les autorités régionales ont souligné avoir de la difficulté à comprendre les règles du projet pilote dédié aux travailleurs des industries saisonnières. Lors des rencontres, la majorité des travailleurs interrogés avaient même de la difficulté à dire s'ils avaient déjà bénéficié des semaines additionnelles dans les années passées, bien que leur profil suggérait fortement qu'ils y avaient eu droit. Pour les autres, l'information était le plus souvent obtenue en contactant le centre d'appel du programme, généralement à la fin de l'hiver, lorsque leurs prestations semblaient avoir pris fin plus tôt qu'à l'habitude. La confusion était encore plus évidente concernant les amendements amenés en 2023/24, qui avaient bonifié de +4 semaines le projet pilote, pour un total de +9 semaines additionnelles. Dans ces cas, plusieurs ont affirmé n'y avoir jamais eu droit parce que leur région n'était pas admissible.

Les employeurs rencontrés partageaient souvent les mêmes inquiétudes. À vrai dire, lorsque leurs employés se questionnent sur leur admissibilité aux semaines additionnelles, a-t-on souligné, il serait fréquent que les travailleurs les contactent directement pour en discuter. Dans cette situation, l'employeur allait ainsi éventuellement chercher la documentation pertinente ou contacter Service Canada pour leurs employés.

Finalement, deux constats importants sont ressortis des conversations. D'abord, puisqu'ils ne peuvent jamais être certains qu'ils y auront accès, les travailleurs et les employeurs vont éventuellement choisir de ne plus tenir compte du projet pilote dans leur planification. En conséquence, cette mesure additionnelle ne permet souvent plus d'atténuer l'angoisse liée à l'incertitude de vivre le trou noir.

Puis, le flou autour du projet pilote maintient l'appétit des personnes pour de nouvelles mesures plutôt qu'une envie d'améliorer celles déjà en place. Le lien entre les droits de prestations régulières, les heures travaillées et les semaines additionnelles semblaient ainsi peu claires pour les personnes visées par la mesure.

### Date de début et de fin du projet pilote

Les personnes rencontrées ont également mentionné leur irritation concernant les dates de début et de fin des projets pilotes. Certains travailleurs ont mentionné qu'ils n'ont jamais eu accès aux projets

On n'est pas informé, d'in fois on fait plus le tour, mais on ne sait pas pourquoi.

On travaille tous à la même place et on commence tous en même temps, mais on ne peut pas tous avoir les 5 semaines. Il faudrait au moins qu'ils nous expliquent pourquoi on a droit ou pas si on travaille ensemble à la même place!

- Travailleurs de l'industrie des pêches

pilotes parce que la date de fin fixée précède toujours celle de leur fin d'emploi. Ces dates ont été décrites comme « arbitraires » et leur choix était parfois vu comme un signal que leur industrie et leur emploi n'étaient manifestement pas ciblé par le projet pilote. En foresterie par exemple, plusieurs n'auraient pas droit au projet pilote puisque le travail terminerait vers la fin-novembre ou le début décembre avec le gel des sols et les premières neiges, alors que le projet pilote termine habituellement en octobre.

En réalité, c'est probablement plutôt l'annonce habituellement tardive du renouvellement de ces projets qui amène l'incertitude. Souvent, les nouvelles initiatives sont annoncées très peu avant de l'expiration du projet en cours. Parfois, l'annonce est faite après le choix de l'employeur de terminer la saison. Puis, plusieurs se rappellent d'autres mesures spéciales et projets pilotes qui n'ont pas été renouvelés après leur expiration. C'est par exemple le cas des +4 semaines ajoutées en 2023 au projet pilote 22, ou bien les mesures d'assouplissement de 2022 suivant la PCU.

Des problèmes ont également été mentionnés pour les emplois où le travail termine environ au même moment que la date de fin annoncée des mesures spéciales. Cette situation concerne notamment les industries touristiques et de transformation de poissons. Dans ce cas, les employés licenciés quelques jours après l'expiration de la mesure ne sont normalement pas éligibles aux 5 semaines additionnelles. Cette situation irrite tant les employeurs que les travailleurs. Pour les premiers, les efforts pour allonger les saisons peuvent être complètement annulés par l'appréhension de la fin du projet pilote. Ainsi, des situations ont été mentionnées où l'employeur n'avait eu d'autres choix que d'écourter la saison pour préserver l'accès de leurs employés aux semaines supplémentaires. Dans certains secteurs, la date de fin des mesures spéciales est prise en compte par l'employeur dans l'organisation de la saison de travail et les contrats d'embauche. Pour les travailleurs, la situation est évidemment irritante étant donné la baisse des droits de prestations qu'ils connaissent depuis les dernières années. Des travailleurs nous ont exprimé se sentir coincé par le programme, qui d'un côté les oblige à travailler davantage pour des bénéfices équivalents, et qui de l'autre fixe une date au-delà de laquelle il devient absurde d'étirer la saison de travail. Ces différentes remarques plaident en faveur de la pérennisation des mesures incluses au projet pilote pour les travailleurs des industries saisonnières.

**Tableau 6 : Certains paramètres du projet pilote 22 selon les dates de début de la demande de prestation initiale**

Date de début de la demande initiale	Semaines additionnelles
26 septembre 2021 et le 9 septembre 2023	5 semaines supplémentaires de prestations régulières
10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024	9 semaines supplémentaires de prestations régulières
8 septembre 2024 et le 24 octobre 2026	5 semaines supplémentaires de prestations régulières
25 octobre 2026	Fin du projet pilote

**Source :** <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada/ae-travailleurs-saisonniers.html>.

## Témoignages

**Employeur, entreprise de transformation des pêches** – Avec le projet pilote qui finit en septembre, les employés vont nous demander s'ils vont avoir encore leurs 5 semaines. On va leur répondre quoi?! Pour nous aussi c'est difficile! *[il explique qu'il risquerait de perdre sa production dans le cas d'un exil soudain des travailleurs]*

**Propriétaire d'un bistro** – Cette année pour le projet pilote si les employés ne finissaient pas en septembre, ils le perdaient, mais nous ça nous mettait dans le trouble. Depuis au moins 15 ans, on finit plus tard que septembre. Depuis 10 ans on va jusqu'à l'Action de grâce. Septembre est meilleur que juillet pour nous. La clientèle est meilleure et consomme plus en septembre.

**Employeur, secteur touristique** – [Le projet pilote], c'est pas bon à cause de la date. Il aurait fallu *slacker* avant la fin de la saison, donc ils n'ont pas eu droit. S'il nous reste une semaine, ils veulent partir, car sinon ils perdent le 5 semaines, mais notre camping est encore ouvert. [...] La fin de saison ce n'est pas la même date pour tout le monde, le projet pilote devrait mettre la date plus loin et le problème serait réglé.

**Employeur, secteur touristique (restaurant)** – J'entends beaucoup, mais je suis aussi sur le terrain. Le trou noir je le vis chaque printemps quand les employés m'appellent mi-avril, mais que j'ouvre juste en juin. Ils me demandent de l'aide. Je vois bien que ça les prend de cours. Parfois peuvent pas revenir travailler pour nous, alors ils trouvent un emploi en avril alors que j'ouvre juste en juin et peine à avoir une main-d'œuvre qualifiée. Les employés magasinent l'employeur qui va leur offrir de les sortir du trou noir le premier.

**Travailleuse, usine de transformation des pêches** – Non, pas de projet pilote pour nous, on n'y a pas droit. J'avais eu le projet pilote avant, mais pas là. Ça, ça va avec la date à laquelle tu te reportes. Moi par exemple c'est fin novembre, donc je n'y ai pas droit.

**Travailleuse** – Les 5 semaines de projet pilote, ça aide, mais moi j'y ai pas droit. Ils disent qu'il faut se rapporter à la mi-novembre max pour y avoir droit. Et qu'il faut éliminer le vieux chômage avant de se rapporter alors pas droit aux 5 semaines.

**Employeur, secteur touristique (restauration)** - Nous on doit s'ajuster, ça marche à l'envers. On étire la saison avant et après. Pour les travailleurs c'est avantageux. Mais pour l'employeur, de faire terminer les employés avant pour qu'ils aient accès au projet pilote...? La date de fin du devrait être en décembre, pas pendant notre saison!

**Travailleur, usine de transformation des pêches** – Le projet pilote? C'est parce qu'il faut finir le vieux chômage avant. Mais ils veulent pas qu'on place une nouvelle demande avant le dernier chèque. Ça a un impact pour l'admissibilité au projet pilote. On a téléphoné (pour s'informer) et on (nous a dit qu'on) ne pouvait pas annuler le vieux chômage pour débiter le nouveau – pour avoir droit au projet pilote. Si on calculait sur la dernière journée travaillée et pas avec le dernier chômage on aurait tous eu droit.

## L'accès selon l'expérience dans un emploi saisonnier

Des remarques ont également été faites quant à la définition de « prestataire saisonnier » utilisée par le projet pilote. Selon les critères actuels, seuls les travailleurs ayant établi au moins trois demandes dans les 5 dernières années, dont au moins deux ont commencé vers le même moment de l'année, et qui habitent dans l'une des 13 régions ciblées dans la législation, sont admissibles aux semaines supplémentaires.

Il est à noter que cette règle de qualification existe pour compenser l'absence d'information administrative sur le statut saisonnier d'une fin d'emploi par Service Canada. Faute d'avoir l'information sur le relevé d'emploi, Service Canada s'en remet aux antécédents de travail de chaque travailleur pour établir si ce dernier peut raisonnablement se présenter comme travailleur saisonnier ayant droit aux semaines de prestations supplémentaires.

Certains ont ainsi remis en question le fait que le profil ciblé par ces mesures écarte un grand nombre d'employés travaillant dans les emplois saisonniers, en particulier les jeunes. En fixant de la sorte l'admissibilité selon l'historique de recours à l'assurance-emploi plutôt que d'après le caractère saisonnier de l'emploi, plusieurs y voient un écart au principe voulant que « *ce soient les emplois qui soient saisonniers, pas les travailleurs* ».

Ces critères pénalisent fortement les jeunes. En plus de ne pas avoir accès au projet pilote, leur salaire sera généralement moins élevé en raison de leur embauche plus récente. Ils seront également bien souvent les premiers licenciés et les derniers à commencer la saison. Cela aura non seulement des effets immédiats sur le revenu d'emploi de ces travailleurs, mais se répercutera également sur leurs droits de prestations après la saison. Tel qu'évoqué, le manque de stabilité de revenu demeure un frein important à la rétention des travailleurs nouvellement établis. L'accès réduit des jeunes apparaît ainsi contradictoire avec les défis actuels ciblés par les autorités régionales, qui cherchent au contraire à attirer et conserver de nouveaux travailleurs dans un contexte de baisse démographique.

Enfin, l'exigence que les trois *demandes établies* aient débutées vers le même moment de l'année a également été remise en question. D'une part, certains prestataires jugeaient cette règle trop complexe à comprendre. Lorsqu'ils en parlaient, des prestataires mentionnaient que cela signifiait qu'un travailleur devrait terminer toujours « à la même date de calendrier » pour être éligible et qu'une date limite était fixée globalement pour chaque secteur. D'autre part, on était d'avis que cette règle était mal adaptée aux travailleurs des industries saisonnières, qui vont souvent recevoir leurs

Les filles [collègues] m'ont dit que ce serait dur la première année. Qu'il fallait au moins deux jobs au début. Mais qui veut nous engager pour 2-3 mois seulement? Déjà qu'il n'y a pas de job ici!

La première année je suis allé chercher 3 mois d'assistance en attendant le mois de mai, et la même chose la deuxième année. La troisième année c'était à peine mieux... Cette année, c'est ma quatrième année : la première où j'aurais presque fait le tour – il m'a manqué 6 semaines. Faire 700 heures c'est difficile. Il faut deux emplois. Mentalement c'est très difficile. C'est souvent sur appel.

- Jeune travailleuse,  
sylviculture

premières prestations sur une demande renouvelée, puis passer quelques semaines plus tard à une demande subséquente. En effet, le projet pilote prendrait en compte la date de début de prestation (DPP) comme critère d'admissibilité, et non la date du dernier jour de travail. Certains nous ont raconté avoir insisté auprès de Service Canada pour terminer hâtivement leur demande en cours pour commencer une nouvelle demande et accéder aux semaines supplémentaires. L'effet des montants de séparation sur le DPP n'est souvent pas clair dans l'esprit des prestataires, ajoutant à l'impression des prestataires qu'ils ne sont pas concernés par les projets spéciaux.

## Contenu des projets pilotes

Comme pour les principaux paramètres du programme, les personnes rencontrées étaient d'avis qu'une initiative visant à allonger la durée des prestations devrait partir de la réalité du travail dans ces régions. Plusieurs ont ainsi demandé pourquoi ces initiatives se limitaient, peu importe la mouture, à 5 semaines additionnelles, alors que la durée du trou noir s'était allongée et que le risque d'en vivre un s'était étendu.

D'autres ont dit ne pas comprendre le choix de ne pas inclure les employés saisonniers au projet pilote 24, qui offre 20 semaines additionnelles de prestations aux travailleurs de longue date. Des remarques ont été faites à l'effet que les tarifs ont également des conséquences sur leurs régions et les industries saisonnières, dont les clients sont souvent Américains. Les travailleurs des industries saisonnières font également les frais d'une demande générale plus faible, notamment pour les secteurs primaires.

---

**Recommandation 6:** Bonifier le nombre de semaines additionnelles offertes pour régler le « trou noir » de l'assurance-emploi.

**Recommandation 7:** L'ajout d'une case à cocher sur le relevé d'emploi pour indiquer une mise à pied saisonnière. Ajouter cette information au relevé d'emploi faciliterait l'identification des travailleurs saisonniers. Cette case pourrait, dans un premier temps, être ajoutée immédiatement pour la tester et à des fins statistiques.

**Recommandation 8:** Clarifier le fonctionnement des initiatives visant les régions saisonnières et visibiliser l'accès et l'effet des mesures sur le calcul des bénéficiaires dans les communications aux prestataires.

**Recommandation 9:** Changer les dates de début et de fin des initiatives pour éviter les effets non voulus sur les périodes de travail des prestataires.

---

## Travail pendant les prestations

Les règles encadrant le travail durant les prestations ont également été discutées.

### Travailler en recevant des prestations d'assurance-emploi

En vertu des règles actuelles, un prestataire qui travaille à temps partiel peut conserver une partie de ses prestations. Il peut garder 50 cents par dollar gagné en salaire, jusqu'à concurrence de 90 % du montant habituel des prestations. Les derniers dollars sont réduits par dollar pour dollar.

Les semaines pour lesquelles les prestations sont complètement réduites (0 \$) ne réduisent pas le nombre de semaines payables, et pourront être utilisées ultérieurement, dans les 52 semaines suivant le début de la demande.

Les heures travaillées durant les prestations peuvent servir à établir une demande future.

### Le travail pendant les prestations n'est pas suffisamment payant

Le principal élément évoqué était les coûts et la réalité du transport. Tel qu'évoqué, hors-saison, les rares emplois affichés sont souvent situés beaucoup plus loin que l'emploi régulier des prestataires. Donc même si techniquement ces emplois sont « convenables » selon les règles de l'assurance-emploi, ils peuvent en pratique être inaccessibles, parce qu'il se situent à plusieurs centaines de kilomètres, ou encore en raison des conditions hivernales qui rendent la route impraticable l'hiver venu. Ainsi, plusieurs peuvent remettre en question l'intérêt de risquer leur vie, quasiment chaque fois, pour un salaire aussi limité. Certains ont raconté avoir dû assumer de leur poche les frais d'une chambre d'hôtel en raison de la fermeture d'une route liée aux conditions météo. Dans le cadre de nos recherches, nous avons eu la chance de parcourir le territoire et de constater qu'il s'écoule parfois deux ou trois heures entre les villages avant d'apercevoir un simple dépanneur. La distance est un facteur non négligeable et particulièrement pour la Côte-Nord et Restigouche-Albert.

Le coût de l'essence et le temps consacré au déplacement rendent par ailleurs peu intéressants les emplois qui ne garantissent pas des journées complètes. C'est parfois le cas pour les emplois en restauration et le commerce de détail, où l'achalandage peut fortement varier en hors-saison selon la météo et les événements locaux. Les pourboires, pour les emplois concernés, sont donc

Si on allait travailler et qui nous laissait un 200 \$ par semaine on irait tout le temps, mais là ça ne sert à rien si on travaille au minimum et on se fait couper. Si on fait des heures et on se fait couper et en plus on perd la semaine de chômage, on ne veut pas y aller! C'est insultant!

- Travailleurs, usine de transformation des pêches

Si je rentre travailler ils me coupent et j'ai des frais pour aller travailler, donc pour moins de 20 heures ça me coûte quelque chose d'aller travailler.

- Travailleuse, industrie des pêches

Ma fille s'est fait dire d'aller travailler à Baie-Comeau [par un agent de Service Canada], elle n'a pas de permis... et mon ami de Bonaventure s'est fait dire d'aller travailler à Matane. Ils n'ont pas conscience que ça ne se peut pas.

- Travailleuse, industrie des pêches

beaucoup plus bas qu'en haute saison et les horaires sont plus incertains, souvent sur appel ou à horaires coupés. Certains ont d'ailleurs fait l'expérience d'annulation répétée de chiffre de travail lorsque l'achalandage était trop faible.

Enfin, dans certains cas, le coût des services de garde et l'impôt à payer annuleraient quasiment tous les revenus gagnés avec un emploi secondaire. Certains prestataires nous ont décrit des situations qui s'apparentent à des « trappes », qui à certains niveaux de revenus, diminuerait déraisonnablement les gains réels du travail durant les prestations.

Pour les employeurs, le travail en saison-faible sert surtout à fidéliser leurs employés. La plupart reconnaissent que ces initiatives étaient, du moins à court terme, peu rentables financièrement pour l'entreprise – voire maintenue carrément « à perte », quoiqu'elles constituent dans les circonstances un mal obligé pour s'assurer de garder leurs employés. Offrir du travailler sur une base annuelle est appréciée des travailleurs et assure un plus grand engagement à long terme des employés.

C'est pourquoi les employeurs ont exprimé leur agacement envers certaines règles du programme, qui annulent trop rapidement les revenus tirés de l'emploi des prestataires continuent de travailler à temps réduit durant l'hiver. Selon eux, elles découragent les prestataires d'accepter du travail hors saison et pouvaient réduire l'effet des dépenses salariales engagées par l'employeur. La plupart estiment que le travail à temps partiel durant les prestations devrait être davantage valorisé et soutenu.

---

**Recommandation 10:** Examiner les options possibles pour prendre en compte les dépenses supplémentaires associées à l'occupation d'un emploi secondaire hors saison.

**Recommandation 11:** Examiner les interactions non voulues entre le régime fiscal et les règles du travail durant les prestations, pour éviter l'existence possible de « trappe » où les prestataires sont déraisonnablement pénalisées lorsqu'ils acceptent un emploi hors saison.

---

Nos employés ne peuvent pas travailler pendant les prestations, car ce serait du temps partiel et si l'on calcule le 50 % et les frais [qu'ils doivent engager pour venir], ils travailleraient pour rien. C'est beaucoup de route pour venir ici et de dépenses à engager pour des gens à petits salaires.

- Propriétaire d'une épicerie locale

Avant j'avais deux emplois, je faisais l'usine, puis le bar. Mais quand j'arrivais au bout de la semaine, je devais rapporter ça au chômage et il ne me restait presque rien. Pis après y'avait l'impôt à payer. Alors finalement j'en avais moins.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

Le travail pendant les prestations ça ne sert à rien, car on termine en septembre et la neige arrive avant donc on ne peut plus y aller et ça coûterait cher d'ouvrir les chemins. On recommence avec la fonte de la neige en mai-juin.

- Employeur, foresterie

## Les départs volontaires et l'assurance-emploi

La Loi sur l'assurance-emploi (LAE) prévoit l'exclusion d'un prestataire qui abandonne sans justification son emploi (LAE29 et 30). Une exclusion entraîne la perte des droits de prestations régulières précédemment octroyés. Pour y avoir accès à nouveau, le prestataire devra réaccumuler le nombre d'heures nécessaire pour établir une nouvelle demande.

L'exclusion ne s'applique que pour les prestations régulières, soit celles versées à la suite d'un licenciement, et n'affecte pas l'admissibilité aux prestations spéciales (prestations de maladie, de maternité, parentale, pour proche aidant et de compassion).

Seuls les départs volontaires *sans justification* valable au sens de la LAE mènent à une exclusion. L'article 29c) de la LAE reconnaît 14 situations permettant de justifier la situation, dont l'« *assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat* » (*situation vi*).

L'exclusion ne vise pas seulement l'emploi ayant servi à établir la demande. Une exclusion a également lieu après l'abandon d'un emploi occupé durant les prestations, y compris un emploi secondaire à temps partiel. Dans ce cas, un prestataire perdra également ses droits de prestations pour la demande en cours et les heures accumulées avant cette date ne seront pas considérées pour une demande suivante.

### **Le départ volontaire d'un emploi secondaire**

Plusieurs estimaient que les règles entourant les départs volontaires décourageaient les prestataires à occuper un emploi secondaire durant la période hivernale. Trois situations ont été abordées

#### Abandonner un emploi secondaire après l'avoir essayé de bonne foi

Un prestataire pourrait hésiter d'accepter un emploi secondaire trop éloigné de son occupation habituelle, par crainte de perdre tous ses droits de prestations s'il devait l'abandonner. Comme les autres prestataires, la loi prévoit l'arrêt des prestations régulières si le prestataire abandonne un emploi sans raison valable. Pour en recevoir à nouveau, il devra réaccumuler le nombre d'heures de travail requis et redéposer une demande.

Ces règles entraînent des conséquences plus grandes dans le cas des employés saisonniers, dans la mesure où les prestations

Les travailleurs d'usine, ici, ils finissent en juillet. Nous on entend que les employeurs saisonniers ont besoin de monde l'été, mais s'ils y vont et reviennent à l'usine – à leur emploi habituel – il sont pénalisés.

- Serge Cormier, Député d'Acadie-Bathurst, Nouveau-Brunswick

représentent souvent leur seul revenu durant l'hiver. Les opportunités d'emplois convenables étant rares, voire nulles dans certains cas, l'arrêt des prestations signifie ainsi que le prestataire devra composer sans revenu jusqu'à la reprise du travail. Il hésitera ainsi à simplement *essayer* un emploi s'il perçoit qu'il pourrait aggraver sa situation plutôt que l'améliorer.

Même si le départ volontaire est justifié, plusieurs ont dit craindre qu'un avis négatif ne soit laissé à leur dossier d'assurance-emploi et pourrait être retenu contre eux plusieurs années après.

Ils redoutent également les arrêts de paiement. Lorsque le départ est déclaré avec le dépôt de la demande ou durant les prestations, Service Canada appliquera automatiquement un arrêt de paiement de quelques semaines pour étudier la situation. La possibilité de ne pas avoir de revenu durant ces semaines et la perspective d'être soumis à des enquêtes répétées est un désincitatif important à accepter un emploi secondaire.

#### Abandonner un emploi secondaire pour retourner à son emploi principal

Un prestataire pourrait également hésiter d'accepter un emploi secondaire par crainte de connaître des complications l'année suivante. Cette situation survient lorsque le départ volontaire de l'emploi secondaire est déclaré après avoir terminé son emploi principal, lorsqu'il redemande des prestations. Même si l'abandon est finalement justifié, comme dans la situation précédente, les versements seront retenus quelques semaines, jusqu'à la fin de l'enquête de Service Canada. Des prestataires ont jugé cette situation stressante en raison de l'incertitude qu'elle génère. Les enquêtes menées par Services Canada sur les circonstances de l'abandon ont également été mentionnées comme une source importante d'anxiété. Certains ont décrit ceux-ci comme des « interrogatoires de police ». Des prestataires se sont par ailleurs plaints qu'une telle enquête soit menée chaque année, même si les circonstances étaient toujours les mêmes pour eux.

Dans certains cas, les heures accumulées avec l'emploi secondaire pourraient ne pas être prises en compte si le départ volontaire ne remplit pas les critères. Cette situation semble fréquente selon les témoignages recueillis, en raison de l'interprétation retenue par Service Canada, qui serait mal adaptée aux travailleurs des industries saisonnières.

L'abandon d'un emploi secondaire pour retourner à son emploi principal est étudiée à travers la situation visée de l'article 29c) de la LAE, qui autorise un prestataire à quitter son emploi lorsqu'il a « l'assurance d'un autre emploi dans un avenir immédiat ». Pour s'y prévaloir, Service Canada exigerait habituellement que le nouvel emploi soit commencé au plus tard sept jours après l'abandon de l'emploi secondaire, qu'une offre d'embauche et une date de début explicite soient données avant l'abandon. Ces exigences fixées par Service Canada devraient être précisées dans la documentation visant les prestataires saisonniers.

Les emplois saisonniers sont généralement très exigeants physiquement, et demandent d'accomplir un nombre très élevé d'heures durant une courte période. Les employés expriment avoir besoin d'être reposé lorsqu'ils débutent la saison pour être au maximum de leurs capacités et éviter le surmenage. Sept jours de repos entre les deux emplois ont été jugés insuffisants.

Les saisons peuvent être devancées ou retardées de façon imprévisible, parfois à la dernière minute. Comme mentionné, les employeurs demandent généralement l'engagement de l'employé d'être disponible immédiatement pour un rappel en emploi. Cette situation cause des irritants et de la méfiance de la part des employeurs, envers les employés qui risquent de quitter avant la date convenue pour retourner dans leur emploi principal.

[Abandonner un emploi secondaire de nature permanente pour reprendre son emploi principal « saisonnier »](#)

Une autre situation mentionnée est lorsqu'un prestataire abandonne un emploi de nature permanente pour retourner dans son emploi saisonnier. Dans ce cas, il devra alors non seulement montrer qu'il avait l'assurance raisonnable d'un autre emploi au moment de quitter, mais également qu'il avait l'engagement de son nouvel employeur qu'il travaillerait durant au moins le minimum le nombre d'heures requis dans sa région pour se qualifier de nouveau à des prestations. Ces principes sont tirés de l'*arrêt Langlois* de la Cour d'appel fédérale en 2008<sup>36</sup>.

Ces exigences supplémentaires pour les travailleurs des industries saisonnières ont été jugées très complexes à comprendre par plusieurs personnes rencontrées. Certains ne les connaissaient pas du tout. D'autres ont mentionné que la documentation était difficile à trouver, incomplète, ou bien rédigée dans un langage peu accessible. Les travailleurs exclus en raison de ces règles pourraient se décourager les années suivantes d'accepter un emploi secondaire.

En tout cas c'est pas facile de comprendre où trouver l'information sur votre site internet! Et les employés, pour eux, c'est pas facile d'avoir de l'assurance-emploi avec un départ volontaire!

Service Canada, ils nous appellent maintenant aux 2 semaines pour enquêter sur les cessations d'emploi, c'est rendu vraiment compliqué! On subit des enquêtes sur des employés et chaque fois ils ne disent même pas la même chose d'un agent à l'autre! Même d'in fois on reprend un employé quelques jours l'hiver et ils disent : « pourquoi vous l'avez repris ?! » On essaye d'être vague et de pas trop en dire sinon ils les mettent dans le trouble.

- Employeur, secteur touristique

Ici il n'y a pas de job à l'année et même au salaire minimum au *Tim* ou chez *Hart* c'est 15h semaine et si on accepte on sait qu'on ne peut pas le garder à l'année on doit quitter pour retourner à notre job temps plein à l'usine et là ça fait un départ volontaire.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

<sup>36</sup> [Canada \(Procureur général\) c. Langlois \(C.A.F.\), 2008, A-75-07.](#)

Il importe pour les personnes rencontrées que les règles entourant les départs volontaires soient plus *prévisibles, claires* pour les prestataires, et qu'elles n'ajoutent pas des délais exagérés de traitement pour les prestataires. En réalité, plusieurs prestataires arrivent à la conclusion que les règles ne leur permettent carrément pas d'occuper un emploi secondaire hors saison, sinon qu'elles sont tellement opaques et rigides qu'elles créent un risque exagéré. Différentes options pourraient être envisagées, dont prendre en compte seulement le dernier motif de fin d'emploi ou celui qui a principalement permis au prestataire de se qualifier; ne pas prendre en compte le dernier motif de fin d'emploi si le dernier emploi a permis au prestataire d'amasser de nouveau le nombre nécessaire d'heures; modifier le relevé d'emploi pour permettre à l'employeur de déclarer un départ volontaire pour retourner dans un emploi habituel saisonnier.

On ne travaille pas pendant les prestations parce que sinon ils nous coupent pour l'année d'après à cause du départ volontaire. Et on doit recommencer à se battre chaque année!

- Travailleuse, usine de transformation depuis 43 ans

Si on travaille on a un départ volontaire... c'est donc pas possible de travailler pendant les prestations. Si on l'enlève, ce serait correct. Là quand on cherche un emploi, notre employeur c'est l'usine de pêche on cherche pendant le chômage, mais si on retourne à la pêche après on risque de plus avoir de chômage à cause du départ volontaire.

Ils peuvent nous achaler et mettre ça dans notre dossier, donc c'est juste un paquet de trouble pour pas tant d'argent. Ils nous forcent à choisir une seule usine même si on pourrait faire des heures dans plusieurs usines et à la place ils prennent des TET à temps plein.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

## Témoignages

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** Ici il n'y a pas de job à l'année et même au salaire minimum, que ce soit au café X ou au magasin X. C'est 15 h par semaine et si on accepte on sait qu'on ne peut pas garder l'emploi à l'année. On doit quitter pour retourner à notre *job* à temps plein à l'usine, et là ça fait un départ volontaire.

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** Si on a un départ volontaire pas possible de travailler pendant les prestations. Si on l'enlève, ce serait correct. Là quand on cherche un emploi, notre employeur c'est l'usine de pêche. On cherche pendant le chômage, mais si on retourne à la pêche on risque de plus avoir de chômage à cause du départ volontaire. Ils peuvent nous achaler et mettre ça dans notre dossier, donc juste un paquet de trouble pour pas d'argent. Ils nous forcent à choisir une seule usine même si on pourrait faire des heures dans plusieurs usines et à la place ils prennent des TET à temps plein.

**Travailleur, usine de transformation des pêches :** Si on va pas travailler parce que départ volontaire, après ils engagent des étrangers. Les usines ne veulent pas qu'on en fasse deux pour faire plus de travail, ils nous demandent de choisir l'un ou l'autre. À Percé c'est bien beau, mais le salaire c'est minimum et ils font juste 10 semaines ils n'ont même pas de chômage. On ne peut pas faire une cenne ailleurs que dans les usines, on a essayé. **C'est pas nous autres qui est saisonnier c'est les emplois qui sont saisonniers.**

**Travailleuse, usine de transformation des pêches :** On nous dit de chercher de l'emploi, je n'ai rien contre, mais si je laisse cette job-là pour retourner à l'usine c'est départ volontaire *automatique* alors que là c'est une job a peu d'heures, mais à l'année c'est dur à défendre, mais ce n'est pas assez payant pour vivre. Avec les quotas on peut rien faire.

**Intervenant, banque alimentaire :** Les gens qui viennent nous voir et qui n'ont aucune source de revenus vont souvent nous dire qu'ils sont en attente de leurs prestations, à cause de problèmes administratifs et des délais qu'ils n'avaient pas anticipés. Ils sont très anxieux. On les réfère parfois vers Action chômage.

---

**Recommandation 12:** Que Service Canada adopte des normes d'application plus souple, et conforme à la jurisprudence, pour l'application des situations décrites à l'article 29c) de la LAE.

**Recommandation 13:** Que la documentation disponible pour les prestataires soit plus claire et détaillée. Par exemple, l'interprétation utilisée devrait être clairement dite pour éviter que des prestataires soient trouvés fautifs d'avoir quitté un emploi parce qu'ils ne remplissaient pas les critères d'application de Service Canada, critères dont ils ne sont pas au fait.

**Recommandation 14:** Que soient examinées les options suivantes : 1) Que seul le motif de fin d'emploi pour l'emploi principal du prestataire soit examiné ; 2) Que seul le motif de fin d'emploi du dernier emploi occupé avant d'établir la demande soit examiné ; 3) Que le relevé d'emploi soit modifié pour permettre de déclarer un départ pour retourner dans à l'emploi principal.

---

## Mesures de formation

De manière générale, les personnes consultées manifestaient un intérêt pour de la *formation*, à condition qu'elle soit de *qualité*\*. Les personnes ont partagé avec nous différents avis sur la question de la formation selon leur profil.

### Les différentes expériences aux offres de formation

**Les travailleurs qui occupaient un emploi saisonnier depuis longtemps** exprimaient des réserves concernant l'offre de formations. Les opportunités de formation plus longue étaient parfois perçues comme une incitation inavouée à quitter leur emploi saisonnier simplement pour qu'ils ne réclament plus de l'assurance-emploi. Tel qu'évoqué, plusieurs travailleurs des industries saisonnières occupent le même emploi depuis de nombreuses années, sont plus souvent avancés en âge – souvent près de leur retraite – et possèdent des compétences spécifiques à leur secteur. L'invitation à suivre une formation loin de leur emploi habituel était donc associée à un désaveu envers leur secteur et leur style de vie.

Des travailleurs ont souligné que les formations offertes devraient plutôt viser la sécurisation du lien d'emploi et le perfectionnement des compétences qu'ils mobilisent au quotidien dans le cadre de leur profession, plutôt que de les former pour d'autres emplois, n'importe lequel, simplement parce que les chances qu'ils soient annuels sont plus élevées. Elles devraient donc viser le développement, la mise à jour ou la consolidation de leurs compétences mobilisées dans leur emploi actuel, ou encore contribuer à augmenter leur chance de continuer à occuper leur emploi. Elles devraient enfin soutenir les efforts de préparation et d'adaptation aux changements climatiques.

**Les travailleurs qui occupent un emploi saisonnier par manque d'opportunité** ont pour leur part manifesté de l'intérêt envers les formations qui leur permettent d'améliorer leur attachement au marché du travail et améliorer leurs perspectives d'emploi. Ceux-ci ont insisté sur la nécessité que les formations offertes soient *qualifiantes*, *reconnues*, et *en demande* dans leur région et *transférable*.

Des travailleurs ont mentionné le manque d'adéquation des formations plus longues aux besoins actuels du marché de l'emploi. Dans le même sens, une intervenante en employabilité a indiqué que les emplois composant la pénurie de main-d'œuvre actuelle nécessitent habituellement des formations précises, pas nécessairement irréalistes selon le profil du prestataire, mais néanmoins très précises – qui ne sont

Encore faudrait-il des lieux de formation, parce qu'on en a peu. Par exemple, les monteurs de lignes : on en a besoin, mais on n'en forme pas ici. Si on ajoutait ce niveau de formation, on pourrait motiver les jeunes à rester et les gens à rester économiquement actifs.

- Intervenant  
psycho-sociale  
de la Côte-Nord

Ils veulent nous donner des outils et des formations pour trouver des emplois, mais il n'y en a pas! Ici tout est saisonnier : la microbrasserie, le restaurant et l'épicerie sont les seuls ouverts à l'année, mais eux aussi ont des employés saisonniers et engagent moins l'hiver.

- Employée,  
secteur  
touristique

Les postes dans les bureaux c'est pour la famille (des employeurs) seulement. Nous ils nous offrent rien en dehors du homard, donc la formation ne servirait à rien.

- Travailleur, usine de  
transformation des  
pêches

souvent pas disponibles dans la région des chercheurs d'emploi. Seuls les prestataires « mobiles » peuvent donc s'engager dans un tel parcours.

**Les prestataires ayant épuisé leurs prestations régulières** ont mentionné un grand intérêt envers les formations courtes, généralement organisées avant la reprise de la haute saison. Plusieurs ont décrit ces opportunités comme une avenue relativement sûre de continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi lorsque leurs droits étaient épuisés, mais qu'ils n'étaient toujours pas retournés en emploi. Ces « formations aux saisonniers », comme on les surnommait, étaient généralement appréciées des participants, encore une fois à condition qu'elles soient de *qualité*.

Par ailleurs, les formations courtes reçues en entreprise étaient également appréciées par les prestataires en manque de prestations. On y voyait l'opportunité d'augmenter le nombre d'heures de travail pour l'assurance-emploi. Employeurs et travailleurs valorisaient ces opportunités, pour les premiers parce qu'elles permettaient de fidéliser les employés en leur permettant de travailler plus longtemps, pour les seconds parce qu'elles les atténuaient le risque de connaître un trou noir.

**Les prestataires qui connaissent des difficultés particulières, par exemple liées à la littératie,** se montraient intéressés à suivre une formation d'appoint à la condition qu'ils puissent la suivre à leur rythme, sans contrepartie stricte ou de complication administrative, par exemple s'ils doivent abandonner la formation en cours de route.

### Les désincitatifs aux formations

S'ils étaient intéressés, de manière générale, à recevoir de la formation, il nous apparaissait évident que l'annonce du thème laissait la plupart perplexe dans un premier temps. Les prestataires ont nommé deux désincitations importantes.

**Les dépenses occasionnées par la formation.** Comme pour le travail durant les prestations, la participation à une formation entraîne des dépenses supplémentaires pour les prestataires. Certains seront découragés à s'y lancer lorsqu'ils considèrent le coût du transport, entre autres. Le programme devrait examiner la possibilité de compenser pour ces dépenses, qui peuvent freiner les possibilités pour les prestataires d'y participer.

Les cours d'anglais, c'est le même chaque année, et c'est devant un ordinateur. Une de mon employée l'a fait 4 fois et elle ne parle pas du tout anglais. Avant il y avait un cours de cuisine.

- Employeur, secteur touristique

Je suis bilingue je n'ai pas besoin du cours d'anglais, mais l'espagnol j'aimerais ça. Mais ils semblent penser que ça va nous aider à trouver un emploi. On ne trouvera pas un emploi parce qu'on prend un cours d'informatique ici je n'en ai pas besoin.

- Travailleuse, secteur touristique

**La qualité des formations.** Plusieurs participants ont soulevé des enjeux liés à la qualité des formations. L'offre est souvent perçue comme peu à jour et mal adaptée aux besoins réels du marché du travail. Les formations dirigées dans le cadre de l'assurance-emploi — notamment en informatique ou en anglais — sont jugées peu qualifiantes et peu pertinentes dans leur situation actuelle. Même lorsque ces formations semblent plutôt conçues pour « retarder » le trou noir, les prestataires expriment le souhait qu'elles soient mieux ciblées sur leurs réalités d'emploi et qu'elles permettent une évolution des apprentissages au fil des ans.

Un employeur d'un commerce en hôtellerie a par exemple proposé que ces formations, manifestement peu utiles dans leur état actuel, soient remplacées par d'autres, plus ciblées sur leur secteur d'activité. Une collaboration avec une école d'hôtellerie pourrait par exemple être financée par le programme de l'assurance-emploi pour appuyer des projets visant le développement d'une saison touristique hivernale. Dans l'intervalle, ces formations plus ciblées permettraient d'aider les employés à accumuler les heures nécessaires pour toucher de l'assurance-emploi, tout en maintenant leur lien d'emploi et leur attachement au travail.

### **Les critères d'un programme acceptable de formation**

- **Qualifiante** : Permet l'acquisition de compétences concrètes et directement mobilisables sur le marché du travail;
- **Transférable** : Offre des compétences pouvant être utilisées dans différents contextes professionnels ou secteurs d'activité;
- **Reconnue** : Repose sur une certification ou une reconnaissance officielle, et ne se limite pas à des contenus conçus uniquement pour répondre aux besoins spécifiques d'un seul employeur.

---

**Recommandation 15:** Réviser l'offre de formation pour s'assurer qu'elles soient qualifiantes, transférables et reconnues.

**Recommandation 16:** Examiner la possibilité d'offrir des compensations pour les dépenses supplémentaires déboursées, dont le transport, par les prestataires qui participent à des mesures de formation.

---

## Administration et accompagnement du programme

Des commentaires ont enfin été faits concernant l'accompagnement des prestataires et le suivi des dossiers des prestataires.

### Adopter une approche centrée sur les services en personne

De manière générale, la plupart se montraient satisfaits du travail des agents des bureaux régionaux (services en personne de proximité), mais déploraient qu'ils n'aient pas la possibilité d'accéder aux détails des dossiers d'assurance-emploi la plupart du temps. Les intervenants sociaux et les représentants régionaux ont particulièrement insisté sur l'importance pour Service Canada d'être présent sur le territoire, *en personne*, pour offrir un accompagnement plus soutenu. À cet effet, ceux-ci ont mentionné leur insatisfaction concernant le suivi qui était offert aux prestataires lorsque leur dossier se complexifiait. Les employés présents seraient en effet très limités à répondre aux questions des prestataires lorsque ceux-ci rencontrent des complications administratives, ou lorsqu'ils souhaitent qu'on leur explique les détails plus précis des règles du programme. La plupart du temps, ils se résoudraient à les rediriger vers le centre d'appel du programme. Advenant une réponse négative, leur possibilité d'aider les prestataires à préparer leurs arguments pour contester une décision également très limitée. Dans certains milieux, à défaut d'être aidé par Service Canada, les citoyens finissent par demander du soutien aux représentants municipaux et leurs employés.

Pour les intervenants rencontrés, lorsque leur droit aux prestations est en jeu, les prestataires veulent pouvoir parler *avec une vraie personne capable de répondre immédiatement à leurs questions*, et non par téléphone. La documentation disponible sur le site web de Service Canada peut être utile en complément, à condition qu'elle soit *claire* et *complète*. Elle ne saurait toutefois remplacer le contact en personne.

En Péninsule acadienne, les autorités régionales ont par ailleurs insisté sur l'importance pour Service Canada de prévoir des services adaptés au profil de la population de chômeurs présente, laquelle est caractérisée, dans la région, par des difficultés de littératie plus répandues et sévères qu'ailleurs au pays. Plusieurs ont de la difficulté à comprendre les formulaires du programme ou les questions posées par les agents de Service Canada lors des entrevues téléphoniques. En Haute-Côte-Nord, ces problèmes semblaient avoir été corrigés par l'ajout d'une ressource de Service Canada plus spécialisée sur les questions de l'Assurance-emploi, en visite « tous les troisièmes jeudis du mois, dans les bureaux municipaux ».

### Aider plutôt que punir les prestataires

Plusieurs étaient d'avis que les contrôles menés par Service Canada créaient de l'anxiété, notamment liée à l'incertitude, chez les prestataires et leurs familles. Certains ont raconté des situations où l'agent ou l'enquêteur qui les avait contactés semblait davantage vouloir les trouver fautifs, en les interrogeant jusqu'à trouver le moindre motif de les exclure, plutôt que les aider véritablement à trouver un autre emploi. Par ailleurs, plusieurs règles du programme sont interprétées des jugements des cours de façon exagérément étroite ou large, de manière à « mettre en échec » les prestataires chaque fois que l'agent le désire.

## Valoriser le travail des groupes et citoyens sur le terrain

En plus d'améliorer le service en personne, les personnes rencontrées ont souligné le besoin pour le programme de mieux reconnaître l'apport des groupes communautaires et des regroupements de citoyens actifs auprès des prestataires de l'assurance-emploi. Ces organismes, a-t-on répété, répondent à un besoin des prestataires et des acteurs du milieu. Ils interviennent en offrant une assistance directe et précieuse aux prestataires dépassés par la complexité du programme ou qui s'avouent perdus dans les multiples procédures de Service Canada. La plupart des autorités locales sur le terrain reconnaissent d'ailleurs habituellement la pertinence de ces groupes et leur expertise pour résoudre des situations empêtrées dans les lourdeurs administratives du programme. Plus encore, ils jouent un véritable rôle de médiation entre Service Canada et les prestataires, en désamorçant les situations lorsqu'elles deviennent tendues, en offrant un soutien plus personnalisé aux prestataires qui se sentent dépourvus. Les organismes de défenses sont généralement bien intégrés dans leur communauté et entretiennent des liens avec le milieu des services sociaux et les autorités locales. La plupart accompagnent les prestataires dans leur révision administrative ou leur recours devant les tribunaux, ce qui en fait un rôle clef dans l'accès à la justice et dans le sentiment d'équité des prestataires et dans l'opinion publique.

Ainsi, nous recommandons d'allouer un soutien financier aux groupes de défense œuvrant auprès des prestataires de l'assurance-emploi. Une partie des sommes dédiées servirait à assurer la survie et le développement des groupes existants. Rappelons qu'autrement au Québec, la plupart des provinces ne possèdent pas d'enveloppe récurrente dédiées à ces groupes, et certains fonctionnent sur une base entièrement bénévole. Une autre partie des sommes accordées viendrait soutenir les initiatives émergentes.

Je suis ici grâce à Fernand (ressource bénévole pour l'Assurance-emploi), il n'a même pas de bureau, on a besoin de lui et nos travailleurs aussi.

- Travailleuse, usine de transformation des pêches

## Témoignage

**Travailleuse, industrie des pêches :** J'ai vécu avec le chômage, car mon mari était un pêcheur, il en avait chaque année et on n'en avait pas honte. On avait peur ou honte avant, mais maintenant on est fiers. Je suis ici grâce à Fernand (*ressource bénévole pour l'Assurance-emploi*), il n'a même pas de bureau, on a besoin de lui et nos travailleurs aussi. La construction aussi c'est difficile, mon fils veut rester dans la région, mais difficile.

On doit arrêter de rendre les jeunes anxieux. Les jeunes ont peur de répondre aux demandes de chômage. Ils sont anxieux, Ils veulent de l'aide. Quand ils font une erreur en remplissant, ils les traitent comme des fraudeurs! On veut un bureau pour de l'aide. [...] Pourquoi on a honte avec l'assurance-emploi? Comment enlever la honte sur les gens. Il nous faut un bureau ici pour Fernand. Tous les frais et les dépenses montent, mais pas l'Assurance-emploi et on n'arrive vraiment pas. Moi et mon mari on survivait, mais aujourd'hui les jeunes n'arrivent plus avec ça.

Ici les gens demandent l'aide du maire, du conseiller, de Fernand, l'assurance-emploi touche 60 % des travailleurs et ont besoin d'aide. Il nous faut un comité avec un bureau. Des saisonniers il y en a et il y en aura toujours, pourquoi leur donner la honte.

Au bureau de Tracadie, ils emploient des gens à la retraite de divers domaines et c'est eux qui sont à l'accueil pour l'embauche. Certaines personnes ne vont pas à l'Assurance-emploi, car ils ont peur, car ils avaient une dette de la Prestation canadienne d'urgence (PCU). On recommande les gens à Serge Cormier, notre bureau de Tracadie c'était différent quand il existait et il y avait du service. La priorité c'est d'avoir du service et un bureau. Je suis certaine qu'on est à 70 % de personnes qui sont au chômage une grande partie de l'année ici. Les employés des foyers pour personnes âgées c'est un autre enjeu, ils sont brulés et petits salaires. Les emplois sont difficiles. Le gouvernement provincial veut supprimer 13 % d'emplois et le fédéral aussi et on veut que le bureau de chômage de Tracadie soit réouvert en présentiel! Les personnes en télétravail on ne les comprend pas.

---

**Recommandation 17:** Que les Centres Services Canada soient davantage impliqués dans le traitement des demandes. Que les agents soient capables d'offrir des services spécialisés aux clients, en fonction de leur niveau de littératie.

**Recommandation 18:** Que les agents fournissant des services en personne soient mieux formés sur le fonctionnement du régime d'assurance-emploi et ses procédures.

**Recommandation 19:** Que les agents sur place aient accès à un plus d'informations sur les dossiers des clients et qu'ils soient autorisés à effectuer un plus grand nombre de transactions.

**Recommandation 20:** Que soit mise en place une aide financière aux groupes de soutien œuvrant auprès des prestataires de l'assurance-emploi.

---

## Conclusion

Ce rapport vise à offrir un point de vue « ancré » sur l'adéquation de l'assurance-emploi aux besoins des régions excentrées. Il a mis en lumière les limites d'un programme dont les modalités peinent à tenir compte des contraintes structurelles auxquelles font face les industries saisonnières et leurs travailleurs. Il fait suite à une série de rencontres tenues en Haute-Côte-Nord, en Gaspésie et au Nouveau-Brunswick. Comme les autres régions éloignées à fortes propensions d'emplois saisonniers, la baisse des taux de chômage connue ces dernières années s'est traduite, conformément aux règles du programme, par une baisse importante des droits de prestations.

Les discussions tenues dans ces communautés ont fait ressortir l'inquiétude des travailleurs concernant l'assurance-emploi. Les personnes rencontrées ont insisté sur le fait qu'elles ne contrôlent ni la météo ni la durée de la saison de travail, ce qui limite la capacité des travailleurs à répondre aux exigences grandissantes du programme. Pour ces mêmes raisons, le « trou noir » c'est-à-dire la situation où se trouvent les prestataires qui ont épuisé leurs prestations avant d'avoir repris leur travail, s'allonge et concerne un nombre toujours plus grand de travailleurs.

Les personnes rencontrées nous ont également parlé de certaines règles du programme qui décourageraient les prestataires d'occuper un emploi secondaire durant la saison morte. Les règles entourant l'abandon d'un emploi saisonnier exposent trop sévèrement les prestataires au risque de perdre leurs droits de prestation. Même lorsque ce risque ne se réalise pas, elles les soumettent tout de même à des contrôles stressants, suspendant les paiements durant l'enquête, et entraînant des délais supplémentaires retardant les versements. Par ailleurs, les modalités entourant le travail durant les prestations pénalisent parfois exagérément les prestataires, une fois les coûts du transport et l'effet de la fiscalité pris en compte.

Enfin, les personnes rencontrées ont insisté sur l'importance d'accroître la présence *en personne* d'agents spécialisés de l'assurance-emploi et autorisés à prendre des actions dans les dossiers des prestataires. Elles ont également souligné la nécessité de simplifier les règles du programme et de mieux les diffuser auprès des prestataires

## ANNEXES

## Annexe 1 - Liste des recommandations

**Recommandation 1 :** Revoir les limites des régions d'assurance-emploi afin qu'elles soient plus représentatives de l'état des marchés du travail.

**Recommandation 2:** Analyser l'impact de l'ajout des travailleurs étrangers temporaires sur les indicateurs du marché du travail dans les régions d'assurance-emploi.

**Recommandation 3:** Adopter une norme uniforme de 420 heures pour se qualifier, établie pour toutes les régions.

**Recommandation 4:** Modifier le programme d'assurance-emploi pour permettre de mieux prendre en compte les risques cumulatifs auxquels sont exposés les travailleurs dans les régions éloignées

**Recommandation 5:** Instaurer un dénominateur unique de 14 « meilleures semaines » aux fins du calcul du taux de prestation pour toutes les régions d'assurance-emploi.

**Recommandation 6:** Bonifier le nombre de semaines additionnelles offertes pour régler le « trou noir » de l'assurance-emploi.

**Recommandation 7:** L'ajout d'une case à cocher sur le relevé d'emploi pour indiquer une mise à pied saisonnière. Ajouter cette information au relevé d'emploi faciliterait l'identification des travailleurs saisonniers. Cette case pourrait, dans un premier temps, être ajoutée immédiatement pour la tester et à des fins statistiques.

**Recommandation 8:** Clarifier le fonctionnement des initiatives visant les régions saisonnières et visibiliser l'accès et l'effet des mesures sur le calcul des bénéficiaires dans les communications aux prestataires.

**Recommandation 9:** Changer les dates de début et de fin des initiatives pour éviter les effets non voulus sur les périodes de travail des prestataires.

**Recommandation 10:** Examiner les options possibles pour prendre en compte les dépenses supplémentaires associées à l'occupation d'un emploi secondaire hors saison.

**Recommandation 11:** Examiner les interactions non voulues entre le régime fiscal et les règles du travail durant les prestations, pour éviter l'existence possible de « trappe » où les prestataires sont déraisonnablement pénalisés lorsqu'ils acceptent un emploi hors saison.

**Recommandation 12:** Que Service Canada adopte des normes d'application plus souple, et conforme à la jurisprudence, pour l'application des situations décrites à l'article 29c) de la LAE.

**Recommandation 13:** Que la documentation disponible pour les prestataires soit plus claire et détaillée. Par exemple, l'interprétation utilisée devrait être clairement dite pour éviter que des

prestataires soient trouvés fautifs d'avoir quitté un emploi parce qu'ils ne remplissaient pas les critères d'application de Service Canada, critères dont ils ne sont pas au fait.

**Recommandation 14:** Que soient examinées les options suivantes : 1) Que seul le motif de fin d'emploi pour l'emploi principal du prestataire soit examiné ; 2) Que seul le motif de fin d'emploi du dernier emploi occupé avant d'établir la demande soit examiné ; 3) Que le relevé d'emploi soit modifié pour permettre de déclarer un départ pour retourner dans à l'emploi principal.

**Recommandation 15:** Réviser l'offre de formation pour s'assurer qu'elles soient qualifiantes, transférables et reconnues.

**Recommandation 16:** Examiner la possibilité d'offrir des compensations pour les dépenses supplémentaires déboursées, dont le transport, par les prestataires qui participent à des mesures de formation.

**Recommandation 17:** Que les Centres Services Canada soient davantage impliqués dans le traitement des demandes. Que les agents soient capables d'offrir des services spécialisés aux clients, en fonction de leur niveau de littératie.

**Recommandation 18:** Que les agents fournissant des services en personne soient mieux formés sur le fonctionnement du régime d'assurance-emploi et ses procédures.

**Recommandation 19:** Que les agents sur place aient accès à un plus d'informations sur les dossiers des clients et qu'ils soient autorisés à effectuer un plus grand nombre de transactions.

**Recommandation 20:** L Que soit mise en place une aide financière aux groupes de soutien œuvrant auprès des prestataires de l'assurance-emploi.

## Annexe 2 - Liste des Tableaux

**Tableau 1**- Taux de chômage en vigueur dans certaines régions d'assurance-emploi, 2000-2026.

**Tableau 2** – Pourcentages des revenus moyen et médian provenant des prestations de l'assurance-emploi.

**Tableau 3** - Nombre d'autorisations d'embauches délivrées, volet bas salaires, Programme des travailleurs étrangers temporaires, 2018-2025 selon certaines régions d'assurance-emploi.

**Tableau 4** – Norme de qualification et des meilleures semaines.

**Tableau 5** - Initiative permettant la prolongation des prestations pour les travailleurs des industries saisonnières, Canada, 2004-2026.

**Tableau 6** - Certains paramètres du projet pilote 22 selon les dates de début de la demande de prestation initiale.

### **Annexe 3 - Perspectives d'emploi pour les principaux secteurs d'emplois dans les régions visitées, selon le Système de projection des professions au Canada (SPPC)**

#### Ouvrier sylvicole / ouvrière sylvicole (84 111)

« Risque modéré de surplus: Cette profession sera probablement en surplus de main-d'œuvre au cours de la période 2024-2033 au niveau national ».

Pour cette profession occupée par 3000 travailleurs canadiens en 2023, 18 % des travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus. L'âge médian des départs à la retraite est estimé à 70 ans, mais les travailleurs de cette profession à être âgés de plus de 50 ans sont peu nombreux, mais ils prennent leur retraite plus tard en proportion de la moyenne nationale.

On estime 800 ouvertures d'emplois pour 1300 chercheurs au cours de la période 2024-2033, provenant tant de l'expansion que des départs à la retraite (42 %).

#### Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries (94 120)

« À l'équilibre : L'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être relativement similaires pour cette profession au cours de la période 2024-2033 au niveau national ».

Pour cette profession occupée par 7200 travailleurs canadiens en 2023, 40 % de la main-d'œuvre était âgée de plus de 50 ans. L'âge médian des départs à la retraite est de 64 ans et les demandes de remplacement représentent 97 % des offres d'emploi.

#### Matelots de pont sur les bâtiments de pêche (84 121)

« À l'équilibre : L'offre et la demande de main-d'œuvre devraient être relativement similaires pour cette profession au cours de la période 2024-2033 au niveau national ».

Pour cette profession occupée par 3300 travailleurs, 40% de la main-d'œuvre est âgée de 50 ans ou plus selon les données de 2023. L'âge médian de la retraite est estimé à 64 ans.

#### Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer (95 107)

« Risque important de pénurie : Cette profession sera fort probablement en pénurie de main-d'œuvre au cours de la période 2024-2033 au niveau national ».

Pour cette profession occupée par 3400 travailleurs canadiens, 47 % de la main-d'œuvre est âgée de 50 ans et plus selon les données de 2023. L'âge médian de la retraite est estimé à 66 ans.

#### Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer (94 142)

« Risque important de pénurie : Cette profession sera fort probablement en pénurie de main-d'œuvre au cours de la période 2024-2033 au niveau national ».

Pour cette profession occupée par 3300 travailleurs canadiens, 55 % des travailleurs sont âgés de 50 ans ou plus, selon les données de 2023. L'âge médian de la retraite est estimé à 65 ans. Les départs prévus à la retraite entre 2024-2033 pour ce secteur dépassent la moyenne nationale (84 % contre 78 %).

L'analyse des conditions récentes du marché du travail dans ce secteur a démontré une grande difficulté à combler les besoins en main-d'œuvre. Cela s'explique par les salaires bas, la nature saisonnière du travail, les conditions difficiles de travail et le fait que ces emplois soient en majorité concentrés dans les provinces de l'Atlantique et la Colombie-Britannique.

