

## **Évaluation de l'emploi saisonnier – Aperçu**

Évaluation de l'assurance-emploi  
Évaluation et développement des données  
Politique stratégique, DRHC  
novembre 2001

## Sommaire

Les travailleurs saisonniers occupent un créneau distinct et importante du marché du travail du Canada. Environ 15 p. 100 des personnes ayant perdu leur emploi interrogées dans le cadre de l'Enquête par panel auprès des chômeurs canadiens (EPCC) – dont la base de données est utilisée dans la présente étude – occupaient un poste qu'elles décrivaient comme *saisonnier*. Pareille estimation est fort éloignée de l'évaluation retenue aux fins de l'Enquête sur la population active, où l'on situe aux alentours de 3 p. 100 l'ensemble des emplois que l'on tient pour saisonniers lorsqu'on étudie les fluctuations saisonnières régulières. L'estimation de l'EPCC nous semblerait plus réaliste (aux fins des démarches d'élaboration des politiques) étant donné que les fluctuations de l'emploi total ont tendance à occulter les mouvements saisonniers à la hausse / baisse dans les industries saisonnières... et qu'une chute saisonnière dans une industrie peut neutraliser la hausse saisonnière dans une autre. Nos estimations de l'EPCC varieront en fonction des provinces, des industries et des groupes démographiques. En règle générale, le travail saisonnier est plus courant chez les hommes moins instruits évoluant au sein des industries primaires dans l'Est du Canada. Autre trait distinctif important des travailleurs saisonniers : ils sont moins susceptibles d'être mariés ou d'avoir des enfants.

On dispose d'éléments probants sur la capacité qu'ont les particuliers de composer avec les périodes de chômage. Dans la plupart des cas, les chômeurs saisonniers s'en sortent mieux, à cet égard, que les autres chômeurs : ils sont respectivement plus et moins susceptibles de trouver un autre emploi et d'avoir à réduire leur consommation après la période de chômage. Malgré cela, on a constaté que les travailleurs des industries saisonnières retiraient en général plus du système d'assurance-emploi que les sommes qu'ils y injectaient.

Des évaluations antérieures ont fait ressortir deux aspects du profil des réclamations saisonnières qui sont devenus le point pivot de la réforme de l'assurance-emploi. Un : sous le régime d'assurance-chômage, rien ne prouvait l'incidence de la condition d'exercice sur la durée de l'emploi (au regard des emplois saisonniers). Dans le cadre d'une évaluation, on a cependant relevé une importance statistique et économique très significative (le rapport est aussi fort que de 1 à 20) pour la durée des emplois saisonniers se terminant au « point année maximum », soit au moment où on devient admissible à un nombre suffisant de semaines de prestations pour faire le pont jusqu'à la fin d'une période de 52 semaines. Cela laissait supposer une adaptation non négligeable des emplois saisonniers au régime d'assurance-chômage. Depuis le début des années 70 – toujours selon des évaluations antérieures – les réitérants *assidus* assimilaient de plus en plus les prestations d'assurance-chômage à un soutien permanent du revenu. D'autres évaluations ont permis de découvrir une forte corrélation entre demandes saisonnières et demandes fréquentes. Si les prestataires les plus assidus ne représentaient que 7 p. 100 de l'ensemble des

prestataires d'assurance-chômage, ils soumettaient 25 p. 100 de toutes les demandes de prestations. En 20 ans de demandes, on avait noté une tendance générale à la hausse sous l'angle dépendance à l'égard d'un tel soutien du revenu. D'un autre côté, l'assurance-chômage protégeait contre la perte d'emploi les personnes qui recouraient moins souvent au régime – personnes qui, si elles comptaient pour 62 p. 100 de tous les prestataires, n'étaient à l'origine que de 25 p. 100 des demandes de prestations. Il y a eu tendance à la baisse de la courbe d'utilisation, qui, toutefois, augmentait durant les récessions.

On sait maintenant, les évaluations nous l'ont prouvé, que la réforme de l'assurance-emploi a eu des incidences sur les travailleurs saisonniers : depuis l'adoption du régime fondé sur les heures de travail, ceux-ci sont en mesure d'accumuler un plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires, réparties sur une période plus courte, pour satisfaire aux conditions d'admissibilité. Des analyses de contrôle préliminaires font également ressortir des différences au sein du groupe des travailleurs saisonniers depuis la mise en oeuvre de l'assurance-emploi. On a constaté, par exemple, que ceux qui avaient un revenu annuel de 12 000 \$ ou moins avaient beaucoup plus de difficulté à satisfaire aux conditions/semaines d'admissibilité que les autres travailleurs saisonniers; en règle générale, ils avaient moins d'heures de travail ou étaient aux études. Depuis l'instauration de l'assurance-emploi et pour l'ensemble des travailleurs saisonniers, s'il faut en croire des recherches effectuées à l'interne par DRHC, les droits à prestations ont été bonifiés d'une semaine et il y eu baisse substantielle du pourcentage de personnes obligées de traverser des périodes où elles ne touchent ni prestations, ni revenu d'emploi.

On a également dégagé un contexte social des groupes de réflexion composés de prestataires d'assurance-emploi – contexte social facilitant la compréhension des modes d'adaptation des travailleurs saisonniers à la réforme de l'assurance-emploi. Ainsi, les participants jugeaient habituellement que les règles d'admissibilité du régime d'assurance-emploi étaient plus équitables que celles qui prévalaient sous l'assurance-chômage, sauf lorsqu'il n'existait pas d'autre emploi disponible. Dans un tel contexte, les travailleurs saisonniers estimaient punitive et injuste la règle de l'intensité – en ce sens qu'elle les pénalisait parce qu'ils vivaient dans des régions où ils ne pouvaient miser sur d'autres emplois stables.

## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>1</b>
<b>AMPLEUR DU TRAVAIL SAISONNIER</b>	<b>1</b>
<b>TRAITS DISTINCTIFS DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS</b>	<b>2</b>
Le travail saisonnier n'est pas réparti uniformément	3
Certaines collectivités peuvent accuser de fortes caractéristiques saisonnières	4
Les travailleurs saisonniers sont mieux armés pour faire face à une perte d'emploi	6
Le travail saisonnier suppose un cadre de planification différent	7
L'assurance-emploi : une incidence significative	8
<b>ASSURANCE-EMPLOI ET TRAVAIL SAISONNIER – ÉLÉMENTS PROBANTS DÉCOULANT DES ÉVALUATIONS</b>	<b>10</b>
Conclusions d'évaluations antérieures	10
Assurance-emploi et travail saisonnier – conclusions des récentes évaluations	12
<b>CONCLUSIONS</b>	<b>13</b>
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE A : DESCRIPTION DE L'EPCC</b>	<b>16</b>

### Introduction

La nature même de l'économie veut que la durée de certaines formes d'emploi soit tributaire de facteurs saisonniers; l'intensité de ce phénomène est fonction de la structure industrielle et des mesures incitatives prévues – le système d'assurance-emploi, par exemple, qui représente une mesure incitative clé. Si on réduit le coût des périodes de chômage pouvant succéder à des emplois saisonniers, l'ampleur du travail saisonnier peut se révéler plus forte que ce ne serait le cas qu'autrement. Dans ce document, on se propose de donner un aperçu, sous l'angle « évaluation stratégique », des répercussions de l'assurance-emploi sur l'emploi saisonnier.

On évaluera tout d'abord l'ampleur du travail saisonnier.

On cherchera ensuite à *décrire* les travailleurs saisonniers avant de s'intéresser aux données démographiques de base, puis aux documents d'évaluation, ceux-ci pouvant aider les intéressés à se faire une idée de la nature même du travail saisonnier sous une perspective plus vaste.

Enfin, on s'arrêtera aux incidences de l'assurance-emploi sur le travail saisonnier. Si bien des évaluations font état de résultats qui, à tout le moins dans une certaine mesure, sont pertinents au « travail saisonnier » proprement dit, il en est peu qui traitent directement des travailleurs saisonniers. Objectif : chercher à cerner de solides conclusions pouvant s'appliquer au travail saisonnier.

### Ampleur du travail saisonnier

Pour les besoins du présent document, on définit la saisonnalité d'après les données de l'EPCC<sup>1</sup> – enquête qui s'articule autour des personnes qui ont connu une cessation d'emploi. On y demande à chacun des participants de résumer les particularités qui s'appliqueraient le mieux à leur emploi; on s'est servi des réponses à cette question pour formuler la définition de la saisonnalité qu'on retient aux fins de ce document. Si l'on en croit les réponses fournies par environ 32 000 participants (pour la période s'étendant de 1995 à 1997), 15 p. 100 des cessations d'emploi concernent des travailleurs saisonniers.

Ces données ne correspondent pas à celles qui sont tirées d'autres bases de données/méthodologies : dans certains cas, on y assimile les travailleurs saisonniers aux personnes qui évoluent au sein d'industries réputées saisonnières; ailleurs, on assoit la définition – fort prisée – de la saisonnalité sur les fluctuations saisonnières de l'ensemble du marché de l'emploi.

---

<sup>1</sup> L'Annexe A contient une brève description de l'EPCC.

À partir des données agrégées de l'Enquête sur la population active, Marshall (1999) a constaté, pour 1997, une fluctuation mensuelle moyenne du niveau d'emploi total de 2,8 p. 100 par rapport à la moyenne escomptée (en raison de variations saisonnières); cela étant, on peut affirmer que 2,8 p. 100 de l'emploi total est saisonnier. Il importe de noter que cette mesure a tendance à ne pas tenir compte des fluctuations aux niveaux les plus détaillés. Ainsi, l'emploi saisonnier dans les centres de ski peut contrebalancer les pertes d'emploi que subit ailleurs l'industrie du tourisme.

Cette valeur est deux fois plus élevée au Canada qu'elle ne l'est aux États-Unis (Rydzewski et al. 1993). Si on s'attarde à la différence entre la valeur la plus haute et la valeur la plus basse plutôt qu'à la valeur moyenne, le résultat de 2,8 p. 100 retenu pour le Canada grimpe à 6 p. 100, ce qui est encore inférieur, de beaucoup, au 15,5 p. 100 que l'on tire des données de l'EPCC.

Tant aux États-Unis qu'au Canada, les estimations pour l'ensemble de l'économie indiquent une saisonnalité à la baisse; au Canada, par exemple, elle est passée de 3,4 p. 100 en 1976 à 2,8 p. 100 en 1997 – ou 18 p. 100. On peut toutefois attribuer une telle réalité au fait que les fluctuations dans des industries données s'annulent davantage l'une l'autre que par le passé.

### Traits distinctifs des travailleurs saisonniers

Il est bien des façons de cerner les traits caractéristiques de ceux que l'on tient pour des travailleurs

saisonniers en vertu de l'EPCC – 15,5 p. 100 de l'échantillon. On fait d'abord état (Tableau 1) de la répartition démographique de base; puis, on se penche sur la répartition par province, par industrie et au sein de collectivités données. Dans le tableau suivant, on décrit les emplois saisonniers, puis le processus d'adaptation qui suit la cessation d'emploi. Dernière caractéristique qui retient notre attention : le cadre de planification dont doivent s'accommoder les travailleurs saisonniers.

Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Hommes	64,9	50,5
Âge	35,5	36,0
15-24	24,3	17,7
25-54	66,9	73,6
55+	8,8	8,6
Handicapés	7,4	8,4
Mariés ou déjà mariés	61,8	69,8
Avec enfants de moins de 16 ans	29,4	35,0
N'ont pas terminé leur études secondaires	33,9	19,9
Détiennent un diplôme d'études secondaires	28,4	26,4
Ont poursuivi des études postsecondaires	37,7	53,6
Source: EPCC, cohortes 1 à 8		
Toutes les données figurent en pourcentage		

### **Le travail saisonnier n'est pas réparti uniformément**

Les travailleurs saisonniers se démarquent à bien des points de vue; même un examen des données démographiques de base est révélateur. Ainsi, on peut constater (Tableau 1) que 64,9 p. 100<sup>2</sup> d'entre eux sont des hommes – contre 50,5 p. 100 chez les travailleurs non saisonniers). Bien que l'âge moyen des deux groupes soit le même, il y a des différences significatives au niveau de la répartition sous-jacente en fonction de l'âge, les jeunes étant de beaucoup plus nombreux parmi les travailleurs saisonniers qui, d'un autre côté, semblent avoir moins d'obligations familiales que les autres travailleurs : ils sont moins susceptibles d'être mariés ou divorcés (dans une proportion de 8 p. 100) ou, encore, d'avoir des enfants de moins de 16 ans (5,6 points de pourcentage). Enfin, ils sont en général moins instruits : 33,9 p. 100 d'entre eux n'ont pas leur diplôme d'études secondaires (proportion qui est de 19,9 p. 100 chez les travailleurs non saisonniers).

On voit, ci-dessous (Tableau 2), dans quelle mesure le travail saisonnier a tendance à se concentrer dans certaines industries et régions. À Terre-Neuve, par exemple, 31 p. 100 des travailleurs ayant pris part à l'enquête occupaient un emploi saisonnier, pourcentage qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale – ce qui dénote la présence d'une structure industrielle nettement différente de celle qui existe ailleurs au pays. Pour l'ensemble du Canada, l'intervalle de variation est énorme : on passe de 42,4 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard à 11,4 p. 100 en Ontario. En règle générale, c'est dans l'Est du pays qu'on relève la saisonnalité la plus élevée.

---

**Tableau 2**

### **Emploi saisonnier – par province et par industrie**

Saisonnalité – province (%)	Saisonnalité – industrie (%)	
Terre-Neuve	31,0	Agriculture 59,0
Île-du-Prince-Édouard	42,4	Industrie primaire 45,2
Nouvelle-Écosse	25,7	Fabrication 11,6
Nouveau-Brunswick	31,1	Construction 29,1
Québec	17,0	Transports 21,6
Ontario	11,4	Communications 4,8
Manitoba	15,8	Services publics 18,3
Saskatchewan	17,1	Commerce 7,4
Alberta	13,0	Finances, assurances et immobilier 3,7
Colombie-Britannique	12,2	Éducation 9,5
		Services commerciaux 13,5
		Services gouvernem. 14,8
		Administration publique 16,6

---

EPCC 1996, cohortes 1 à 8

---

<sup>2</sup> Green et Riddell (1999) avaient relevé la prédominance des hommes dans le travail saisonnier.

Selon ces données, les variations au chapitre de la saisonnalité sont plus fortes d'une industrie à l'autre – la fourchette s'échelonne entre 59 p. 100 (agriculture) et 3,7 p. 100 (finances, assurances et immobilier) – que d'une province à l'autre. En règle générale, ce sont les industries qui ne se sont pas développées aussi rapidement que les autres qui accusent le caractère saisonnier le plus élevé, ce qui contribue à une baisse globale de la concentration du travail saisonnier dans l'économie.

Emplois saisonniers	Oui	Non
Salaire hebdomadaire du dernier emploi	486 \$	571 \$
Revenu réel pour l'année antérieure	12 303 \$	20 114 \$
Membre d'un syndicat (%)	24,7	32,3
Bénéficiaire d'une assurance-maladie (%)	19,6	45,0
Bénéficiaire d'une pension (%)	14,1	29,6
Heures	44,2	38,9

Source : EPCC, cohortes 1 à 8

Comme on le constate dans le Tableau 3, il est possible d'associer des particularités passablement différentes aux emplois saisonniers. Au point de départ, notons que la rémunération des travailleurs saisonniers est un peu moins élevée que celle des autres travailleurs – élément qui, toutefois, minimise quelque peu l'inconvénient relatif que subissent les travailleurs saisonniers, qui gagnent moins au cours d'une année type. Ce phénomène est évident lorsqu'on compare la rémunération totale figurant dans les formulaires fiscaux T1 des deux catégories de travailleurs pour l'année précédant la perte d'emploi – travailleurs saisonniers : revenu moyen de 12 303 \$; travailleurs non saisonniers : revenu moyen de 20 114 \$. Les premiers sont en outre moins susceptibles que les deuxièmes de toucher des prestations d'assurance-maladie ou de retraite. Combinés, ces facteurs supplémentaires jettent un jour moins favorable sur la situation des travailleurs saisonniers, élément particulièrement vérifiable lorsqu'on tient compte du fait que ceux-ci doivent accumuler un plus grand nombre d'heures de travail pour obtenir moins. De même, les travailleurs saisonniers sont moins susceptibles de faire partie d'un syndicat. Il importe de se rappeler que les données inscrites dans le Tableau 3 ne constituent que des moyennes et que les travailleurs saisonniers sont loin de former un tout homogène. D'accord, ils sont, en moyenne, moins bien rémunérés que les travailleurs non saisonniers, mais un grand nombre d'entre eux sont très bien payés.

### ***Certaines collectivités peuvent accuser de fortes caractéristiques saisonnières***

Si l'on veut se faire une idée globale de la nature du travail saisonnier, on doit reconnaître que celui-ci peut être fortement concentré dans certaines

## Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

collectivités qui, plus souvent qu'autrement, dépendent d'une seule industrie. Le Tableau 4 illustre bien le phénomène : on y trouve des données, tirées de l'EPCC, relatives à quatre collectivités.

**Tableau 4**

### Emploi saisonnier dans certaines collectivités

	Clareville, T.-N.	Miramichi	Calgary	Kelowna
Trav. saisonniers (%)	33,3	34,4	9,7	13,7
Industrie saisonnière dominante	Transform. des aliments	Exploitation forestière	Construction	Construction
Industrie saisonnière dominante (% de la saisonnalité globale)	33,2	25,0	64,4	38,8
2 <sup>e</sup> indust. saisonnière dominante	Construction	Construction	Pétrole et gaz	Produits du bois
2 <sup>e</sup> indust. saisonnière dominante (% de la saisonnalité globale)	31,7	20,9	8,5	18,5
Gains annuels	11 755 \$	11 574 \$	15 096 \$	15 124 \$
Retour prévu chez l'employeur	81,1	85,0	48,8	74,1
Prest. de retraite	12,9	2,6	6,4	9,9
Prest. d'ass.-maladie	19,5	11,3	20,1	14,5
Syndiqués	26,9	13,0	25,4	9,7

Source : EPCC 1996, cohortes 1 à 8

Ce qui frappe, tout d'abord, c'est la variation du travail saisonnier d'une collectivité à l'autre. Les deux collectivités rurales du Canada atlantique accusent des taux de saisonnalité de beaucoup supérieurs à celui des deux autres localités. À Clareville (T.-N), par exemple, les travailleurs saisonniers représentent, selon l'EPCC, 33,3 p. 100 de la main-d'œuvre – contre 9,7 p. 100 à Calgary.

On s'est intéressé à la distribution des industries dans le but de se faire une idée de la nature du marché du travail local. Cette analyse s'est limitée aux industries primaire et manufacturière, de même qu'à la construction, étant donné que la répartition des industries de service était semblable dans les collectivités ayant fait l'objet de l'étude. Dans les collectivités où on note une plus forte

concentration de travail saisonnier, on constate que celui-ci est largement tributaire d'une industrie primaire. Dans celles où le travail saisonnier est *moins présent*, toutefois, il est surtout le fait de la construction; les travailleurs saisonniers y sont en outre moins susceptibles de s'attendre à retrouver un emploi chez leurs employeurs après la perte d'emploi.

### **Les travailleurs saisonniers sont mieux armés pour faire face à une perte d'emploi**

Il ressort généralement de l'évaluation qu'en cas de perte d'emploi, les travailleurs saisonniers tirent aussi bien leur épingle du jeu, sinon mieux, que les travailleurs non saisonniers.

Audenrode et Storer (1998, Tableau 5) ont constaté que la probabilité de trouver un autre emploi étaient plus forte chez ceux qui avaient perdu un emploi saisonnier que chez les autres. Une telle conclusion se trouve corroborée par les données pertinentes du Tableau 5, où l'on évalue à 15,5 p. 100 les

chances, pour les travailleurs saisonniers, de rester en chômage pendant plus de 52 semaines – chez les travailleurs non saisonniers, cette probabilité s'élevait à 26,6 p. 100. Audenrode et Storer rapportent qu'en plus de bénéficier d'une probabilité plus grande de trouver un autre emploi, les travailleurs saisonniers obtiennent des résultats à tout le moins égaux à ceux des travailleurs non saisonniers sous l'angle participation à la vie active et augmentation de revenu. Facteur contribuant potentiellement à la situation : les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles de pouvoir miser sur une date de rappel lorsqu'ils perdent leur emploi (voir Tableau 6).

Dans l'ensemble, les travailleurs saisonniers sont plus aptes à préserver leurs *niveau de vie* que les autres travailleurs; Browning (Browning 1998, p. 25, Tableau 3.7) fait ressortir cette réalité en constatant que moins de travailleurs saisonniers sont obligés de réduire leur consommation un an après avoir perdu leur emploi, et ce, sans recourir à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale d'une façon qui diffère significativement de celle des travailleurs non saisonniers, comme on peut le voir dans le Tableau 5.

Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Durée de la période de chômage	23,6	24,2
En chômage > 52 semaines (%)	15,5	26,6
Baisse de salaire (%)	55,5	53,4
Baisse de salaire (%) chez ceux qui ont été en chômage pendant moins de 12 semaines (%)	14,3	21,5
Prestataires d'assurance-emploi (%)	52,9	53,5
Bénéficiaires d'aide sociale (%)	4,5	3,4
Obligés de réduire leur consommation	9,0	13,7
Source : EPCC 1996, cohortes 1 à 8		

L'examen des conjonctures entourant la perte d'emploi peut aider à expliquer maintes des raisons justifiant le succès relatif des travailleurs

saisonniers. On constate (Tableau 6) que ceux-ci sont beaucoup plus exposés aux mises à pied que les autres travailleurs – respectivement 72 p. 100 et 39,2 p. 100. Une telle réalité, en soi, est de nature à jouer sur le coefficient de difficulté avec lequel on doit compter quand on perd son emploi. Toutefois, 73 p. 100 des travailleurs saisonniers interrogés s'attendaient à retourner travailler pour le même employeur – pourcentage qui s'établissait à 47,1 p. 100 pour les autres travailleurs. D'autres indicateurs laissent également entendre que les travailleurs

saisonniers sont avantagés – ils sont, par exemple, plus susceptibles de se faire notifier un préavis et une date de retour. Ils ont par contre moins de chances de toucher une compensation financière (prestation de départ, par exemple) en cas de perte d'emploi.

Le taux de retour prévu supérieur est conforme à la conclusion voulant que les travailleurs saisonniers ne consacrent pas autant de temps que les autres travailleurs à leurs démarches de recherche d'emploi (Crémieux et al. 1995, p. 20), situation vraisemblablement attribuable à la nature même du marché du travail : sachant qu'ils vont récupérer le même emploi à chaque année, certains d'entre eux ne jugent pas utile d'entreprendre une recherche d'emploi très poussée.

### **Le travail saisonnier suppose un cadre de planification différent**

Green et Sargent (1995) ont étudié le comportement des travailleurs saisonniers en matière de demandes de prestations d'assurance-chômage. Au point de départ, on avait l'impression que ces travailleurs disposaient de toute la latitude voulue pour déterminer le nombre de semaines pendant lesquels ils

Tableau 6		
Nature de la cessation d'emploi (%)		
Travailleurs saisonniers	Oui	Non
Raison de la perte d'emploi		
Mise à pied	72,0	39,2
Retour aux études	7,7	4,2
Fin de contrat	8,5	11,9
Nouvel emploi	3,3	9,8
Maternité	0,1	5,7
Autres	8,4	29,3
Ont reçu un préavis	34,5	26,8
Prévoient retourner travailler pour le même employeur	73,0	47,1
Bénéficiaient d'une date de rappel	32,9	23,0
Bénéficiaient d'une date de rappel ferme	24,1	18,6
Ont profité de mesures de départ	23,1	32,7
Source: EPCC 96, cohortes 1 à 8		

travailleraient au cours de la période de 52 semaines qu'ils planifiaient : s'ils cherchaient à maximiser à la fois leur revenu annuel et leur temps de loisirs,<sup>3</sup> il leur était possible de travailler tout juste le nombre de semaines nécessaire pour accumuler des droits à prestations qui leur permettraient de faire le pont – jusqu'à la fin de la période de 52 semaines. S'il faut en croire l'évaluation, un emploi saisonnier sur 20 prenait fin au moment où le travailleur concerné était en mesure de toucher des prestations pour le reste de l'année, à défaut de quoi il devait s'attendre à composer, en cours d'année, avec des semaines au cours desquelles il était privé de revenu.

Cela étant, on pourrait alléguer que beaucoup de travailleurs saisonniers seraient moins portés que les travailleurs non saisonniers à ne travailler que le nombre minimal de semaines requis pour avoir droit à l'assurance-emploi – parce que s'ils optaient pour une telle solution, il y aurait des semaines, durant l'année, au cours desquelles ils ne toucheraient aucun revenu. Ne devant pas faire face à pareille contrainte, les travailleurs non saisonniers seraient plus enclins à n'accumuler que le nombre minimal de semaines de travail.

Green et Sargent (1995) ont avancé un certain nombre de raisons pour expliquer qu'il était impossible d'appliquer directement cette analyse à tous les travailleurs saisonniers. Mentionnons tout d'abord celle-ci : on y présume que ces derniers sont libres de décider du nombre de semaines au cours desquelles ils travailleront – ce qui, bien évidemment, ne vaut pas pour tous les cas, les demandes émanant des employeurs pouvant influencer considérablement la donne à cet égard. Les auteurs (Green et Sargent, 1995) montrent toutefois qu'il pouvait être dans l'intérêt des employeurs d'en venir à un arrangement avec les employés saisonniers de façon à maximiser les prestations d'assurance-emploi que ceux-ci toucheraient.

Autre facteur de complexification : certains travailleurs saisonniers peuvent trouver avantageux de réduire au minimum leur période de chômage. Si l'on fait abstraction de leur désir naturel de travailler, ils souhaiteront peut-être éviter la dégradation des compétences professionnelles associée au chômage prolongé. Il peuvent aussi craindre que les périodes de chômage ne les rendent moins intéressants aux yeux de futurs employeurs.

### ***L'assurance-emploi : une incidence significative***

Les données de l'EPCC prouvent que la réforme a eu des retombées significatives sur l'admissibilité à l'assurance-emploi, résultat attribuable surtout à l'adoption des mesures législatives relatives aux « heures de travail ».

Le Tableau 7 (ci-dessous) résume ces répercussions. Dans l'ensemble, les travailleurs saisonniers sont moins susceptibles d'être admissibles à l'assurance-

---

<sup>3</sup> Il serait possible de maximiser son revenu en travaillant une année complète; dans le cas du travail saisonnier, toutefois, on présume qu'une telle option ne puisse être retenue.

## Évaluation de l'emploi saisonnier – aperçu

emploi que les travailleurs non saisonniers, mais l'écart à cet égard s'est rétréci dans la foulée de la réforme. Dans la première rangée figure la différence (en pourcentage) entre travailleurs saisonniers et travailleurs non saisonniers. Pour ce qui touche à l'échantillon : les travailleurs saisonniers ayant perdu leur emploi avaient 5,6 p. 100 moins de chances d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi que les autres travailleurs; ils avaient également droit à 4,59<sup>4</sup> semaines d'admissibilité de moins, comme on peut le voir dans la 5<sup>e</sup> rangée.

<b>Tableau 7</b>									
<b>Incidences de la réforme de l'assurance-emploi sur l'admissibilité des travailleurs saisonniers aux prestations</b>									
		De l'emploi saisonnier		De la réforme de l'a.-e. sur l'emploi travail		Des semaines de moins de 30 heures		Sur les revenus inférieurs à 12 000 \$	
Incidence sur la probabilité de l'admissibilité (%)	1	-5,626	(0,00)						
	2	-5,329	(0,00)	-0,693	(0,49)				
	3	-5,327	(0,55)	0,550	(0,59)	-21,447	(0,00)		
	4	-5,322	(0,00)	4,908	(0,00)	-18,611	(0,00)	-12,571	(0,00)
Incidence sur le nombre de semaines d'admissibilité	5	-4,599	(0,00)						
	6	-5,186	(0,00)	1,660	(0,00)				
	7	-5,186	(0,00)	1,770	(0,00)	-2,635	(0,04)		
	8	-5,186	(0,00)	2,651	(0,00)	-1,818	(0,16)	-2,376	(0,00)
Notes		Les valeurs prédictives absolues figurent entre parenthèses Revenu : revenu tiré de l'assurance-emploi et d'un emploi dans l'année précédant la perte d'emploi (selon les feuillets T1)							

En matière d'admissibilité aux prestations pour les travailleurs saisonniers, les résultats des estimations ne varient pas tellement entre les comparaisons effectuées avant et après la réforme de l'assurance-emploi. Le nombre de semaines d'admissibilité grimpe toutefois de 1,6 lorsqu'on mesure l'incidence de la réforme; ces résultats de base, figurant dans les rangées 2 et 6, illustrent l'incidence fondamentale de la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers.

<sup>4</sup> La différence de 4,59 semaines d'admissibilité – entre les périodes de prestations des travailleurs saisonniers et celles des employés non saisonniers – dépend largement des définitions indissociables des données retenues; la différence pourrait se limiter à une semaine si on avait recours à une définition reposant uniquement sur les données administratives.

Si on ne s'arrête qu'aux travailleurs saisonniers qui ont moins de 30 heures de travail hebdomadaires, on constate qu'ils y ont passablement perdu en matière d'admissibilité – la probabilité qu'ils puissent être admissibles aux prestations d'assurance-emploi après la réforme est inférieure de 21 points de pourcentage et, s'ils y sont admissibles, ils ont droit à 2,6 semaines de prestations de moins. On a ajouté les rangées 4 et 8 pour tenir compte de la préoccupation, exprimée par certains, voulant que la réforme ait touché davantage encore les travailleurs saisonniers gagnant moins de 12 000 \$ par année. Les résultats figurant ci-dessus montrent la véracité d'une telle assertion – encore qu'aujourd'hui, si on fait abstraction de l'« effet horaire », on ne puisse déterminer avec certitude quelle sont les incidences de la réforme sur les travailleurs saisonniers. Pour l'heure, il faudrait donc tenir cette conclusion pour provisoire.

### **Assurance-emploi et travail saisonnier – Éléments probants découlant des évaluations**

Trois des modifications apportées au régime (dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi) touchent directement les travailleurs saisonniers. Un : l'adoption d'un système basé sur les heures plutôt que sur les semaines de travail aura davantage de répercussions sur les travailleurs saisonniers que sur les travailleurs non saisonniers, les premiers travaillant cinq heures de plus, par semaine, que les deuxièmes (voir Tableau 3). Deux : la règle du dénominateur encouragera ceux qui *établissent* leurs périodes de prestations au moyen du nombre minimal de semaines de travail à rester en emploi au moins deux semaines de plus. Enfin, la règle de l'intensité aura pour effet de réduire les prestations pour les réitérants, ce qui se répercutera davantage sur les travailleurs saisonniers que sur les autres travailleurs. Dans cette section, on analysera d'abord les preuves découlant d'évaluations antérieures (pour aider à situer ces trois changements dans leur contexte); puis, on étudiera les preuves des plus récentes évaluations pour établir l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleurs saisonniers.

#### **Conclusions d'évaluations antérieures**

On n'a pas abordé la question des heures de travail lors des premières évaluations portant sur des éléments directement reliés au travail saisonnier. Il est pourtant possible de déceler une justification à l'adoption du régime fondé sur les heures de travail dans une évaluation des emplois exclus du régime d'assurance-chômage (Lin 1995),<sup>5</sup> où on observait qu'en 1990, 21 p. 100 de tous les emplois ne donnaient pas droit aux prestations d'assurance-emploi (une part qui était à la hausse depuis 1986). Si maintes raisons expliquaient ce phénomène – le travail indépendant, par exemple –, il en était une qui prédominait : l'exclusion des emplois comportant moins de 15 heures de travail

---

<sup>5</sup> Il ne s'agit là que d'une des raisons susceptibles d'être invoquées pour justifier l'adoption du régime horaire.

par semaine. On peut considérer la prise en compte de toutes les heures de travail, aux fins de l'assurance-emploi, comme un effort visant à corriger cette situation.

Dans le cadre des premières évaluations directement reliées aux travailleurs saisonniers, on s'est intéressé au comportement en matière d'établissement des périodes de prestations. On a ainsi accumulé des éléments probants substantiels laissant entendre qu'une part significative de travailleurs ajustaient la durée de leur période d'emploi en fonction des exigences du régime d'assurance-chômage. Christofides et McKenna (1995) ont pour leur part constaté une tendance importante, chez les travailleurs, à mettre fin à la période d'emploi sitôt qu'ils avaient accumulé le nombre minimal de semaines de travail pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Lorsqu'on a établi une différence entre travailleurs saisonniers et travailleurs non saisonniers (Green et Sargent (1995 p. 45)), on a découvert que les premiers étaient plus susceptibles de mettre fin à leur emploi une fois qu'ils avaient accumulé des droits à prestations suffisants pour couvrir toute la période où ils seraient sans emploi – la morte-saison. Dans la plupart des cas, par conséquent, ils ne se limitaient donc pas au strict minimum ouvrant droit à prestations. Green et Riddell (1995) ont cependant observé que dans les régions à taux de chômage très élevé, les travailleurs saisonniers faiblement rémunérés semblaient réagir aux modifications relatives au nombre minimal de semaines de travail. Pour contrer ces tendances (décrites dans l'évaluation et dans d'autres études), on a adopté la règle du dénominateur, qui a pour effet de réduire les prestations de ceux qui ne travaillent que le nombre minimal de semaines ouvrant droit à prestations.

On a remarqué que pour une bonne part, les demandes de prestations d'assurance-chômage émanaient de prestataires fréquents; Lemieux et MacLeod (1995) ont noté que 7 p. 100 des prestataires avaient déjà bénéficié de plus de onze périodes de prestations et qu'ils étaient à l'origine de 22 p. 100 de toutes les demandes de prestations d'assurance-chômage. Wesa (1995, p. 27) établissait de son côté que globalement, le recours fréquent aux régime accusait une tendance à la hausse – la part représentée, dans l'ensemble des demandes, par celles qui émanaient des réitérants ayant augmenté de 25,9 p. 100 de 1982 à 1990. On a soutenu que le gros de ce changement s'était produit dans les industries saisonnières, élément qui acquiert une importance particulière si l'on s'arrête au fait que la tendance globale en faveur du travail saisonnier est à la baisse, comme on l'a vu plus haut; il faudrait retenir que le changement était attribuable à une hausse tant du nombre de prestataires que du taux de recours fréquents dans les industries saisonnières.

La croissance des recours fréquents était plus prononcée dans les provinces de l'Est. On a des exemples d'industries au sein desquelles le taux de réitérants était plus élevé dans le Canada atlantique qu'en Ontario. C'est le cas, par exemple, de l'industrie forestière : 87,8 p. 100 de réitérants dans les provinces

de l'Atlantique et 67,4 p. 100 en Ontario – taux qui, même s'il demeure élevé, est passablement inférieur.

### ***Réforme de l'assurance-emploi et travail saisonnier – conclusions des récentes évaluations***

La réforme de l'assurance-emploi s'est assortie d'un élément novateur d'importance : l'instauration d'un cadre de suivi grâce auquel les résultats des évaluations devaient être disponibles relativement vite après la mise en oeuvre de la réforme. Cette mise en oeuvre prenait fin en janvier 1997 et, à l'automne de 1999, des évaluateurs de l'extérieur avaient déjà achevé quatorze évaluations et on avait mené à terme, à l'interne, une grande quantité de démarches d'évaluation.

Certaines des démarches d'évaluation se sont articulées autour des incidences du passage au régime basé sur les heures de travail; Friesen et Maki (1999) ont constaté, dans la foulée de la mise en oeuvre de l'assurance-emploi, une réduction du pourcentage de travailleurs saisonniers occupant des emplois de 30 à 40 heures par semaine au profit de ceux qui travaillent de 40 à 48 heures par semaine. Green et Riddell (1999) ont avancé une explication plausible de ce phénomène : en accumulant plus d'heures de travail par semaine, les travailleurs saisonniers augmentent leurs droits à prestations. Ils bénéficient en effet de la latitude voulue pour regrouper des heures de travail dans une semaine et devenir de la sorte, sans modifier le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année, admissibles aux prestations d'assurance-emploi avec 1,5 semaine de travail de moins.

Comme Wesa (1995) l'a fait remarquer, l'évolution du comportement qui justifiait un taux élevé de recours répétés s'est produite sur plusieurs années. Fortin et Audenrode (1999 p. 1 et 12) avaient pourtant tout lieu de croire que les réitérants avaient commencé à réagir dès la première année à la modification des mesures incitatives rattachées à l'assurance-emploi – ce qui s'est d'abord manifesté chez les personnes qui étaient plus susceptibles (dans une proportion de 1 p. 100) de quitter le chômage dans la 19<sup>e</sup> semaine, soit la dernière semaine avant de subir une baisse des prestations; ils évitaient de la sorte que leur taux de prestations soit revu à la baisse la prochaine fois qu'ils toucheraient des prestations d'assurance-emploi. Il faut toutefois remarquer que de tels changements quant à la probabilité de quitter le chômage étaient très faibles. Fait intéressant à noter : dans les groupes de réflexion organisés au niveau local, on jugeait punitive et inéquitable la règle de l'intensité.

D'après les démarches d'évaluation effectuées à l'interne, à DRHC, il y a eu, à la suite de la réforme, *bonification* de la période d'admissibilité d'un peu plus d'une semaine pour les travailleurs saisonniers, qui sont également moins susceptibles (baisse de 8 points de pourcentage) de devoir composer avec des périodes d'absence de revenu – périodes au cours desquelles ils ne touchent ni

prestations d'assurance-emploi, ni revenu d'emploi. Ces deux changements résultent de l'adoption du régime fondé sur les heures de travail, régime qui a profité aux travailleurs saisonniers étant donné qu'ils travaillaient en moyenne 5 heures de plus par semaines que les autres travailleurs.

### **Conclusions**

Les travailleurs saisonniers occupent un créneau distinct du marché du travail. Ce sont en général des hommes, qui sont moins instruits et ont moins de personnes à charge que les autres travailleurs. Ils semblent mieux réussir à éviter les inconvénients du processus d'adaptation. Les évaluations ont en outre démontré que certains d'entre eux se sont adaptés aux règles du régime d'assurance-emploi en ajustant le nombre de leurs semaines de travail. Autre fait digne de mention : c'est surtout dans les secteurs industriels dits saisonniers qu'on retrouve des employés qui touchent davantage en prestations d'assurance-emploi que les sommes qu'ils y versent (Corak 1995).

Adopté pour d'autres raisons, le régime fondé sur les heures de travail a incité les travailleurs saisonniers à accumuler un plus grand nombre d'heures de travail hebdomadaires sur de plus courtes périodes – ce qui leur donne droit à des prestations d'assurance-emploi plus généreuses. Enfin, le passage au régime horaire s'est accompagné d'un autre avantage : la baisse du nombre de travailleurs saisonniers qui doivent traverser des périodes où ils n'ont pas de revenu, ne touchant ni prestations d'assurance-emploi, ni salaire.

## **Références bibliographiques**

AUDENRODE M. V. et Storer P. (1998), « Les conséquences sur l'emploi à long terme », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

BETCHERMAN G. et Leckie N. (1995), « Les réactions des employeurs à la fixation de taux particuliers pour l'assurance-chômage : données provenant d'entreprises canadiennes et américaines », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

BROWNING M. (1998), « Revenu et niveau de vie au cours d'une période sans emploi », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

CHRISTOFIDES Louis et McKenna Chris (1995), « Les mouvements dans l'emploi et l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

CORAK M. et Pyper W. (1995), « Entreprises, industries et interfinancement : Modes de distribution des prestations d'assurance-chômage et de l'impôt », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

CRÉMIEUX P., Fortin P., Storer P. et Audenrode M. (1995), « Les effets de l'assurance-chômage sur les salaires, l'intensité de la recherche d'emploi et la probabilité d'un réemploi », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

FORTIN P. et Audenrode M. (1999), « La règle de l'intensité : Les répercussions sur les chômeurs », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

FRIESEN Jane et Maki Dennis (1999), « Les répercussions du projet de loi C-12 sur les heures de travail hebdomadaires », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

GREEN David et Riddell Craig (1995), « L'admissibilité à l'assurance-chômage : analyse empirique au Canada », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

GREEN David et Riddell Craig (1999), « Les effets de l'adoption des critères d'admissibilité fondés sur les heures de travail », Évaluation et

- développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- GREEN David et Sargent Timothy (1995), « La durée d'emploi et l'assurance-chômage : emplois saisonniers et non saisonniers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- DRHC (2001a), « EI Reform and Seasonal Workers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- DRHC (2001b), « The Impact of EI Reform on Gappers », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- LEMIEUX Thomas et MacLeod Bentley (1995), « L'effet d'apprentissage et l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- LIN Zhengxi (1995), « Emplois exclus du Régime d'assurance-chômage au Canada : une enquête empirique », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.
- MARSHALL, Katherine (1999), « La saisonnalité de l'emploi », Perspectives (Printemps 1999 pp. 16-22), Statistique Canada.
- RYDZEWSKI L. G., Deming W. G., et Rones P. L. (1993), « Seasonal employment falls over past three decades », Monthly Labor Review (Juillet 1993, pp. 3-14), U.S. BLS.
- TATTRIE D. (1999), « Incitatif financier pour encourager le réemploi des réitérants de l'assurance-emploi : le Projet de supplément de revenu », Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.
- WESA, Lesle. (1995), « L'emploi saisonnier et le recours répété à l'assurance-chômage », Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

## **Annexe A : Description de l'EPCC**

Parrainée par Évaluation et développement des données, l'Enquête par panel auprès de chômeurs canadiens (EPCC) a d'abord pour objet l'évaluation des incidences de l'assurance-emploi sur les particuliers; elle a été réalisée à trois reprises. La première fois, en 1993, EDD a chargé les Associés de recherche Ekos d'effectuer cette démarche visant à faciliter l'évaluation du projet de loi C-133; dans cette optique, on avait établi un échantillon de chômeurs représentatifs des périodes « pré- » et « post-adoption » du projet de loi en vue de l'estimation des répercussions, sur les particuliers, des modifications apportées à la législation. En 1994, Statistique Canada a réalisé une deuxième EPCC pour le compte d'EDD; objectif : étudier les répercussions du projet de loi C-17. Enfin, Statistique Canada a effectué la plus récente EPCC dans le but de mesurer les conséquences de la réforme de l'assurance-emploi.

Cette enquête se fonde sur un échantillon aléatoire stratifié des Relevés d'emploi (RE). Le recours aux RE permet d'établir facilement un lien entre dossiers et dossiers administratifs, élément essentiel au processus d'évaluation. L'actuelle EPCC s'articule autour de personnes qui ont reçu leur RE entre le troisième trimestre de 1995 et le quatrième trimestre de 1997. On est à collecter les données relatives à d'autres trimestres pour permettre le contrôle de l'assurance-emploi. Pour les besoins de l'étude de la saisonnalité, on a eu recours aux données de huit trimestres – 32 000 sujets interrogés. On n'a toutefois pas eu recours à l'échantillon intégral – pour faire en sorte que l'échantillon comporte un même nombre de sujets pour chaque trimestre.

Lorsqu'on compare les résultats de l'EPCC à ceux d'autres enquêtes il convient de retenir que les bases de sondage diffèrent considérablement. L'échantillon aléatoire de l'EPA, par exemple, est choisi dans l'ensemble de la population là où l'échantillon de l'EPCC n'est représentatif que des personnes qui viennent de perdre leur emploi. De même, l'EPCC ne s'étend pas à tous ceux qui ont quitté un emploi autonome, bien qu'elle englobe les pêcheurs, qui sont admissibles à l'assurance-emploi.

Dans le cadre de l'EPCC, on peut recourir à deux questions pour cerner la saisonnalité. La première porte sur les raisons qui ont mené à la perte d'emploi – une des raisons possibles : facteurs saisonniers –; la deuxième s'articule autour de la caractéristique qui, selon la personne interrogée, décrirait le mieux son emploi – une des caractéristiques possibles : saisonnalité. Pour les fins de la présente étude, on se sert de la deuxième question. Les deux questions suscitent des réponses semblables.

Dans l'EPCC, il y a suréchantillonnage de 13 collectivités, ce qui permet d'étayer une analyse détaillée et une démarche d'évaluation reposant sur une base très étroite, comme on le voit dans le Tableau 4.