

**ÉTUDE SUR LA  
STRUCTURE DES  
EMPLOIS DANS  
LE SECTEUR DE  
L'HORTICULTURE  
ORNEMENTALE  
AU QUÉBEC**



***PROFIL DU SOUS-SECTEUR  
ARBORICULTURE***



Novembre 1999

---

**NDLR:** Le genre masculin utilisé dans cette publication désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

© Gouvernement du Québec  
Dépot Légal : 1999  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN : 2-922003-19-1  
La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

---

---

# ÉTUDE SUR LA STRUCTURE DES EMPLOIS DANS LE SECTEUR DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC



*Cette étude a bénéficié du soutien financier de :*



## Équipe de production et de réalisation

*L'étude sur la structure des emplois dans le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec a été réalisée grâce à la collaboration des personnes et organismes suivants :*

### **Responsable :**

*Institut québécois des ressources humaines en horticulture  
Martine Matteau, directrice*

### **Recherche, coordination et rédaction :**

*Institut québécois des ressources humaines en horticulture  
Michelle Perrault, chargée de projet*

### **Collaboration spéciale :**

*Danielle Mineau*

### **Membres du Comité d'encadrement de l'étude :**

*Serge Dion, Association des Jardineries du Québec (AJQ)*

*Patrick Garneau, Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPQ)*

*Jean Labelle, Emploi-Québec*

*Luc Labonté, Association des Jardineries du Québec (AJQ)*

*Fernand Léonard, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)*

*Martine Matteau, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)*

*André Mousseau, président, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)*

*Michelle Perrault, Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)*

*Josée Roy, Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)*

*Rita Constantin Truba, Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)*

### **Organismes ayant contribué financièrement à l'étude :**

*Emploi-Québec*

*Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)*

*Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)*

*Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)*

*Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)*

### **Organismes ayant collaboré à l'étude :**

*Association des professionnels en irrigation horticole (APIQ)*

*Association des jardineries du Québec (AJQ)*

*Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)*

*Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ)*

*Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)*

*Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)*

*Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)*

*Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)*

### **Validation de la méthodologie :**

*J. M. André Lachance et associés*

### **Correction des documents, conception graphique et mise en page**

*Kristine Boyer*

## Remerciements

*L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture désire remercier toutes les personnes qui, par leur apport inestimable, ont permis la réalisation de cette étude.*

*Nous tenons tout d'abord à souligner notre reconnaissance aux entreprises et aux représentants de l'industrie qui ont fait don de ressources et de temps. En effet, le portrait de chaque sous-secteur à l'étude n'aurait pu être réalisé sans les précieux commentaires de ces personnes.*

*Un témoignage de reconnaissance est aussi adressé aux travailleurs qui, à l'échelle de la province, ont accepté d'être interrogés relativement au profil de leur emploi.*

*Nous ne pouvons non plus passer sous silence la participation financière des organismes du milieu et de ministères provinciaux sans laquelle l'étude n'aurait pu être réalisée.*

*Un merci tout spécial s'adresse aux membres du comité d'encadrement qui ont contribué à cette étude en lui consacrant temps et énergie.*

*Je remercie enfin l'équipe de l'Institut qui s'est assurée que toutes les étapes requises à la réalisation du projet soient suivies et respectées.*

*Ce projet n'aurait pu atteindre une telle envergure sans toutes ces collaborations.*

*Le président,*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'André Mousseau', written in a cursive style.

*André Mousseau*

## Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>			
<i>Remerciements</i>			
<b>INTRODUCTION</b>		<i>p.1</i>	
<b>MÉTHODOLOGIE</b>			
<i>Objectifs</i>		<i>p.3</i>	
<i>Type d'étude</i>		<i>p.3</i>	
<i>Référence</i>			
<i>Recherche documentaire</i>		<i>p.4</i>	
<i>Questionnaires</i>		<i>p.4</i>	
<i>Echantillon</i>		<i>p.4</i>	
<i>Cueillette de données</i>		<i>p.5</i>	
<i>Validation</i>		<i>p.5</i>	
<b>PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE</b>			
<i>Type et valeur de l'activité économique</i>		<i>p.7</i>	
<i>Type d'activités</i>		<i>p.7</i>	
<i>Valeur des activités</i>		<i>p.7</i>	
<i>Forces et faiblesses</i>		<i>p.7</i>	
<i>Forces</i>		<i>p.7</i>	
<i>Faiblesses</i>		<i>p.7</i>	
<i>Menaces et défis</i>		<i>p.7</i>	
<i>Menaces</i>		<i>p.7</i>	
<i>Défis</i>		<i>p.7</i>	
<i>Caractéristiques des entreprises et des travailleurs</i>		<i>p.7</i>	
<i>Nombre d'entreprises</i>		<i>p.7</i>	
<i>Taille des entreprises</i>		<i>p.7</i>	
<i>Localisation de l'industrie</i>		<i>p.7</i>	
<i>Nombre de travailleurs</i>		<i>p.7</i>	
<i>Présence des femmes</i>		<i>p.7</i>	
<i>Occupations, métiers et professions</i>		<i>p.8</i>	
<b>PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b>			
<i>Profil de l'emploi</i>		<i>p.8</i>	
<i>Structure d'emploi</i>		<i>p.8</i>	
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>		<i>p.8</i>	
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>		<i>p.9</i>	
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>		<i>p.9</i>	
<b>Perspectives professionnelles</b>			<i>p.10</i>
<i>Évolution de l'emploi</i>			<i>p.10</i>
<i>Progression dans l'emploi</i>			<i>p.10</i>
<b>Embauche des travailleurs</b>			<i>p.10</i>
<i>Exigences d'embauche</i>			<i>p.10</i>
<i>Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs</i>			<i>p.10</i>
<i>Méthodes de recrutement</i>			<i>p.11</i>
<b>Formation des travailleurs</b>			<i>p.11</i>
<i>Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation</i>			<i>p.11</i>
<i>Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution</i>			<i>p.11</i>
<i>Recommandations des employeurs</i>			<i>p.11</i>
<b>PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS</b>			
<i>Profil du propriétaire-exploitant</i>			<i>p.13</i>
<i>Profil du chef de groupe(s)</i>			<i>p.16</i>
<i>Profil de l'arboriculteur-élagueur chef d'équipe</i>			<i>p.19</i>
<i>Profil de l'élagueur</i>			<i>p.23</i>
<i>Profil de l'homme de sol</i>			<i>p.27</i>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>			<i>p.30</i>

## Introduction

L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH) est un instrument commun créé par les fédérations et les associations horticoles afin de résoudre les problèmes structurels du marché de l'emploi en horticulture.

Afin d'établir une stratégie d'intervention efficace, il s'avère essentiel d'avoir en main de l'information structurée concernant la main-d'œuvre et les emplois dans le secteur horticole au Québec. Or, en 1996, une étude a été réalisée, par l'IQRHH, sur la main-d'œuvre et les emplois en production horticole. Cette étude visait les onze (11) sous-secteurs de la production horticole et incluait une analyse de la main-d'œuvre et des emplois dans les pépinières, gazonnières ainsi qu'en floriculture (serres).

En ce qui concerne les entreprises de commercialisation et de services en horticulture ornementale, les études effectuées jusqu'à présent ne fournissaient pas de données précises sur les types d'emplois généralement offerts et sur les perspectives d'embauche dans les entreprises au Québec.

Pour combler cette lacune, l'IQRHH a élaboré un projet d'étude visant à dresser le profil détaillé de l'emploi et de la main-d'œuvre dans les sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. L'étude vise à présenter l'information concernant la structure des emplois dans les entreprises et à préciser les principaux besoins de formation des travailleurs. Ainsi, les données recueillies pourront notamment aider à l'élaboration d'un plan d'intervention pour le développement des ressources humaines dans les entreprises de commercialisation et de services en horticulture ornementale.

L'étude se divise en trois parties distinctes. Dans un premier temps, un profil de l'industrie a été dressé afin de mettre en relief les forces et les faiblesses, de même que les menaces et défis de chacun des sous-secteurs à l'étude, et de relever les principales tendances à l'intérieur de chacun d'eux.

La deuxième partie de ce rapport est constituée de la synthèse des entrevues réalisées auprès des représentants de l'industrie et des travailleurs. Cette section regroupe les données recueillies et analysées sur l'emploi et la main-d'œuvre.

Enfin, la troisième et dernière partie vise à dresser le portrait de chacun des métiers, des occupations et des professions que l'on retrouve à l'intérieur des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. L'information est colligée sous forme de fiches et regroupe l'ensemble des données concernant chaque catégorie d'emploi identifié pour chacun des sous-secteurs étudiés.



### 1. Objectifs de l'étude

La présente étude identifie la structure des emplois dans les sous-secteurs reliés à la commercialisation et aux services en horticulture ornementale au Québec. Elle présente également le profil des occupations, métiers et professions que l'on retrouve dans chaque sous-secteur, à l'exception du secteur de la distribution de fournitures et matériaux, et de ceux concernant les serres, pépinières et gazonnières, soit :

- ☛ Aménagement et entretien paysager
- ☛ Arboriculture
- ☛ Entretien d'espaces verts
- ☛ Irrigation horticole
- ☛ Fleuristerie
- ☛ Jardinerie
- ☛ Services en horticulture ornementale

Conséquemment, bien que notre volonté initiale ait été de traiter et d'analyser aussi les entreprises de distribution de fournitures et de matériaux de la même façon que les autres sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale, la réalité des données en a décidé tout autrement. Après avoir rencontré un certain nombre d'employeurs et d'employés, nous avons constaté que la seule similitude concernait une partie de la structure de l'emploi. Ainsi, ce sous-secteur regroupe des entrepreneurs, des acheteurs et des représentants-vendeurs. Toutefois, selon l'entreprise concernée, le produit vendu ou acheté diffère relativement d'une à l'autre. Par ailleurs, une partie des entreprises présente la fonction production tandis que d'autres se consacrent à l'importation de produits qu'elles revendent directement. De nombreuses autres différences pourraient également être soulevées. Pour ces raisons, nous avons décidé de ne pas décrire ce sous-secteur qui présente trop d'exceptions et peu d'uniformité.

Par ailleurs, les sous-secteurs regroupant les pépinières, les gazonnières et les serres ne seront mentionnés que dans le document synthèse compte tenu qu'ils ont déjà fait l'objet d'une analyse au moment où l'IQRHH réalisait l'étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec. Donc, nous nous en sommes tenus aux sept sous-secteurs mentionnés précédemment.

En plus d'identifier la structure des emplois et le profil des occupations, métiers et professions des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale, la présente étude tente aussi de faire ressortir les besoins spécifiques de l'industrie et des travailleurs en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre.

Plus spécifiquement, l'étude vise, pour chacun des sous-secteurs énumérés ci-haut, les objectifs suivants :

- ☛ Identifier les besoins généraux et spécifiques de l'industrie en matière de développement de la main-d'œuvre;
- ☛ Identifier les axes de développement et les tendances de l'industrie;
- ☛ Identifier la structure d'emploi de l'industrie;
- ☛ Identifier les catégories d'emploi que l'on retrouve dans l'industrie;
- ☛ Identifier les occupations, métiers et professions exercés pour chaque catégorie d'emploi répertorié ainsi que les métiers et professions clés;
- ☛ Décrire les fonctions et tâches principales pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Présenter le profil de la main-d'œuvre pour les métiers et les professions répertoriés;
- ☛ Décrire les perspectives professionnelles pour les travailleurs dans les métiers et les professions répertoriés;
- ☛ Identifier les exigences et les problèmes reliés à l'embauche des travailleurs pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Identifier les besoins de formation des travailleurs pour les métiers et professions répertoriés;
- ☛ Identifier le degré de satisfaction des travailleurs et des employeurs en regard de la formation pertinente à l'emploi dispensée par les institutions de formation et par les employeurs en milieu de travail;
- ☛ Identifier l'état de l'évolution des métiers et professions répertoriés.

### 2. Type d'étude

La présente étude est le résultat d'une collecte de données recueillies auprès de l'industrie, des entreprises et des travailleurs des sept sous-secteurs suivants de la commercialisation et des services en horticulture ornementale

au Québec, c'est-à-dire :

- ☞ Aménagement et entretien paysager
- ☞ Arboriculture
- ☞ Entretien d'espaces verts municipaux
- ☞ Irrigation horticole
- ☞ Fleuristerie
- ☞ Jardinier
- ☞ Services d'entretien en horticulture ornementale

Elle complète l'étude, réalisée en 1996, sur la main-d'œuvre et les emplois du secteur de la production horticole qui incluait alors, tel que mentionné précédemment, les sous-secteurs des pépinières, des gazonnières et des serres.

**Le champ d'analyse de la présente étude s'étend :**

- a) aux entreprises des sous-secteurs concernés;
- b) aux travailleurs des sous-secteurs visés;
- c) ainsi qu'aux métiers, occupations et professions pour les différentes catégories de travailleurs suivants : entrepreneur/gestionnaire, personnel d'encadrement et personnel d'exécution.

### 3. Référence

#### **A) RECHERCHE DOCUMENTAIRE :**

Dans un premier temps, une vaste revue de la littérature a été réalisée. Ainsi, une recherche documentaire a été effectuée à partir d'études, de rapports et de diverses données publiés au fil des années. Fait à noter toutefois, il n'existait pas d'information à jour sur l'ensemble du secteur de la commercialisation et des services non plus que de données statistiques récentes.

Les données, dont nous nous sommes en partie inspirées afin de déterminer le profil socioéconomique de chacun des sous-secteurs, ont été prélevées de deux principaux documents. Le premier a été élaboré par la direction des statistiques sur les industries du Bureau de la statistique du Québec. Ce document date toutefois de 1991. Le second document provient de la direction de l'analyse et de l'information économique du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec et date de 1993. Vous retrouverez la liste des documents consultés, dont ceux précédemment énumérés, dans la bibliographie.

#### **B) QUESTIONNAIRES :**

Pour obtenir l'information sur les entreprises et la main-d'œuvre des secteurs de la commercialisation et des

services en horticulture ornementale au Québec, deux questionnaires d'enquête ont été élaborés. Ces questionnaires ont été fortement inspirés de ceux réalisés dans le cadre de la précédente étude sur la structure des emplois en production horticole, réalisée en 1996.

Ainsi, le premier questionnaire comportait une trentaine de questions et s'adressait aux propriétaires d'entreprises des secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. Quant au second, il s'adressait aux travailleurs de chacun des sous-secteurs visés et comportait une vingtaine de questions.

#### **C) ÉCHANTILLON :**

Afin d'obtenir un échantillon d'entreprises qui soit représentatif dans les différents sous-secteurs, nous avons tenu compte de certains critères communs à tous les sous-secteurs. Nous étions cependant conscients que certains sous-secteurs avaient des caractéristiques qui leur étaient propres et nous en avons également tenu compte lors de l'étude.

Ainsi, au départ, il a été convenu que dix (10) entreprises par sous-secteurs seraient sélectionnées. Afin de s'assurer d'une certaine uniformité dans cette sélection, nous avons proposé à chaque sous-secteur de nous soumettre les noms de vingt (20) entreprises répondant à l'ensemble de critères généraux déterminés au préalable. Par la suite, nous nous sommes assurés de faire la sélection des entreprises de façon aléatoire, tout en tenant compte des divers critères retenus.

Ces critères communs à tous les sous-secteurs englobent les éléments suivants :

- ☞ Taille de l'entreprise
- ☞ Localisation géographique
- ☞ Activité significative dans le sous-secteur qu'elle représente
- ☞ Nombre d'employés
- ☞ Nombre d'années d'opération
- ☞ Sexe des répondants

Plus spécifiquement, en ce qui concerne la **taille des entreprises** : parmi les vingt entreprises composant l'échantillon dans chaque sous-secteur, il devait y avoir une représentation équilibrée des entreprises dont le chiffre d'affaires se situait dans les catégories suivantes :

- a) moins ou égal à 50 000 \$
- b) entre 50 001 \$ et 100 000 \$
- c) entre 100 001 \$ et 150 000 \$
- d) entre 150 001 \$ et 250 000 \$

- e) entre 250 001 \$ et 400 000 \$
- f) entre 400 001 \$ et 650 000 \$
- g) plus de 650 000 \$

Au niveau de la **localisation géographique**, nous tenions à une représentation équilibrée des entreprises qui exercent leurs activités en milieu urbain, semi-urbain ou rural.

De plus, un certain nombre d'entreprises du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec complètent leurs activités en développant un secteur connexe à leur activité principale ou un tout autre secteur d'activités. Ainsi, lors du choix des entreprises dans la composition de l'échantillon, nous avons tenu compte de celles dont les **activités économiques sont significatives dans le sous-secteur qu'elles représentent**.

Par ailleurs, en ce qui concerne le **nombre d'employés**, les entreprises proposées par les associations représentaient celles dont le nombre de travailleurs se situait dans les catégories suivantes :

- a) 4 travailleurs ou moins
- b) entre 5 et 9 travailleurs
- c) entre 10 et 14 travailleurs
- d) entre 15 et 29 travailleurs
- e) entre 30 et 50 travailleurs
- f) plus de 50 travailleurs

Quant au **nombre d'années d'opération**, nous avons identifié des entreprises dont le nombre d'années d'existence variait parmi la sélection suivante :

- a) moins de 3 ans
- b) plus de 3 ans et moins de 5 ans
- c) plus de 5 ans et moins de 10 ans
- d) entre 10 et 20 ans
- e) plus de 20 ans
- f) plus d'une génération

Enfin, compte tenu qu'au Québec environ 12% des gestionnaires de petites et moyennes entreprises sont des femmes, nous avons choisi de tenir compte également de cette variable lors du choix des entreprises faisant partie de l'échantillon. Ainsi, nous avons tenu compte d'un seuil minimal d'**entreprises gérées par des femmes**.

#### 4. Cueillette de données

En plus de permettre la cueillette de certaines informations par le biais de la revue de littérature, l'étude est

surtout le résultat d'une consultation menée auprès des représentants d'entreprises et de travailleurs du milieu de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Ainsi, les résultats reflètent l'information colligée lors des entrevues réalisées.

Pour chacun des sous-secteurs concernés par l'étude, nous avons consulté dix entrepreneurs/gestionnaires d'entreprises dont quatre ont été rencontrés en entrevue. Les six autres entrepreneurs/gestionnaires ont été contactés par téléphone et un questionnaire a alors été complété soit par courrier ou au moment de l'entrevue téléphonique. Les questionnaires complétés par courrier étaient révisés au moment de leur réception et certains éléments confirmés lors d'un appel téléphonique subséquent.

Au total, plus d'une centaine d'entrepreneurs/gestionnaires ont été contactés. Parmi ces derniers, plus de soixante-dix ont accepté de répondre au questionnaire. Toutefois, plusieurs d'entre eux ont demandé à ce que leur nom ne soit pas mentionné dans le cadre des résultats de l'étude.

Par ailleurs, pour chacun des métiers, occupations et professions identifiés par sous-secteur, des travailleurs ont également été consultés. Ainsi, l'échantillon comportait un minimum de cinq travailleurs par catégorie d'emploi, dont deux rencontrés. Parmi ceux contactés par téléphone, certains ont accepté de compléter le questionnaire par la poste tandis que d'autres ont répondu aux questions lors de l'entretien téléphonique.

Ces diverses entrevues ont permis d'obtenir des données à jour sur la situation des entreprises et de la main-d'œuvre à l'étude. Il faut toutefois souligner que les paramètres de l'étude et l'échantillon retenu ne s'appuient pas sur un modèle habituel de sondage. En effet, nous avons choisi de déterminer notre propre échantillon et avons défini notre méthodologie en vue de recueillir les tendances générales de l'industrie de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Ainsi, l'information que l'on retrouve dans les divers documents s'applique au cadre de l'échantillon et reflète les tendances de l'industrie telles que perçues par les personnes interrogées.

#### 5. Validation

À partir des données recueillies auprès des représentants du milieu, des employeurs et des employés ainsi que de celles obtenues par la recherche documentaire,

un profil préliminaire des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale a été tracé. Ce profil préliminaire a alors été transmis aux différentes associations sectorielles pour lecture et commentaires.

Par la suite, des fiches sur les catégories d'emplois ont été élaborées par sous-secteur. Le contenu de ces fiches a aussi été transmis aux associations sectorielles de même qu'aux membres du comité d'encadrement de l'étude. Enfin, les documents finaux ont été soumis à deux entrepreneurs par sous-secteurs, de même qu'aux membres du comité d'encadrement et aux présidents des différentes associations concernées par l'étude.

Les résultats de la recherche, de l'analyse, des entrevues de même que des consultations se retrouvent à l'intérieur de sept (7) documents traitant de la main-d'œuvre et des emplois de chaque sous-secteur de la commercialisation et des services visés par l'étude. Par ailleurs, un document synthèse résume les tendances de chaque sous-secteur et propose des tableaux sur l'information colligée.



## PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE



### 1. Type et valeur des activités économiques

#### 1.1 TYPE D'ACTIVITÉS

Ce sous-secteur regroupe les entreprises dont la principale activité est l'arboriculture. Les entreprises dites «privées» exécutent l'ensemble des travaux d'arboriculture, incluant les municipalités. Les entreprises dites «d'utilité publique» accomplissent de l'élagage pour le dégageage des lignes de distribution du courant électrique ou les réseaux de communication aériens.

#### 1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

La valeur totale des activités en arboriculture est d'environ 35 millions de dollars annuellement. Les contrats reliés aux activités dites de réseau (Hydro-Québec) atteignent entre 20 et 25 millions de dollars.



### 2. Forces et faiblesses du sous-secteur

#### 2.1 FORCES

- ☛ La croissance au cours des dix dernières années.
- ☛ Le «Diplôme d'études professionnelles en arboriculture-élagage», programme de formation reconnu par le Ministère de l'Éducation du Québec.
- ☛ Le réseau de la Société internationale d'arboriculture (SIAQ), regroupant des entreprises à travers le monde.
- ☛ Les entreprises qui supportent la formation dans ce secteur.

#### 2.2 FAIBLESSES

- ☛ Le travail au noir.
- ☛ L'absence de barrière à l'entrée : l'inexistence de normes légales.
- ☛ L'absence de certification, pour les travailleurs, reconnue par le milieu.
- ☛ La multitude de petits entrepreneurs, non qualifiés, qui s'improvisent arboriculteurs.



### 3. Menaces et défis

#### 3.1 MENACES

- ☛ Les entreprises sous-spécialisées, qui n'ont pas d'as-

surance adéquate, et qui engagent une main-d'œuvre non qualifiée et non-déclarée (travail au noir).

#### 3.2 DÉFIS

- ☛ Faire reconnaître et approuver la formation par l'ensemble de l'industrie (certification).



### 4. Caractéristiques des entreprises et des travailleurs

#### 4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

Selon la Société internationale d'arboriculture section Québec, il y aurait, en 1998, environ 150 entreprises en son sein dont l'activité principale est l'arboriculture.

#### 4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

Le chiffre d'affaires moyen des entreprises se situe entre 250 000 à 300 000 \$ par année. Il y a une dizaine d'entreprises qui sont très grosses et le reste sont de petites entreprises embauchant en moyenne 6 employés soit deux (2) équipes de travail.

#### 4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

La majorité des entreprises se retrouvent dans la région métropolitaine de Montréal ainsi que dans celle de Québec.

#### 4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

En tenant compte de la taille moyenne des entreprises qui est de six employés, le sous-secteur de l'arboriculture générerait environ 1 000 emplois à temps plein, partiel ou occasionnel. Ces emplois sont cependant saisonniers puisque les entreprises exercent leurs activités en moyenne dix (10) mois par année.

#### 4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

On retrouve très peu de femmes dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale. En effet, la force et l'endurance pour exécuter plusieurs tâches, telles que l'élagage, l'abattage et l'essouchement, sont les principales difficultés alléguées. Les quelques femmes que l'on y retrouve sont en majorité gestionnaires.

Par ailleurs, à peine plus de 6% de la clientèle du programme d'études professionnelles en arboriculture-élagage sont des femmes.



## 5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve dans les entreprises du sous-secteur de l'arboriculture sont :

- Propriétaire-exploitant
- Chef de groupe(s) en arboriculture
- Arboriculteur-élagueur chef d'équipe
- Élagueur
- Homme de sol



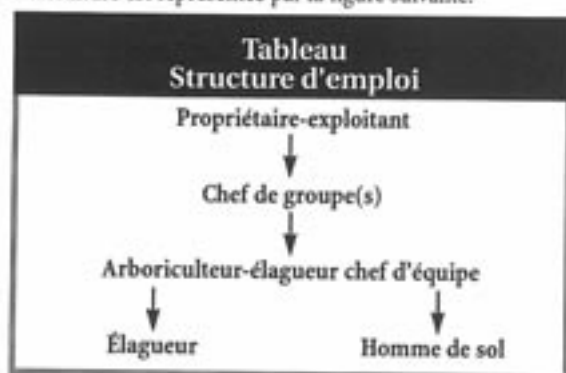
## PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE



### 1. Profil de l'emploi

#### 1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

La structure d'emploi type du sous-secteur de l'arboriculture est représentée par la figure suivante:



#### 1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le propriétaire-exploitant en arboriculture planifie, organise, dirige et contrôle les opérations de services et d'entretien en arboriculture. Il travaille à l'année mais les mois de décembre, janvier et février constituent une période creuse. L'entrepreneur travaille généralement plus de 50 heures par semaine réparties sur six à sept jours.

Le chef de groupe(s) en arboriculture organise, dirige et contrôle les opérations ainsi que le travail des arboriculteurs-élagueurs, des hommes de sol et des autres travailleurs, le cas échéant. Dans les entreprises syndiquées, le chef de groupe(s) a un emploi permanent à temps plein. Dans les petites entreprises (environ 70% du total des entreprises en arboriculture), il peut avoir un poste permanent saisonnier et travailler jusqu'à 39 semaines par année. Généralement l'horaire est répartie sur cinq jours et équivaut à un peu plus de 40 heures par semaine. Toutefois, durant les périodes de pointe ou selon les contrats, il peut être appelé à travailler un nombre supérieur d'heures réparties sur 7 jours hebdomadaires. Le salaire horaire d'un chef de groupe(s) se situe entre 15 et 18\$.

L'arboriculteur-élagueur chef d'équipe planifie, distribue et coordonne le travail de son équipe. De plus, tout

comme l'élagueur, il élague, émonde et soigne les arbres à l'aide des techniques et du matériel appropriés. Dans plus de 70% des cas, il exerce un travail permanent saisonnier. Toutefois, dans certaines entreprises, l'arboriculteur chef d'équipe travaille à l'année et durant les périodes creuses, il exerce d'autres tâches connexes à ses fonctions (par exemple l'entretien des équipements). Le salaire horaire d'un chef d'équipe se situe entre 13 et 16,50\$ en fonction de son expérience, de sa formation et de la taille de l'entreprise, et est jumelé, dans les entreprises syndiquées notamment, à une prime pouvant atteindre 13% du salaire gagné. L'horaire de travail varie selon la température et la période de l'année. Normalement, l'horaire se répartit sur cinq jours et équivaut à un peu plus de 40 heures par semaine. Les travailleurs sont toutefois appelés à faire des heures supplémentaires selon les contrats ou autres situations spécifiques.

L'élagueur élague, émonde et soigne les arbres à l'aide des techniques et du matériel appropriés. Dans plus de 70% des cas, il exerce un travail permanent saisonnier. Toutefois, dans certaines entreprises, il travaille à l'année et durant les périodes creuses, il exerce d'autres tâches connexes à ses fonctions (par exemple l'entretien des équipements). Le salaire horaire d'un arboriculteur-élagueur se situe entre 10 et 16,50\$ et est fonction de son expérience, de sa formation et de la taille de l'entreprise. L'horaire de travail varie selon la température et la période de l'année. Normalement, l'horaire se répartit sur cinq jours et équivaut à un peu plus de 40 heures par semaine. Les travailleurs sont toutefois appelés à faire des heures supplémentaires selon les contrats ou autres situations spécifiques.

L'homme de sol réalise diverses tâches dans le but de supporter le travail de l'arboriculteur-élagueur. Plus de 75% des travailleurs exercent un emploi saisonnier. Généralement, l'homme de sol travaille une quarantaine d'heures par semaine réparties sur cinq jours. Toutefois, en fonction des contrats, de la période de l'année et de la température, il peut être appelé à travailler un nombre supérieur d'heures. En fonction de son expérience, de ses connaissances et de la taille de l'entreprise, l'homme de sol reçoit un salaire horaire pouvant varier entre 10 et 12\$.

	Travail permanent	Travail saisonnier	Salaire horaire moyen
Propriétaire-exploitant	100%	- - -	n/d
Chef de groupe(s)	30%	70%	De 15 à 18\$
Arboriculteur-élagueur chef d'équipe	30%	70%	De 13 à 16.50\$, plus une prime pouvant atteindre jusqu'à 13% (entreprises syndiquées) du salaire
Élagueur	30%	70%	De 10 à 16.50\$
Homme de sol	25%	75%	De 10 à 12\$



## 2. Métiers, professions et occupations clés

Les propriétaires-exploitants en arboriculture, interrogés lors de la présente enquête, ont en très grande majorité indiqué que le poste d'arboriculteur est l'occupation clé dans l'industrie. En effet, plus de 90% des employeurs estiment que l'arboriculteur-élagueur chef d'équipe a une influence déterminante puisqu'il possède les connaissances pertinentes à l'exercice de ses fonctions. Il participe également à la formation des hommes de sol, assure la supervision et dirige toutes les étapes de réalisation sur les chantiers.



## 3. Profil de la main-d'œuvre

La presque totalité des entrepreneurs en arboriculture sont des hommes dont l'âge varie entre 35 et 60 ans. La majorité a complété une formation de niveau secondaire. Plusieurs entrepreneurs, dont l'âge varie entre 35 et 45 ans, ont complété une formation professionnelle en arboriculture. Par ailleurs, 10% des propriétaires interrogés avaient aussi complété un diplôme universitaire. Le nombre d'années d'expérience se situe entre 5 et 35 ans.

Plus de 98% des chefs de groupe(s) sont des

hommes dont l'âge varie entre 30 et 60 ans. La majorité des travailleurs interrogés ont complété un diplôme de niveau secondaire et plus de 70% d'entre eux ont suivi ou complété une formation en arboriculture. Ils possèdent entre cinq et 20 années d'expérience et tous les chefs de groupe(s) interrogés lors de l'enquête avaient occupés un poste d'arboriculteur-élagueur au préalable.

Plus de 95% des chefs d'équipe sont des hommes dont l'âge varie entre 30 et 55 ans. La plupart des chefs d'équipe ont complété des études de niveau secondaire et parmi ceux interrogés lors de la présente enquête, plus de 50% avaient complété une formation en arboriculture. Ces travailleurs possèdent entre 5 et 30 années d'expérience dans le secteur.

L'arboriculteur-élagueur possède entre deux et 30 années d'expérience. Plus de 50% ont suivi des cours en arboriculture et de plus en plus de travailleurs obtiennent leur certification de la Société internationale d'arboriculture-section Québec. L'âge des arboriculteurs se situe entre 20 et 55 ans et plus de 95% des personnes interrogées, qui exercent ce métier, sont des hommes.

La presque totalité des hommes de sol sont des hommes dont l'âge varie entre 18 et 53 ans. La plupart ont complété un diplôme d'études secondaires. Dans plus de 75% des cas, ces travailleurs sont non spécialisés et n'ont donc pas suivi de formation en arboriculture. Leur expérience varie entre aucune expérience et 8 années.

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Propriétaire-exploitant	De 35 à 60	98%	2%	Variable	Ingénieur forestier, arboriculture	De 5 à 35 ans
Chef de groupe(s)	De 30 à 60	98%	2%	Secondaire	Arboriculture	De 5 à 20 ans
Arboriculteur-élagueur chef d'équipe	De 30 à 55	95%	5%	Secondaire	Arboriculture	De 5 à 30 ans
Arboriculteur	De 20 à 55	95%	5%	Secondaire	Arboriculture	De 2 à 30 ans
Homme de sol	De 18 à 53	98%	2%	Rare	- - - -	D'aucune à 8 années



## 4. Perspectives professionnelles

### 4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Dans l'ensemble, le secteur de l'arboriculture a connu une croissance importante au cours de la dernière année à cause de la « crise du verglas » qu'a connue le Québec en 1998. Ainsi, de nombreuses entreprises ont vu le jour et beaucoup de travailleurs ont pu obtenir un emploi dans ce sous-secteur.

Toutefois, mis à part cet événement exceptionnel, le secteur a connu, au cours des dernières années, une certaine croissance qui s'est traduite par la création de nouveaux emplois que ce soit de chefs de groupe(s), de chefs d'équipe, d'arboriculteurs-élagueurs ou d'hommes de sol.

D'après les entrepreneurs interrogés lors de l'enquête, cette croissance devrait se poursuivre au cours des prochaines années même si on assistera à la disparition de plusieurs entreprises qui ont vu le jour suite à la crise du verglas. Cette croissance devrait notamment se traduire par la création de nouveaux postes, plus particulièrement au niveau des élagueurs et hommes de sol.

### 4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

La progression dans l'emploi pour le chef de groupe(s) se fait surtout par le perfectionnement des compétences et se reflète par une augmentation salariale. Le travailleur d'une petite entreprise aspire à un emploi dans une plus grosse compagnie, là où les conditions de travail sont généralement supérieures.

Avec le temps, en fonction des rares disponibilités, de la taille de l'entreprise, de son expérience, ses qualifications et son intérêt, l'arboriculteur-élagueur chef d'équipe peut accéder à un poste de chef de groupe(s). Généralement, la progression se traduit par l'autonomie du travailleur, la réalisation de nouveaux défis et l'augmentation de son salaire. Le chef d'équipe qui possède une formation ou de l'expérience, et qui travaille dans une petite entreprise, peut choisir de changer d'entreprise.

Après quelques années d'expérience et le perfectionnement de ses compétences, l'élagueur peut accéder à un poste de chef d'équipe. Toutefois, la progression se fait surtout par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une progression salariale.

Pour l'homme de sol, la progression dans l'emploi se traduit par une progression salariale et l'ajout de responsabilités. L'expérience et la formation peut lui permettre d'accéder à un poste d'arboriculteur-élagueur. L'employé peut aussi choisir de changer d'entreprise.



## 5. Embauche des travailleurs

### 5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Un diplôme d'études secondaires est généralement exigé pour le poste de chef de groupe(s). Une formation en arboriculture d'une école professionnelle est de plus en plus exigée par les employeurs de même que la certification en arboriculture. Par ailleurs, une expérience de plusieurs années comme arboriculteur-élagueur ainsi que dans la supervision de travailleurs est aussi souhaitée. La majorité des chefs de groupe(s) sont recrutés à l'interne parmi les arboriculteurs-élagueurs.

Pour le poste d'arboriculteur-élagueur chef d'équipe, les employeurs recherchent généralement des travailleurs qui ont suivi des cours en arboriculture. De plus en plus d'entreprises exigent que l'employé ait obtenu sa certification en arboriculture. Un certificat d'application de pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont aussi exigés. La majorité des chefs d'équipe sont recrutés à l'interne parmi les élagueurs.

Les employeurs recherchent généralement des élagueurs qui ont suivi des cours en arboriculture. De plus en plus d'entreprises exigent que l'employé ait obtenu sa certification en arboriculture. Un certificat d'application de pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont aussi exigés selon les tâches à effectuer.

En ce qui concerne l'homme de sol, aucune formation spécifique n'est exigée mais une connaissance de base du métier est souvent souhaitée. Un permis d'application de pesticides peut être conditionnel à l'embauche, de même qu'un permis de conduire de classe 3.

Selon l'enquête réalisée auprès des employeurs, ces derniers préfèrent en général embaucher des travailleurs polyvalents qui ont une connaissance de base du secteur.

### 5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

Les employeurs n'ont signalé aucun problème relié à l'embauche des chefs de groupe(s). En effet, ces travailleurs sont généralement recrutés à l'interne parmi les arboriculteurs-élagueurs. Dans les plus petites entreprises, c'est souvent le propriétaire qui s'acquitte de cette fonction.

En ce qui concerne les arboriculteurs-élagueurs (y compris les chefs d'équipe), selon les employeurs interrogés, il est difficile de retenir ces travailleurs si on ne peut leur offrir un travail permanent à temps plein. Dans les plus petites entreprises, le salaire est souvent cité comme un élément déterminant pour garder ses employés. Par ailleurs, il

semble de plus en plus difficile d'engager des personnes compétentes qui ont une formation en arboriculture.

En général, les employeurs n'ont aucune difficulté à recruter des hommes de sol compte tenu que beaucoup d'entre eux sont des travailleurs non spécialisés. Toutefois, de plus en plus d'entreprises cherchent à embaucher des travailleurs formés. En effet, ils considèrent qu'un employé formé est plus sensibilisé aux risques du métier et plus naturellement enclin à se servir des équipements de protection.

### 5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Selon les employeurs interrogés, la majorité d'entre eux recrutent via les institutions d'enseignement ou par contacts personnels. Environ 20% des entreprises rencontrées lors de l'enquête font appel à des centres de placement. À peine 10% ont indiqué qu'ils possédaient une banque de noms.



## 6. Formation des travailleurs

### 6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les entrepreneurs en arboriculture approfondissent leurs compétences en participant à des colloques ou des expositions. De plus, ils voient à la mise sur pied de projets de formation, de mise à jour et de perfectionnement, en collaboration avec la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ). En général, les entrepreneurs ont manifesté un besoin de mise à jour sur les techniques d'élagage et d'abattage. Par ailleurs, ils ont également signifié un intérêt pour de la formation sur les nouvelles techniques, sur la nouvelle machinerie et en gestion. L'information continue en santé et sécurité leur apparaît primordiale.

Les employeurs estiment essentiel que leurs chefs de groupe(s) soient au courant du développement des nouvelles technologies et du nouveau matériel. Au niveau de la formation de base, plus de 50% des employeurs considèrent qu'il est avantageux d'embaucher des travailleurs qui ont complété la formation initiale en arboriculture. En ce qui concerne les travailleurs, plus de 75% de ceux qui ont suivi la formation se disent très satisfaits et croient qu'il est important d'avoir suivi la formation de base en arboriculture. Les chefs de groupe(s) souhaitent de la formation d'appoint sur les nouvelles techniques et les nouveaux équipements. Plus de 80% des personnes interrogées manifestent des besoins au niveau de la gestion et de l'encadrement du personnel.

Parmi les employeurs consultés lors de l'enquête, plus de 60% considèrent que les arboriculteurs-élagueurs (y compris les chefs d'équipe), qui ont suivi le programme en arboriculture, ont reçu une bonne formation de base en

institution. Ils souhaitent toutefois que ces derniers puissent recevoir une mise à jour continue sur les techniques à utiliser en arboriculture ainsi que sur la sécurité. Quant aux travailleurs, ils ont manifesté un besoin de mise à jour des techniques utilisées. Des sessions d'information en santé et sécurité au travail leur paraissent toujours utiles.

Les hommes de sol ont, en général, exprimé peu de besoin de formation. Toutefois, 30% des travailleurs interrogés ont indiqué un intérêt pour de la formation en arboriculture. Quant aux employeurs, ils considèrent essentiel la mise à jour régulière des techniques ainsi que de l'information en matière de santé et sécurité. Idéalement, les employeurs croient que les employés devraient détenir une attestation de compétence.

### 6.2 SATISFACTION DES EMPLOYEURS AU REGARD DE LA FORMATION DE BASE OFFERTE EN INSTITUTION

La majorité des employeurs dont les travailleurs ont suivi le programme de formation professionnelle en arboriculture sont satisfaits du programme de formation en institution offert dans les différentes régions du Québec. Ils croient également, qu'en général, ce programme est bien adapté aux besoins du secteur. Notons que cette formation a d'ailleurs été mise en place grâce à la volonté d'une partie des entreprises du secteur et parrainée par la SIAQ.

Certains employeurs ont toutefois indiqué quelques réserves en ce qui concerne la formation pratique notamment. Ils considèrent que les futurs travailleurs devraient davantage réaliser de stages en milieu de travail. Enfin, la majorité des entrepreneurs interrogés croient essentiel que les institutions d'enseignement se tiennent au courant de l'évolution du secteur et qu'elles soient en mesure de s'y adapter.



### Recommandations des employeurs

Certains employeurs croient que l'on devrait davantage mettre l'accent sur les cours par correspondance. En effet, selon eux, ce type de formation est particulièrement adapté aux travailleurs de ce sous-secteur et permet d'aller à son propre rythme et en fonction de ses disponibilités.

Par ailleurs, pour les prochaines années, plus de 80% des entreprises interrogées ont indiqué qu'elles désiraient que la certification émise, actuellement, par la Société internationale d'arboriculture - section Québec, soit reconnue et exigée de tous les employeurs. En effet, d'après eux, cette certification assurerait aux consommateurs une garantie de professionnalisme et de compétence des travailleurs et par conséquent des entreprises arboricoles avec lesquelles ils font affaires.



## FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



### PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT

#### 1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Arboriculture*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de cette enquête effectuent des travaux relatifs à la plantation, l'entretien, l'abattage et à l'essouchement des arbres jeunes et mature. Elles réalisent des travaux soit pour le réseau électrique, soit pour des clients des secteurs résidentiel, commercial, municipal ou gouvernemental.

#### 2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire*

Titre générique : *Entrepreneur en arboriculture*

Titre(s) en entreprise : Propriétaire, arboriculteur, gestionnaire, entrepreneur, propriétaire-exploitant, directeur général.

CNP : 8255\* Entrepreneur et gestionnaire de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains

CCDP : 7131-118 Gestionnaire, aménagement paysager

\* Cette catégorie est actuellement en révision. Les métiers reliés à l'arboriculture ne devraient plus être inclus avec ceux relatifs à l'aménagement paysager.

#### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

##### PRINCIPALES FONCTIONS :

L'entrepreneur planifie, organise, dirige et contrôle les opérations de services et d'entretien en arboriculture.

##### RÉSUMÉ DES TÂCHES :

*L'entrepreneur en arboriculture réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :*

- ☞ Planifie et organise l'ensemble des activités de l'entreprise;
- ☞ Soumissionne sur des contrats de travaux d'arboriculture;
- ☞ Négocie les modalités de réalisation des divers contrats ou mandats qu'il doit réaliser;
- ☞ Élabore des calendriers de travail et établit des échéanciers;
- ☞ Prévoit et estime les besoins en matériaux et en main-d'œuvre;
- ☞ S'assure que la machinerie et les matériaux sont disponibles et en bon état et passe les commandes le cas échéant;
- ☞ Organise, dirige et/ou réalise l'ensemble des travaux;
- ☞ Embauche et supervise le personnel;
- ☞ Évalue le travail des employés;
- ☞ Assure les relations avec les clients;
- ☞ Tient à jour les dossiers financiers et du personnel;
- ☞ Veille à l'entretien des équipements et de la machinerie;
- ☞ Tient à jour des registres sur la production et le contrôle de la qualité;
- ☞ Délègue une partie ou l'ensemble de ses fonctions à son chef de groupe(s);
- ☞ Exécute toute autre activité nécessaire à la réalisation des contrats.

#### 4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS

**Nombre approximatif d'entrepreneurs :** En 1998, il y avait environ 200 entrepreneurs répartis parmi les 150 entreprises (une entreprise pouvant compter plus d'un actionnaire) dont la principale activité est l'arboriculture.

**Localisation des entrepreneurs :** La majorité des entrepreneurs en arboriculture se retrouvent dans les régions de Montréal et de Québec.

#### 5.0 PROFIL DES ENTREPRENEURS DE LA PROFESSION

**Âge moyen :** L'âge des propriétaires se situe entre 35 et 60 ans.

**Sexe :** La presque totalité des entrepreneurs sont des hommes.

**Scolarité :** La majorité des entrepreneurs ont complété une formation de niveau secondaire. Certains ont un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

**Formation professionnelle pertinente :** Parmi les entrepreneurs, dont l'âge se situe entre 35 et 45 ans, certains ont complété un diplôme d'études professionnelles en arboriculture. Par ailleurs, quelques dirigeants d'entreprise d'envergure détiennent un diplôme de niveau universitaire en gestion forestière notamment.

**Nombre moyen d'années d'expérience :** Les entrepreneurs possèdent entre 5 et 35 ans d'expérience en arboriculture. Plusieurs d'entre eux ont d'abord travaillé pour des entreprises semblables avant de se lancer en affaires ou de prendre la relève.

**Langue de travail :** Le français est la langue de travail la plus utilisée. Toutefois, l'anglais est nécessaire afin de pouvoir se tenir au courant des nouveautés puisque les revues spécialisées et les publications, entre autres, proviennent en majorité des États-Unis.

#### 6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

**Statut d'emploi et durée de travail :** Les entrepreneurs travaillent à l'année mais les mois de décembre, janvier et février constituent une période creuse.

**Horaire de travail :** Les entrepreneurs travaillent généralement plus de 50 heures par semaine réparties sur six à sept jours.

**Salaire :** Il n'a pas été possible d'obtenir cette information.

**Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession :** Les tâches sont exigeantes et l'environnement de travail contraignant. Le travail s'effectuant à l'extérieur, les entrepreneurs sont exposés au mauvais temps et aux rigueurs du climat. Par ailleurs, le métier comporte des risques élevés. Certaines tâches requièrent l'utilisation d'outillages et d'équipements potentiellement dangereux. (Ces problèmes concernent plus spécifiquement les entrepreneurs des petites et moyennes entreprises.)

#### 7.0 EMPLOI

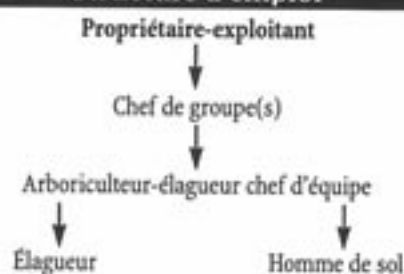
**Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience):**  
n/a

**Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :** n/a

**Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)**

**Au cours des trois dernières années :** Le secteur a connu une croissance au cours des trois dernières années. Mis à part le développement vertigineux au cours de la dernière année, qui s'explique par « la crise du verglas » vécue au début de l'année 1998, plusieurs entreprises ont noté une croissance soutenue au cours des dernières années. La volonté des organismes d'utilités publiques de favoriser de plus en plus la sous-traitance est un facteur important influençant cette

**Tableau  
Structure d'emploi**



## 7.0 EMPLOI (SUITE)

croissance de même que la préoccupation de la population pour l'environnement.

**Au cours des trois prochaines années :** Les suites au «verglas» continuent d'entraîner des répercussions sur l'ensemble du secteur. Mis à part cet événement des plus exceptionnels, le secteur poursuivra une croissance modérée au cours des prochaines années. Ceci devrait se traduire par la création d'un certain nombre de nouvelles entreprises et donc par la création de nouveaux emplois.

**Progression dans l'emploi :** n/a

**Mobilité d'emploi :** n/a

**Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :** n/a

## 8.0 FORMATION DES ENTREPRENEURS

### Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

**Par les entrepreneurs :** Les entrepreneurs ont déterminé des besoins de formation en gestion et sur les nouvelles techniques et la nouvelle machinerie.

### Satisfaction des entrepreneurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement) :

En général, les entrepreneurs sont satisfaits de la formation initiale qu'ils ont reçue. Ceux qui ont complété le programme de formation professionnelle en arboriculture se disent très satisfaits et souhaitent que tous leurs employés en fassent autant. Toutefois, la majorité des entrepreneurs interrogés ont souligné que les institutions d'enseignement devaient se tenir au courant de l'évolution et des changements dans le secteur et être en mesure de s'y adapter rapidement.

**Principaux cours de perfectionnement offerts aux entrepreneurs :** Les entrepreneurs assistent à des colloques ou des expositions. Par ailleurs, la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ) organise de la formation et des sessions d'informations sur, notamment, les nouvelles technologies et la nouvelle machinerie.

## 9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes liés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) : n/a.

## 10.0 TENDANCES

**Évolution du métier ou de la profession :** Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

**Pour les trois prochaines années :** La plupart des entrepreneurs consultés ont manifesté leur intérêt pour une certification approuvée et reconnue par l'ensemble du secteur. Ceci aurait pour conséquence de contingenter ce domaine et de s'assurer du professionnalisme des entreprises.

Par ailleurs, certains employeurs interrogés ont indiqué qu'il fallait améliorer le service à la clientèle en personnalisant le service après vente, par exemple, ou en assurant un suivi auprès des clients, au cours des années subséquentes.

**Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) :** Tous s'entendent pour dire qu'il est très important de se tenir au courant des développements technologiques tant au niveau des équipements que de la machinerie.

## FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



### CHEF DE GROUPE(S)

#### 1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Arboriculture*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de notre enquête réalisent des travaux d'arboriculture soit pour le réseau électrique, soit pour des clients des secteurs résidentiel, commercial, municipal ou gouvernemental.

#### 2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'encadrement*

Titre générique : *Chef de groupe(s)*

Titre(s) en entreprise : Surintendant, chef de groupe(s), contremaître, surveillant, superviseur.

CNP : 8256\* Surveillant de l'aménagement paysager et de l'horticulture

CCDP : 7180-122 Contremaître

\* Cette catégorie est actuellement en révision. Les métiers reliés à l'arboriculture ne devraient plus être inclus avec ceux relatifs à l'aménagement paysager.

#### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

##### PRINCIPALES FONCTIONS :

Le chef de groupe(s) en arboriculture organise, dirige et contrôle les activités ainsi que le travail des arboriculteurs-élagueurs, des hommes de sol et des autres travailleurs, le cas échéant.

##### RÉSUMÉ DES TÂCHES :

*Le chef de groupe(s) en arboriculture réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :*

- ☞ Organise, coordonne et contrôle l'ensemble des activités;
- ☞ Planifie et dirige le travail sur les chantiers;
- ☞ Prévoit et estime les besoins en matériaux et main-d'œuvre;
- ☞ Élabore des calendriers de travail et établit les échéanciers;
- ☞ Tient des registres sur la production et le contrôle de la qualité;
- ☞ Vérifie régulièrement les équipes de travail tant au niveau de l'exécution qu'au niveau de la sécurité;
- ☞ Évalue le travail des employés et produit des rapports;
- ☞ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

#### 4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES CHEFS DE GROUPE(S)

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre approximatif de chefs de groupe(s) est d'environ 75. Cette donnée est présentée à titre indicatif seulement puisqu'elle n'est pas le résultat d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : Les chefs de groupe(s) se retrouvent un peu partout au Québec avec une concentration dans les régions de Montréal et Québec, c'est-à-dire où se retrouvent la majorité des entreprises.

## 5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

**Âge moyen :** L'âge des chefs de groupe(s) se situe entre 30 et 60 ans.

**Sexe :** Plus de 98% des chefs de groupe sont des hommes.

**Scolarité :** La majorité des travailleurs interrogés ont complété un diplôme d'études secondaires.

**Formation professionnelle pertinente :** La presque totalité des personnes interrogées avaient suivi des cours ou un programme de formation en arboriculture. Une proportion importante de travailleurs possèdent leur certification dispensée et émise, jusqu'en 1998, par les différentes écoles d'arboriculture au Québec. Depuis, cette certification s'obtient par la SIAQ.

**Nombre moyen d'années d'expérience :** Les chefs de groupe(s) ont entre cinq et 20 ans d'expérience dans le métier. Tous ont occupé des postes d'arboriculteurs-élagueurs avant d'obtenir le poste de chef de groupe(s).

**Langue de travail :** Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font usage de l'anglais dans l'exercice de leur fonction. Toutefois, l'anglais est indispensable pour ceux qui veulent parfaire leurs connaissances et se tenir au courant des nouveautés au niveau de la machinerie ou des nouvelles techniques.

## 6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

**Statut d'emploi et durée de travail :** Dans les entreprises syndiquées, le chef de groupe(s) a un emploi permanent à temps plein. Dans les petites entreprises, il peut avoir un poste permanent saisonnier et travailler jusqu'à 39 semaines.

**Horaire de travail :** Généralement, l'horaire se répartit sur cinq jours et équivaut à quarante heures par semaine. L'employé peut être appelé à faire du temps supplémentaire et à travailler jusqu'à six jours par semaine selon les périodes de l'année et en fonction des contrats.

**Salaires :** Le salaire horaire peut atteindre 23 \$ mais se situe généralement entre 15\$ et 18\$.

**Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession :** Aucun problème particulier n'a été relevé pour cette catégorie de travailleur.

## 7.0 EMPLOI

### Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) :

Un diplôme d'études secondaires est généralement exigé. Une formation en arboriculture d'une école professionnelle est de plus en plus exigée par les employeurs. Dans les entreprises syndiquées on demande de plus en plus la certification en arboriculture. Par ailleurs, une expérience de plusieurs années comme arboriculteur-élagueur ainsi que dans la supervision de travailleurs est aussi souhaitée.

### Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :

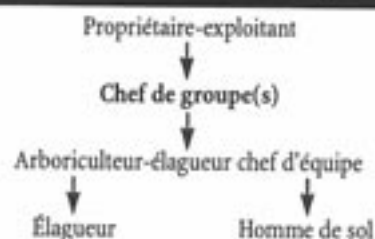
Les employeurs n'ont pas soulevé de problèmes particuliers reliés à l'embauche. La plupart des chefs de groupe(s) sont recrutés à l'interne parmi les arboriculteurs-élagueurs.

### Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

**Au cours des trois dernières années :** Le secteur a connu une croissance au cours des trois dernières années. Mis à part la « crise du verglas » qui a provoqué l'explosion de nouvelles entreprises dans le secteur, le secteur a quand même connu une certaine croissance. Cette croissance s'est traduite par la création d'un certain nombre de nouveaux emplois.

**Au cours des trois prochaines années :** Les entrepreneurs croient que la croissance se poursuivra au cours des prochaines années. Parmi les employeurs interrogés lors de l'étude, certains estiment que l'on assistera à la disparition d'un certain nombre d'entreprises qui ont vu le jour suite à la « crise du verglas ». Toutefois, la volonté des organismes d'utilités publiques de favoriser de plus en plus la sous-traitance sera un facteur déterminant de la croissance de ce sous-secteur. On devrait donc assister à la création de nouveaux emplois.

### Tableau: Structure d'emploi



**Progression dans l'emploi :** La progression dans l'emploi se fait surtout par le perfectionnement des compétences et se traduit par une progression salariale.

**Mobilité d'emploi :** Le travailleur peut choisir de changer d'entreprise. Généralement, ceux des petites entreprises aspirent à un emploi dans une entreprise de taille plus importante ou dans une municipalité.

**Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :** Les employeurs sont satisfaits des chefs de groupe(s) qu'ils ont recrutés.

## 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

### Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

**Par les employeurs :** Les employeurs estiment essentiel que leur(s) chef(s) de groupe(s) soient au courant du développement des nouvelles technologies et du nouveau matériel. Au niveau de la formation de base, une bonne partie des employeurs considèrent qu'il est avantageux d'embaucher des travailleurs qui ont complété la formation initiale en arboriculture.

**Par les travailleurs :** Plusieurs travailleurs jugent important d'avoir suivi la formation de base en arboriculture. Certains souhaitent de la formation d'appoint sur les nouvelles techniques et les nouveaux équipements ainsi qu'une mise à jour en prévention. Plusieurs ont manifesté des besoins au niveau de la gestion et de l'encadrement du personnel ainsi qu'au niveau de l'administration en général.

### Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement)

**De base (initiale) :** La plupart des employeurs sont très satisfaits de la formation de base offerte en arboriculture. Cette formation a d'ailleurs été mise en place grâce à la volonté d'une partie des entreprises du secteur et se réalise grâce à la collaboration de ces dernières. Toutefois, dans un certain nombre de petites entreprises, dont les activités sont diversifiées et comprennent notamment l'aménagement et l'entretien paysager, certains ont noté qu'il était plus important que leurs employés aient une connaissance en horticulture en général plutôt que strictement en arboriculture. Notons que dans ces entreprises, la part de travail réservée à l'arboriculture est minime comparativement à celles qui y consacrent la totalité de leurs activités. Enfin, certains employeurs ont toutefois signalé que les programmes en arboriculture devraient accorder plus d'espace à la formation pratique des futurs travailleurs.

### Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :

Les travailleurs qui ont suivi le programme de formation professionnelle en arboriculture en sont satisfaits et croient qu'elle répond aux besoins du secteur.

**Par les entreprises :** Ce sont les entreprises d'envergure qui offrent davantage de formation planifiée et encadrée à leurs travailleurs. Ces travailleurs sont satisfaits de la formation reçue en entreprise surtout celle relative à la mise à jour des nouvelles techniques. Par ailleurs, plusieurs chefs de groupe(s) ont exprimé leur satisfaction à recevoir de l'information et des sessions de formation en gestion et en relations interpersonnelles.

**Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs :** En collaboration avec divers fournisseurs, on offre de la mise à jour sur les nouvelles techniques ainsi qu'un rappel sur celles qui sont toujours utilisées. Par ailleurs, la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ), offre également des colloques et séminaires tout au cours de l'année et rend également disponible des vidéos. Les travailleurs reçoivent de plus de la mise à jour ainsi que de la formation en santé et sécurité au travail. Généralement, les chefs de groupe(s) ont accès aux séminaires et expositions auxquels assistent les entrepreneurs. De plus, ils assistent aussi à la même formation que les autres travailleurs de l'entreprise.

## 9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :** Les relations de travail sont généralement bonnes. La majorité des chefs de groupe(s) se disent très satisfaits de leurs conditions générales de travail ainsi que de leur salaire. Les problèmes potentiels reliés à la santé sont davantage reliés au stress (augmentation de la production et gestion du personnel) qu'à l'environnement physique ou à l'outillage et aux équipements.

## 10.0 TENDANCES

**Évolution du métier ou de la profession :** Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

**Pour les trois prochaines années :** Les employeurs n'ont pas souligné d'éléments susceptibles d'entraîner des conséquences importantes sur le métier.

**Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) :** Tous s'entendent pour dire que les changements technologiques sont constants et que les chefs de groupe(s) n'ont d'autres choix que de se tenir au courant de ces changements ainsi que ceux reliés à la nouvelle machinerie.

## FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



### ARBORICULTEUR-ÉLAGUEUR CHEF D'ÉQUIPE

#### 1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Arboriculture*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de notre enquête réalisent des travaux d'arboriculture soit pour le réseau électrique, soit pour des clients des secteurs résidentiel, commercial, municipal ou gouvernemental.

#### 2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'encadrement*

Titre générique : *Arboriculteur*

Titre(s) en entreprise : Chef d'équipe élagueur, arboriculteur-élagueur chef d'équipe, émondeur, monteur, grimpeur.

CNP : 2225\* Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager et de l'horticulture

CCDP : 2131-130 Horticulteur

\* Cette catégorie est actuellement en révision. Les métiers reliés à l'arboriculture ne devraient plus être inclus avec ceux relatifs à l'aménagement paysager.

#### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

##### PRINCIPALES FONCTIONS :

L'arboriculteur chef d'équipe élague, émonde et soigne les arbres et les arbustes dans les parcs, les espaces verts, le long des rues, etc. à l'aide de techniques et de matériel appropriés, en vue d'assurer leur santé et leur vigueur, d'améliorer leur apparence et d'enjoliver l'environnement.

##### RÉSUMÉ DES TÂCHES :

*L'arboriculteur chef d'équipe réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :*

- ☛ Planifie, distribue et coordonne le travail d'équipe;
- ☛ Vérifie que les travaux soient exécutés de façon adéquate;
- ☛ Procède à divers traitements arboricoles;
- ☛ Coupe les branches mortes et élague les branches saines des arbres jeunes et matures;
- ☛ Taille les branches mortes et saines dans les arbres fruitiers et les jeunes arbres en formation;
- ☛ Examine les arbres et les arbustes afin de déterminer les problèmes d'insectes, les maladies ainsi que les problèmes de structure et de sécurité;
- ☛ Pulvérise des produits phytosanitaires sur les arbres et les arbustes pour éliminer les insectes et combattre les maladies;
- ☛ Fertilise les arbres et les arbustes à l'aide d'engrais dans le sol entourant les arbres;
- ☛ S'occupe du transport et de la plantation;
- ☛ Enlève les souches d'un terrain suite à l'abattage des arbres;
- ☛ Débroussaille les boisés urbains et sous les lignes électriques;
- ☛ Conduit le camion et manipule la machinerie et autres engins;
- ☛ Nettoie le matériel et l'outillage;
- ☛ Complète et produit certains rapports administratifs requis par l'entreprise;

### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- ☛ Supervise le personnel, assure sa coordination, remplace les absences sur l'équipe et remplit les feuilles de temps;
- ☛ Évalue le rendement et la compétence des membres de l'équipe et transmet des rapports à cet effet sur demande;
- ☛ Assume le contact avec les clients;
- ☛ Voit à la formation des autres membres de l'équipe, notamment les hommes de sol, et au respect des lois, règlements et programmes en matière de sécurité;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

### 4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

**Nombre approximatif des travailleurs :** En 1998, le nombre de chefs d'équipe équivaut à environ 20% du nombre d'élagueurs soit une centaine.

**Localisation des travailleurs :** Les travailleurs en arboriculture sont concentrés à 80% dans la région du Montréal métropolitain et celle du Québec métropolitain.

### 5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

**Âge moyen :** L'âge des chefs d'équipe varie entre 30 et 55 ans.

**Sexe :** Plus de 95% des arboriculteurs-élagueurs chef d'équipe sont des hommes.

**Scolarité :** La plupart des chefs d'équipe ont complété des études de niveau secondaire.

**Formation professionnelle pertinente :** Plus de 50% des arboriculteurs chefs d'équipe interrogés dans le cadre de l'enquête ont suivi des cours en arboriculture. Par ailleurs, de plus en plus de travailleurs obtiennent leur certification de la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ).

**Nombre moyen d'années d'expérience :** L'arboriculteur chef d'équipe possède entre 5 et 30 ans d'expérience.

**Langue de travail :** Le français est la langue de travail la plus utilisée. Plusieurs font aussi usage de l'anglais.

### 6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

**Statut d'emploi et durée de travail :** Les chefs d'équipe travaillent à l'année mais les mois de décembre, janvier et février constituent une période creuse.

**Horaire de travail :** Généralement, l'horaire se répartit sur cinq jours et équivaut à quarante heures par semaine. L'employé peut être appelé à faire du temps supplémentaire, le soir et les fins de semaine. Dans plusieurs petites entreprises, les travailleurs doivent être disponibles six jours par semaine et plus de cinquante heures lors des périodes intensives ou lors d'événements particuliers. L'horaire de travail est surtout fonction des contrats et de la température.

**Salaire :** Le salaire horaire de l'arboriculteur chef d'équipe varie entre 13\$ et 16.50\$ selon l'expérience, la formation et la taille de l'entreprise, et est accompagné, dans les entreprises syndiquées notamment, d'une prime pouvant atteindre 13% du salaire gagné.

**Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession :** Le travail est exigeant physiquement et l'environnement est souvent difficile. Le travail s'effectuant à l'extérieur, les travailleurs sont exposés au mauvais temps et aux rigueurs du climat. Le métier comporte des risques élevés. Certaines tâches requièrent l'utilisation d'outillages et d'équipements potentiellement dangereux. Les travailleurs sont particulièrement exposés aux chutes, aux électrocutions, aux coupures, aux blessures, aux piqûres d'insectes, aux maux de dos et de cou. Il y a danger d'intoxication lors de l'application de pesticides.

## 7.0 EMPLOI

**Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) :** Les employeurs recherchent des personnes qui ont suivi des cours en arboriculture. De plus en plus d'entreprises exigent que le travailleur ait obtenu sa certification de la Société internationale d'arboriculture - section Québec. Un certificat d'application de pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont souvent exigés. Les autres critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : être en bonne forme physique et capable de garder l'équilibre en hauteur, posséder une bonne dextérité manuelle, ne pas avoir le vertige, apprécier le travail à l'extérieur et en équipe et être en mesure de travailler avec de l'outillage et des équipements selon des directives précises.

**Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :** Selon les employeurs des petites entreprises, interrogés lors de l'enquête, il est difficile de garder les travailleurs si on n'offre pas d'emploi permanent à temps plein. Certains employés préfèrent obtenir un poste dans les municipalités qui offrent généralement des postes mieux rémunérés et à l'année. Mais cette possibilité est de plus en plus rare compte tenu des dispositions dans les conventions collectives. De plus, la tendance des organismes d'utilités publiques est d'aller de plus en plus vers la sous-traitance.

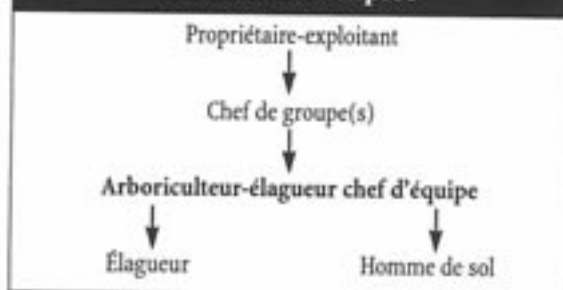
Par ailleurs, plus de 80% des employeurs interrogés ont souligné que les consignes en santé et sécurité étaient très importantes et que les travailleurs qui ont suivi une formation y sont beaucoup plus sensibles. Enfin, dans les petites entreprises, les travailleurs prennent quelques années d'expérience puis tentent d'obtenir un emploi dans une entreprise dont la taille est plus importante, là où les conditions de travail et le salaire sont généralement supérieurs.

### Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

**Au cours des trois dernières années :** Mis à part la crise du verglas, le secteur a connu une certaine croissance au cours des trois dernières années. Cette croissance s'est traduite par une augmentation des emplois d'arboriculteurs-élagueurs et donc une légère augmentation des chefs d'équipe.

**Au cours des trois prochaines années :** On prévoit une légère croissance au cours des trois prochaines années. On pourrait assister à une légère augmentation du nombre d'emplois dans certaines entreprises.

Tableau  
Structure d'emploi



**Progression dans l'emploi :** Selon son expérience et ses qualifications, l'arboriculteur-élagueur chef d'équipe peut, en fonction des disponibilités et compte tenu de la taille de l'entreprise, accéder à un poste de chef de groupe(s). Généralement, la progression se traduit par l'autonomie du travailleur, la réalisation de nouveaux défis et l'augmentation de son salaire. Dans bon nombre de cas, l'employé qui obtient une promotion dans l'entreprise a une certification de la Société internationale d'arboriculture - section Québec ou a suivi des cours en arboriculture.

**Mobilité d'emploi :** Le chef d'équipe qui possède une formation et de l'expérience peut choisir de changer d'entreprise. Généralement, dans les entreprises syndiquées, le tra-

vailleur est moins intéressé à changer d'entreprise puisqu'il perd ainsi les avantages qu'il a cumulés. Les travailleurs des petites entreprises aspirent à un emploi dans une plus grosse compagnie ou dans une municipalité.

**Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :** Les employeurs sont satisfaits des chefs d'équipe recrutés. Généralement, ces travailleurs sont recrutés à l'interne parmi les élagueurs.

## 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

### Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

**Par les employeurs :** Les employeurs des entreprises syndiquées considèrent que leurs travailleurs ont reçu une bonne formation de base mais estiment essentiel qu'ils reçoivent de la mise à jour continue sur les techniques à utiliser en arboriculture ainsi que sur la sécurité.

**Par les travailleurs :** Les travailleurs ont exprimé un besoin de mise à jour des techniques utilisées. Des sessions d'information en santé et sécurité au travail leur paraissent toujours utiles.

## 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

**Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement) :**

**De base (initiale) :** Les employeurs croient que le programme de formation en arboriculture est bien adapté aux besoins du secteur.

**De perfectionnement :** D'après eux les sessions offertes ne sont pas toujours disponibles à des moments opportuns. Toutefois, les outils développés par la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ) leur semblent pertinents et adaptés aux réalités des entreprises et répondent en bonne partie à leurs besoins.

**Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :**

Les travailleurs sont, en général, satisfaits de la formation qu'ils ont reçue en institution. Certains ont souligné que c'est grâce à cette formation qu'ils ont pu se trouver un emploi.

**Par les entreprises :** Les travailleurs sont en général satisfaits des cours ou programme de formation offerts par leur employeur. Ces sessions et programmes sont dispensés en collaboration avec la SIAQ et certaines institutions d'enseignement.

**Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs :** Santé et sécurité au travail, gestion du stress, travail d'équipe et relations interpersonnelles, information sur les nouvelles techniques et la nouvelle machinerie.

## 9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :** Les relations de travail sont généralement bonnes. Les arboriculteurs-élagueurs chefs d'équipe sont satisfaits de leurs conditions de travail et de leur salaire. Certains semblent également peu dérangés par le fait que ce type de métier s'exerce neuf mois sur douze.

Par ailleurs, ce domaine comporte plusieurs risques pour la santé et sécurité au travail. Ceux-ci sont imputables notamment au travail qui s'exécute à l'extérieur dans un environnement physique souvent difficile et avec un outillage et des équipements potentiellement dangereux.

## 10.0 TENDANCES

**Évolution du métier ou de la profession :** Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

**Pour les trois prochaines années :** Les chefs d'équipe ont signalé leur intérêt pour une certification reconnue et acceptée par tous. Ceci aurait pour effet de créer une barrière à l'entrée dans l'exercice de ce métier.

**Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) :** La plupart des chefs d'équipe sont d'avis que les techniques et la machinerie progressent et qu'il est important de suivre ce qui se passe aux États-Unis et en Europe. Ceci les oblige notamment à se tenir au courant des nouveautés de leur secteur tant au niveau des techniques que du matériel.

## FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



### ÉLAGUEUR

#### 1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Arboriculture*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de notre enquête réalisent des travaux d'arboriculture soit pour le réseau électrique, soit pour des clients des secteurs résidentiel, commercial, municipal ou gouvernemental.

#### 2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Élagueur*

Titre(s) en entreprise : Élagueur, arboriculteur-élagueur, émondeur, monteur, grimpeur.

CNP : 2225\* Technicien et spécialiste de l'aménagement paysager et de l'horticulture

CCDP : 2131-130 Horticulteur

\* Cette catégorie est actuellement en révision. Les métiers reliés à l'arboriculture ne devraient plus être inclus avec ceux relatifs à l'aménagement paysager.

#### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

##### PRINCIPALES FONCTIONS :

L'élagueur, émonde et soigne les arbres et les arbustes dans les parcs, les espaces verts, le long des rues, etc. à l'aide de techniques et de matériel appropriés, en vue d'assurer leur santé et leur vigueur, d'améliorer leur apparence et d'enjoliver l'environnement.

##### RÉSUMÉ DES TÂCHES :

*L'élagueur réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :*

- ☞ Procède à divers traitements arboricoles;
- ☞ Coupe les branches mortes et élague les branches saines des arbres jeunes et matures;
- ☞ Taille les branches mortes et saines dans les arbres fruitiers et les jeunes arbres en formation;
- ☞ Examine les arbres et les arbustes afin de déterminer les problèmes d'insectes, les maladies ainsi que les problèmes de structure et de sécurité;
- ☞ Pulvérise des produits phytosanitaires sur les arbres et les arbustes pour éliminer les insectes et combattre les maladies;
- ☞ Fertilise les arbres et les arbustes à l'aide d'engrais, dans le sol entourant les arbres;
- ☞ S'occupe du transport et de la plantation;
- ☞ Enlève les souches d'un terrain suite à l'abattage des arbres;
- ☞ Débroussaille les boisés urbains et sous les lignes électriques;
- ☞ Conduit le camion et manipule la machinerie et autres engins;
- ☞ Nettoie le matériel et l'outillage;
- ☞ Complète certains rapports;
- ☞ Dans certains cas, voit à la formation des autres membres de l'équipe, notamment les hommes de sol, et au respect des lois, règlements et programmes en matière de sécurité;
- ☞ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

#### 4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

**Nombre approximatif des travailleurs :** En 1998, on compte environ 500 arboriculteurs-élagueurs au Québec. Cette donnée est présentée à titre indicatif seulement puisqu'elle n'est pas le résultat d'une recherche statistique.

**Localisation des travailleurs :** Les travailleurs en arboriculture sont concentrés à 80% dans la région du Montréal métropolitain et celle de Québec.

#### 5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

**Âge moyen :** L'âge des élagueurs varie entre 20 et 55 ans.

**Sexe :** Plus de 95% des élagueurs sont des hommes.

**Scolarité :** La plupart des élagueurs ont complété des études de niveau secondaire.

**Formation professionnelle pertinente :** Plus de 50% des élagueurs interrogés dans le cadre de l'enquête ont suivi des cours en arboriculture. Par ailleurs, de plus en plus de travailleurs obtiennent leur certification, dispensée et émise, jusqu'en 1998, par les différentes écoles d'arboriculture au Québec. Disponible depuis via la SIAQ.

**Nombre moyen d'années d'expérience :** L'élagueur possède entre 2 et 30 ans d'expérience.

**Langue de travail :** Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font usage de l'anglais.

#### 6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

**Statut d'emploi et durée de travail :** Les entreprises fonctionnent à l'année mais les mois de décembre, janvier et février constituent une période creuse. Ainsi, dans certaines entreprises privées, les élagueurs occupent des postes permanents saisonniers. Dans ce dernier cas, ils travaillent jusqu'à 39 semaines. Dans les entreprises syndiquées, les élagueurs qui ont un emploi permanent sur une base annuelle et qui ont le plus d'ancienneté exercent des tâches connexes à leurs fonctions au cours de la période dite creuse. Tous les autres travailleurs syndiqués sont également soumis aux mêmes contraintes que ceux qui ne le sont pas.

**Horaire de travail :** Généralement, l'horaire se répartit sur cinq jours et équivaut à quarante heures par semaine. L'employé peut être appelé à faire du temps supplémentaire, le soir et les fins de semaine. Dans plusieurs petites entreprises, les travailleurs doivent être disponibles six jours par semaine et plus de cinquante heures lors des périodes intensives ou lors d'événements particuliers. L'horaire de travail est surtout fonction des contrats et de la température.

**Salaires :** Le salaire horaire de l'élagueur varie entre 10\$ et 16.50\$ selon l'expérience, la formation et la taille de l'entreprise.

**Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession :** Le travail est exigeant physiquement et l'environnement est souvent difficile. Le travail s'effectuant à l'extérieur, les travailleurs sont exposés au mauvais temps et aux rigueurs du climat. Le métier comporte des risques élevés. Certaines tâches requièrent l'utilisation d'outillages et d'équipements potentiellement dangereux. Les travailleurs sont particulièrement exposés aux chutes, aux électrocutions, aux coupures, aux blessures, aux piqûres d'insectes, aux maux de dos et de cou. Il y a danger d'intoxication lors de l'application de pesticides.

#### 7.0 EMPLOI

**Exigence d'embauche (scolarité, formation, expérience) :** Les employeurs recherchent des personnes qui ont suivi des cours en arboriculture. De plus en plus d'entreprises exigent que le travailleur ait obtenu sa certification. Un certificat d'application de pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont souvent exigés. Les autres critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : être en bonne forme physique et capable de garder l'équilibre en hauteur, ne pas avoir le vertige, posséder une bonne dextérité manuelle, apprécier le travail à l'extérieur et en équipe et être en mesure de travailler avec de l'outillage et des équipements selon des directives précises.

**Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :** Selon les employeurs des petites entreprises, interrogés lors de l'enquête, il est difficile de garder les travailleurs si on n'offre pas d'emploi permanent à temps plein. Certains employés préfèrent obtenir un poste dans les municipalités qui offrent généralement des postes mieux rémunérés et à l'année. Mais cette possibilité est de plus en plus rare compte tenu des dispositions dans les conventions collectives. De plus, la tendance des organismes d'utilités publiques est d'aller de plus en plus vers la sous-traitance.

## 7.0 EMPLOI (SUITE)

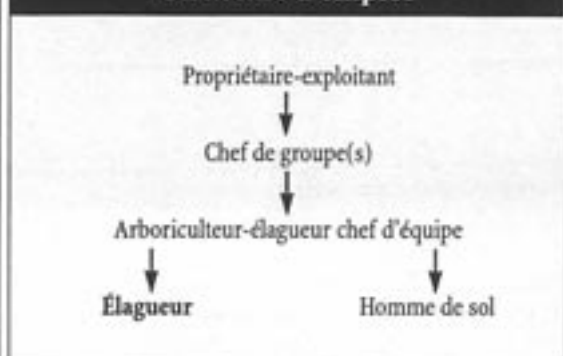
Par ailleurs, plus de 80% des employeurs interrogés ont souligné que les consignes en santé et sécurité étaient très importantes et que les travailleurs qui ont suivi une formation y sont beaucoup plus sensibles. Enfin, dans les petites entreprises, les travailleurs prennent quelques années d'expérience puis tentent d'obtenir un emploi dans une entreprise dont la taille est plus importante, là où les conditions de travail et le salaire sont généralement supérieurs.

### Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

**Au cours des trois dernières années :** Mis à part la crise du verglas, le secteur a connu une certaine croissance au cours des trois dernières années. Cette croissance s'est traduite par une augmentation des emplois d'arboriculteurs-élagueurs.

**Au cours des trois prochaines années :** On prévoit une légère croissance au cours des trois prochaines années. On pourrait assister à une légère augmentation du nombre d'emplois dans certaines entreprises.

**Tableau  
Structure d'emploi**



**Progression dans l'emploi :** Selon son expérience et ses qualifications, l'arboriculteur-élagueur peut, en fonction des disponibilités et compte tenu de la taille de l'entreprise, accéder à un poste de chef d'équipe ou encore de chef de groupe(s). Généralement, la progression se traduit par l'autonomie du travailleur, la réalisation de nouveaux défis et l'augmentation de son salaire. Dans bon nombre de cas, l'employé qui obtient une promotion dans l'entreprise a une certification de la SIAQ ou a suivi des cours en arboriculture.

**Mobilité d'emploi :** L'arboriculteur qui possède une formation et de l'expérience peut choisir de changer d'entreprise. Généralement, dans les entreprises syndiquées, le travailleur est moins intéressé à changer d'entreprise puisqu'il perd ainsi les avantages qu'il a cumulés. Les travailleurs des petites entreprises aspirent à un emploi dans une plus grosse compagnie ou dans une municipalité.

**Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :** Les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés.

## 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

### Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

**Par les employeurs :** Les employeurs des entreprises syndiquées considèrent que leurs travailleurs ont reçu une bonne formation de base mais estiment essentiel qu'ils reçoivent de la mise à jour continue sur les techniques à utiliser en arboriculture ainsi que sur la sécurité.

**Par les travailleurs :** Les travailleurs ont exprimé un besoin de mise à jour des techniques utilisées. Des sessions d'information en santé et sécurité au travail leur paraissent toujours utiles.

### Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement) :

**De base (initiale) :** Les employeurs croient que le programme de formation en arboriculture est bien adapté aux besoins du secteur.

**De perfectionnement :** D'après eux les sessions offertes ne sont pas toujours disponibles à des moments opportuns. Toutefois, les outils développés par la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ) leur semblent pertinents et adaptés aux réalités des entreprises et répondent en bonne partie à leurs besoins.

### Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :

Les travailleurs sont, en général, satisfaits de la formation qu'ils ont reçue en institution. Certains ont souligné que c'est grâce à cette formation qu'ils ont pu se trouver un emploi.

### 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

**Par les entreprises :** Les travailleurs sont en général satisfaits des cours ou programme de formation offerts par leurs employeurs. Ces sessions et programmes sont dispensés en collaboration avec la SIAQ et les institutions d'enseignement.

**Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs :** Santé et sécurité au travail, gestion du stress, travail d'équipe et relations interpersonnelles, information sur les nouvelles techniques et la nouvelle machinerie.

### 9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

**Problèmes liés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :**

Les relations de travail sont généralement bonnes. Les arboriculteurs-élagueurs sont satisfaits de leurs conditions de travail et de leur salaire. Certains semblent également peu dérangés par le fait que ce type de métier s'exerce neuf mois sur douze. Par ailleurs, ce domaine comporte plusieurs risques pour la santé et sécurité au travail. Ceux-ci sont imputables notamment au travail qui s'exécute à l'extérieur dans un environnement physique souvent difficile et avec un outillage et des équipements potentiellement dangereux.

### 10.0 TENDANCES

**Évolution du métier ou de la profession :** Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

**Pour les trois prochaines années :** Les employés ont signalé leur intérêt pour une certification reconnue et acceptée par tous. Ceci aurait pour effet de créer une barrière à l'entrée dans l'exercice de ce métier.

**Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) :** La plupart des employés sont d'avis que les techniques et la machinerie progressent et qu'il est important de suivre ce qui se passe aux États-Unis et en Europe. Ceci oblige notamment les arboriculteurs-élagueurs à se tenir au courant des nouveautés de leur secteur tant au niveau des techniques que du matériel.

## FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



### HOMME DE SOL

#### 1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Arboriculture*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de notre enquête réalisent des travaux d'arboriculture soit pour le réseau électrique, soit pour des clients des secteurs résidentiel, commercial, municipal ou gouvernemental.

#### 2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Homme de sol*

Titre(s) en entreprise : Homme de sol, ouvrier, manoeuvre, équipier, apprenti-élagueur.

CNP : 8612\* Manoeuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains  
8422 Ouvrier en sylviculture et en exploitation forestière

CCDP : 7195-138 Aide à l'arboriculteur

\* Cette catégorie est actuellement en révision. Les métiers reliés à l'arboriculture ne devraient plus être inclus avec ceux relatifs à l'aménagement paysager.

#### 3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

##### PRINCIPALES FONCTIONS :

L'homme de sol réalise diverses tâches afin de supporter le travail de l'arboriculteur-élagueur.

##### RÉSUMÉ DES TÂCHES :

*L'homme de sol réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :*

- ☞ Assiste l'arboriculteur-élagueur dans son travail;
- ☞ Contrôle la chute des branches, les ramasse et les passe dans la déchiqueteuse;
- ☞ Fournit à l'arboriculteur les outils nécessaires à son travail;
- ☞ Charge et décharge le camion;
- ☞ Nettoie le matériel et l'outillage;
- ☞ Nettoie le terrain après les travaux;
- ☞ Assure la sécurité des passants à proximité, dirige la circulation et balise l'aire de travail;
- ☞ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions et peut également monter à l'occasion.

#### 4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre approximatif d'hommes de sol est de 300. Cette donnée est présentée à titre indicatif seulement puisqu'elle n'est pas le résultat d'une recherche statistique.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs se retrouvent partout où une intervention en arboriculture est jugée nécessaire.

## 5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

**Âge moyen :** L'âge de ce groupe de travailleurs varie entre 18 et 53 ans.

**Sexe :** La presque totalité des hommes de sol sont de sexe masculin.

**Scolarité :** Plusieurs travailleurs ont complété un diplôme d'études secondaires.

**Formation professionnelle pertinente :** Dans les grandes entreprises, les travailleurs ont complété la formation en arboriculture et/ou obtenu leur certification de la SIAQ. Toutefois, dans les petites entreprises, les hommes de sol sont des travailleurs non spécialisés qui n'ont suivi aucune formation pertinente dans plus de 75% des cas.

**Nombre moyen d'années d'expérience :** Les hommes de sol ont entre aucune et 8 années d'expérience.

**Langue de travail :** Le français est la langue de travail la plus utilisée. Certains font usage de l'anglais.

## 6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

**Statut d'emploi et durée de travail :** Plus de 75% des hommes de sol occupent un travail saisonnier dont la durée varie entre 20 et 39 semaines. Les autres travaillent à temps plein.

**Horaire de travail :** Les hommes de sol font généralement 40 heures réparties sur 5 jours par semaine. Les travailleurs peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires ou à travailler les fins de semaine dans le cas de situations d'urgence ou lors des périodes de pointe. L'horaire est toutefois fonction de la température.

**Salaires :** En 1998, le salaire se situe entre 10 et 12 \$ de l'heure selon la formation, l'expérience et la taille de l'entreprise.

**Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession :** Le travail est exigeant physiquement et l'environnement est souvent difficile. Le métier comporte des risques élevés. Certaines tâches requièrent l'utilisation d'outillages et d'équipements potentiellement dangereux. Les travailleurs sont particulièrement exposés aux électrocutions, aux coupures, aux blessures, aux piqûres d'insectes, aux maux de dos et de cou.

## 7.0 EMPLOI

**Exigence d'embauche (scolarité, formation, expérience) :** Aucune formation spécifique n'est exigée mais une connaissance de base du métier est souvent souhaitée. Dans les grandes entreprises, on peut exiger la certification de la SIAQ. Un certificat d'application de pesticides peut aussi être conditionnel à l'embauche de même qu'un permis de conduire de classe 3. Les autres exigences d'embauche peuvent se résumer ainsi : être en bonne forme physique, ne pas avoir le vertige, apprécier le travail à l'extérieur et en équipe et être en mesure de travailler avec de l'outillage et des équipements selon des directives précises.

**Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :** Les employeurs n'ont pas soulevé de problèmes particuliers reliés à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés.

### Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

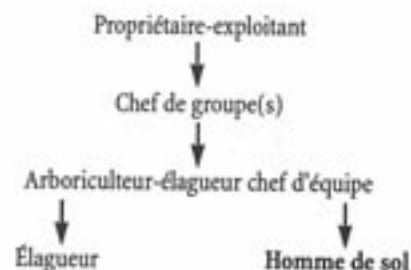
**Au cours des trois dernières années :** Le secteur a connu une certaine croissance au cours des trois dernières années. Cette croissance s'est traduite par une augmentation des emplois en arboriculture.

**Au cours des trois prochaines années :** La croissance devrait se poursuivre et se traduire par l'ouverture d'un certain nombre de nouveaux postes d'hommes de sol.

**Progression dans l'emploi :** La progression dans l'emploi se traduit par une évolution salariale et l'ajout de responsabilités. L'expérience et une formation supplémentaire permettent d'accéder à un poste d'arboriculteur-élagueur.

**Mobilité d'emploi :** L'homme de sol qui possède une formation de base et de l'expérience peut choisir de changer d'entreprise. Généralement, dans les entreprises syndiquées, le travailleur est moins intéressé à changer d'entreprise

Tableau  
Structure d'emploi



## 7.0 EMPLOI (SUITE)

puisqu'il perd ainsi les avantages qu'il a cumulés. Les travailleurs des petites entreprises aspirent à un emploi dans une plus grosse compagnie ou dans une municipalité. Toutefois, l'accessibilité à des postes dans les municipalités est de plus en plus rare compte tenu des dispositions dans les conventions collectives et de la tendance de ces organismes à favoriser la sous-traitance.

**Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :** Les employeurs sont, en général, satisfaits des travailleurs. Toutefois, environ 30% des employeurs interrogés lors de l'enquête ont signalé que les travailleurs n'ayant aucune formation de base sont moins conscients des dangers reliés au métier. Ainsi, il faut constamment leur rappeler les mesures de sécurité et être vigilant afin qu'ils se servent des équipements de protection. C'est pourquoi les employeurs préfèrent embaucher des travailleurs qui ont une certaine formation dans ce secteur.

## 8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

### Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

**Par les employeurs :** Les employeurs considèrent essentiel que leurs travailleurs aient une mise à jour régulière des techniques utilisées en arboriculture. Idéalement, tous les travailleurs devraient posséder une attestation de compétence. Par ailleurs, ils jugent primordiale l'information continue en matière de santé et sécurité au travail.

**Par les travailleurs :** Les travailleurs ont, en général, manifesté peu d'intérêt pour de la formation reliée à leur travail. Toutefois, un peu plus de 30% des hommes de sol interrogés ont indiqué un intérêt pour de la formation en arboriculture.

### Satisfaction des employeurs au regard de la formation pertinente à l'emploi offerte par les institutions de formation (formation initiale et perfectionnement) :

En général, les employeurs sont satisfaits de la formation de base offerte par les institutions de formation. Toutefois, ils mentionnent que la formation par correspondance semble particulièrement adaptée pour ce type de travailleur. En effet, les commentaires sont à l'effet que cette formation est idéale puisqu'elle permet non seulement d'aller à son propre rythme mais aussi selon ses disponibilités.

### Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation :

Les travailleurs se disent satisfaits de la formation dispensée par les institutions d'enseignement, particulièrement celle par correspondance.

**Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs :** Santé et sécurité au travail, mise à jour des techniques utilisées en arboriculture, présentation des nouvelles technologies et de la nouvelle machinerie.

## 9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

### Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) :

Les relations de travail sont bonnes. Les hommes de sol sont satisfaits de leurs conditions de travail. Contrairement aux arboriculteurs interrogés, plusieurs hommes de sol déplorent le caractère saisonnier du travail puisqu'il a une incidence sur leur revenu annuel.

Par ailleurs, la santé et sécurité au travail est un élément très important dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale et comporte plusieurs risques. Ceux-ci sont imputables notamment au travail qui s'exécute à l'extérieur dans un environnement souvent difficile et avec un outillage et des équipements potentiellement dangereux.

## 10.0 TENDANCES

**Évolution du métier ou de la profession :** Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :

**Pour les trois prochaines années :** Les travailleurs ne croient pas que des éléments importants sont susceptibles d'avoir une influence sur leur métier. Néanmoins, il se pourrait que d'ici quelques années la certification de la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ) soit reconnue et exigée par les employeurs.

**Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) :** La plupart des employés sont d'avis que les techniques et la machinerie progressent et qu'il est important de suivre ce qui se passe. Ceci oblige notamment les travailleurs à se tenir au courant des nouveautés de leur secteur.

## BIBLIOGRAPHIE

- Gérard Dion. *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Presses de l'Université Laval, 1996.
- Développement des ressources humaines Canada. *Classification nationale des professions*. CNP. Description des professions, 1993.
- Développement des ressources humaines Canada. *Emploi-Avenir Québec - Rapport d'analyse des professions* : 6421 Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail; 2225 Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticole; 8255 Entrepreneurs et gestionnaires d'aménagement paysager et entretien de terrains; 8256 Surveillants, aménagement paysager et horticole; 8612 Manœuvre en aménagement paysager et entretien de terrains.
- Dupaul, Richard. «Verglas, beau printemps...ça jardine!». La Presse, 30 mai 1998.
- Emploi et Immigration Canada. *Industrie horticole, Planifier pour l'avenir. Les ressources humaines, enjeux et possibilités, Rapport national*, préparé par Ernst & Young, 1992.
- Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec. *Les besoins de formation dans l'industrie horticole ornementale du Québec*, 1987.
- Filière de l'horticulture ornementale au Québec. *Plan stratégique de développement*. Préparé par Robert Giasson, secrétaire-coordonnateur de la filière, septembre 1994.
- Florists Transworld Delivery Association. *FTD Retail Florists' Operating Survey* (based on the 1992 results of U.S. members), Michigan, 1993.
- Denis J. Garand pour l'IQRHH. *Diagnostic des besoins réels des entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, 1996.
- Gouvernement du Québec et Associés. *Les métiers de la formation professionnelle*, 2ème édition, 1997.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. Direction des statistiques sur les industries. *Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (jardinierie et aménagement paysager)*, mars 1991.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. Direction des statistiques sur les industries. *Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (fleunisterie)*, décembre 1991.
- Gouvernement du Québec. *Répertoire des municipalités du Québec*. Les publications du Québec, 1994 et 1997.
- IQRHH et Formaqual. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec*, avril 1996.
- IQRHH et J.M. André Lachance & Associés. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans deux sous-secteurs de la production horticole en Montérégie*, 1995.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'Étude*, avril 1996.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Floriculture*, avril 1996.
- IQRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Pépinières et gazonnières*, avril 1996.
- MAPAQ. *La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives. Rapport analytique*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, mai 1993.
- MAPAQ. *L'industrie bioalimentaire au Québec*. Direction de l'analyse et de l'information économique, 1994.
- MAPAQ. *Portrait de l'horticulture au Québec - l'horticulture en bref* - Réalisé par Jean-Guy Bergeron, direction de l'analyse et de l'information économique, 1998.
- MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre bioalimentaire, 1996.
- MAPAQ. *Synthèse sur la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, 1992.
- MÉQ. Direction des politiques et plans. *Répertoire des éléments de connaissances par unités modulaires - Agriculture*.
- MÉQ. Direction des programmes. *Devis de production. Secteur : Agriculture et Pêches. Élaboration d'une étude préliminaire. Horticulture ornementale (DEP-1088) et Réalisation d'aménagements paysagers (DEP-5071)*, avril 1998.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Portrait du secteur de formation Agriculture et Pêches, volet agriculture. Document synthèse*, septembre 1997.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : jardinier-horticulteur*, mars 1989.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle et technique. *Agriculture et Pêches. Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier horticole*, 1998.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier qualifié en structure d'aménagement paysager*, mars 1989.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : arboriculteur-élagueur*, mai 1990.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Jardinierie et aménagement paysager*, septembre 1998. Réalisé par Didaction.
- Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie. Statistique Canada. *Profil des secteurs de recensement de Montréal - Partie A. Recensement 1991*.
- Emploi et Immigration Canada. *Classification Canadienne Descriptive des Professions*, CCDP, 1978.
- Secrétariat du Sommet sur l'agriculture québécoise. *Filière de l'horticulture ornementale au Québec. Plan stratégique de développement*, 1994.
- US Département of Labor. *Employment and Training Administration, Dictionary of occupational titles*, 1991





INSTITUT QUÉBÉCOIS  
DES RESSOURCES HUMAINES  
EN HORTICULTURE