
5.6 Concertation pour l'emploi

6. Projets de stabilisation de l'emploi

NOTES**Table des matières**

Table des matières

6. PROJETS DE STABILISATION DE L'EMPLOI	3
6.1 Description	3
6.2. Prolongation des emplois saisonniers.....	3
6.2.1 Objectifs spécifiques.....	3
6.2.2 Effets escomptés	3
6.2.3 Employeurs admissibles	4
6.2.4. Travailleuses ou travailleurs admissibles	4
6.2.5 Activités admissibles.....	4
6.2.6 Frais admissibles	5
6.2.7. Aide financière.....	5
6.2.8 Durée de l'entente	5
6.3 Partenariat et appariement de la main-d'œuvre	5
6.3.1 Objectif spécifique	5
6.3.3 Employeurs admissibles	6
6.3.4. Travailleuses ou travailleurs admissibles	6
6.3.5 Activités non-admissibles.....	6
6.3.6 Modalités de fonctionnement.....	6
6.3.7 Frais admissibles	7
6.3.8 Aide financière.....	7
6.3.9 Durée de l'entente	8

6. PROJETS DE STABILISATION DE L'EMPLOI

6.1 Description

La mesure Stabilisation de l'emploi consiste à soutenir les entreprises admissibles en leur offrant une aide technique et financière pour qu'elles mettent en œuvre des initiatives de **stabilisation de l'emploi de travailleurs à statut précaire**. Pour ce faire, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale contribue financièrement à la réalisation de projets visant à amener les employeurs touchés par des fluctuations saisonnières ou cycliques à considérer une alternative à la mise à pied pour plutôt prolonger la période d'emploi des travailleurs.

Le volet stabilisation de l'emploi se divise en deux activités :

6.2. Prolongation des emplois saisonniers

L'objectif de cette activité est de permettre à des entreprises saisonnières ou des entreprises ayant des activités à caractère saisonnier de développer des projets qui ont de bonnes perspectives de développement afin d'avoir des retombées sur la prolongation de l'emploi des travailleurs saisonniers.

6.3. Partenariat et appariement de la main-d'œuvre

Cette activité vise à soutenir un groupe d'employeurs intéressés par un partenariat afin de coordonner des activités liées au partage de la main-d'œuvre à statut précaire.

6.2. Prolongation des emplois saisonniers

6.2.1 Objectifs spécifiques

Cette activité permet de mettre en œuvre des projets visant à prolonger la période d'emploi de travailleuses ou des travailleurs saisonniers (en termes de semaines ou de mois) afin d'assurer une réponse adéquate aux besoins du marché du travail.

Concrètement, l'objectif est qu'il y ait une évolution, soit en termes de durée, soit en termes de tâches, par rapport à l'année précédente, notamment pour aider l'entreprise à consolider ses activités.

Ces projets doivent présenter de bonnes perspectives de maintien ou de développement à moyen terme, grâce à la diversification des produits et services ou à l'ajout d'une tâche confiée aux travailleuses ou aux travailleurs.

6.2.2 Effets escomptés

Les projets soutenus par ce volet permettent aux employeurs de fidéliser la main-d'œuvre saisonnière et aux travailleuses et travailleurs de se maintenir en emploi en allongeant leur période d'emploi.

6.2.3 Employeurs admissibles

Les employeurs saisonniers ou ayant des activités à caractère saisonnier qui souhaitent maintenir en emploi leurs travailleuses ou travailleurs et qui sont admissibles à la mesure CPE.

Le travail saisonnier se définit généralement comme étant l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Pour être admissibles, les emplois doivent donc être affectés par une fluctuation liée à un facteur externe indépendant de la volonté ou des actions de l'employeur.

6.2.4. Travailleuses ou travailleurs admissibles

Les travailleuses ou travailleurs admissibles sont les travailleurs saisonniers qui occupent des emplois à temps plein, à temps partiel ainsi que des emplois contractuels (avec rappel).

6.2.5 Activités admissibles

Les projets admissibles sont ceux qui visent à allonger et maintenir la période d'emploi grâce à une diversification des produits, des services ou à l'ajout d'une tâche confiée à la ou au travailleur, tâche nécessaire pour soutenir l'employeur dans les activités de son entreprise. Le projet peut se situer en amont ou en aval de l'activité principale. S'il s'agit d'une augmentation des heures travaillées, le projet peut être réalisé pendant la saison de l'entreprise.

Exemples :

1. ajouter, chez des producteurs agricoles, des activités de transformation;
2. prolonger la période de tourisme estival en ajoutant des activités : équitation, observation de la nature, etc.;
3. assurer l'emballage et/ou le transport de produits transformés de la mer;
4. ouvrir un hôtel l'hiver, afin d'accueillir une nouvelle clientèle de motoneigistes;
5. augmenter le volume de production afin de répondre à une nouvelle clientèle;
6. réaliser des activités de soutien administratif afin d'optimiser les façons de faire dans l'organisation;
7. réorganiser d'une partie de l'atelier (machines, inventaire, classements des produits, etc.) afin d'optimiser les activités au moment de la reprise ;

6.2.6 Frais admissibles

NOTE

6.2.6 Frais admissibles

Les frais admissibles sont ceux prévus au chapitre Généralités* de la mesure Concertation pour l'Emploi.

[*Généralités](#)

Si, exceptionnellement, le projet de stabilisation de l'emploi est suffisamment complexe pour justifier la mise sur pied d'un comité de concertation, les frais admissibles sont les mêmes que pour tout comité de concertation en entreprise.

6.2.7. Aide financière

Le Ministère subventionne un maximum de 40 % du salaire du travailleur, excluant les charges sociales de l'employeur, dont l'emploi a été allongé et stabilisé, jusqu'à concurrence de **5 000 \$ par année par emploi**. Les vacances et les congés offerts ou dus par l'employeur, selon les normes du travail, sont des dépenses admissibles. La contribution du subventionné doit représenter un minimum de 60 % du salaire du travailleur. La subvention s'applique sur le nombre d'heures ajoutées par rapport à l'horaire régulier de la ou du travailleur.

La subvention est versée par paiement périodique sur présentation du registre de paie des travailleuses ou des travailleurs concernés. Les modalités de versement sont explicitées à la partie 4 de l'*Entente de subvention* et doivent être conformes à la Politique de paiements aux intervenants externes.

6.2.8 Durée de l'entente

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite avant de s'engager pour une période de temps supplémentaire et une justification devra être présente au dossier.

Pour l'activité de Prolongation des emplois saisonniers, si, après cette période, aucune source de revenus ni aucune retombée ne peuvent être générées, une analyse de la pertinence doit être réalisée avant d'accepter une prolongation du projet. Par contre, l'employeur peut présenter un autre projet.

6.3 Partenariat et appariement de la main-d'œuvre

6.3.1 Objectif spécifique

L'objectif de cette activité est, d'**allonger, de façon récurrente, les périodes d'emploi** (en termes d'heures par semaine ou de mois par année) des travailleuses et des travailleurs à statut précaire grâce à des projets de partenariats visant le partage de main-d'œuvre.

6.3.2 Effets escomptés

NOTE

Les projets d'appariement et de partage de main-d'œuvre permettent aux employeurs de disposer d'une main-d'œuvre selon leurs besoins et aux travailleurs de prolonger leur période d'emploi afin de réduire le recours à l'assurance-emploi.

6.3.3 Employeurs admissibles

Les employeurs admissibles à cette activité sont ceux prévus à la section *Généralités* de la mesure Concertation pour l'emploi. Ceux-ci doivent être à la recherche de main-d'œuvre ou employer des travailleurs à statut précaire (saisonniers, contractuels, temporaires, occasionnels, sur appel ou à temps partiel) et souhaiter se regrouper pour faciliter l'échange.

Le regroupement d'employeurs doit être formé d'un minimum de 3 entreprises ou organismes admissibles et avoir une certaine proximité géographique afin de favoriser le partage de main-d'œuvre dans des secteurs soumis à des fluctuations saisonnières ou cycliques en vue d'une prolongation de la période d'emploi des travailleurs à statut précaire.

Les agences de placement ne sont pas admissibles dans le cadre de la mesure.

6.3.4. Travailleuses ou travailleurs admissibles

Les travailleuses ou les travailleurs admissibles sont ceux à statut précaire regroupant les emplois saisonniers, les contractuels, temporaires, occasionnels, sur appel ou à temps partiel. Les étudiantes ou les étudiants sont exclus.

6.3.5 Activités non admissibles

Exemples :

- Les activités de partage de main-d'œuvre d'un regroupement de moins de 3 entreprises;
- Les activités de partage de main-d'œuvre organisées ou gérées par une agence de placement de personnel.

6.3.6 Modalités de fonctionnement

Les employeurs désirant soumettre un projet de partenariat doivent se regrouper pour se partager la main-d'œuvre disponible. Ce regroupement peut se faire de trois façons :

- 1- les employeurs qui se regroupent créent un nouvel organisme en l'enregistrant au Bureau du registraire du Québec afin que celui-ci détienne un NEQ
- 2- les entreprises désignent parmi eux un mandataire pour les représenter et signer l'entente de subvention avec le Ministère, comme prévu au formulaire *Accord de regroupement et mandat*.

NOTE

3- le regroupement désigne un organisme délégué qui agit à titre de mandataire externe (excepté les agences de placement qui ne sont pas admissibles) pour les représenter et signer l'entente de subvention avec le Ministère, comme prévu au formulaire Accord de regroupement et mandat.

À noter que chacun des employeurs faisant partie du regroupement doit être admissible à la mesure Concertation pour l'Emploi, afin de bénéficier de la subvention versée par le Ministère.

Le projet déposé par le regroupement décrit les mécanismes permettant de favoriser le partage de main-d'œuvre entre les employeurs, notamment :

- Un résumé des attentes et objectifs à atteindre;
- Les rôles et responsabilités des partenaires impliqués;
- La répartition budgétaire incluant le mécanisme de partage des coûts;
- L'échéancier des activités;
- La date du dépôt du rapport d'étape, s'il y a lieu;
- Les éléments du rapport final d'activités dont notamment les progrès réalisés en lien avec les objectifs;
- Le dépôt du rapport final.

6.3.7 Frais admissibles

Les frais admissibles* sont ceux prévus au chapitre *Généralités* de la mesure *Concertation pour l'Emploi*.

[* Généralités](#)

Si, exceptionnellement, le projet de partage de main-d'œuvre ou d'appariement est suffisamment complexe pour justifier la mise sur pied d'un comité de concertation, les frais admissibles* sont les mêmes que pour tout comité de concertation en entreprise.

6.3.8 Aide financière

Le Ministère subventionne un maximum de 40 % des frais admissibles, dont le salaire brut du coordonnateur. Le montant maximum de la subvention pour le salaire de la coordonnatrice ou du coordonnateur est fixé à **30 000 \$**, excluant les charges sociales de l'employeur. Les vacances et les congés offerts ou dus par l'employeur, selon les normes du travail, sont des dépenses admissibles. La contribution du mandataire et des membres du regroupement doit représenter un minimum de 60 % des frais admissibles.

Les modalités de versement sont explicitées à la partie 4 de l'*Entente de subvention* et doivent être conformes à la Politique de paiements aux intervenants externes.

NOTE

6.3.9 Durée de l'entente

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite avant de s'engager pour une période de temps supplémentaire et une justification devra être présente au dossier.