

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



***PROFIL DU SOUS-SECTEUR
AMÉNAGEMENT ET ENTRETIEN PAYSAGER***



Novembre 1999

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

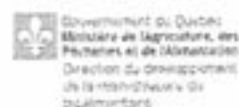
© Gouvernement du Québec
Dépot Légal : 1999
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN : 2-922003-18-3

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,



André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>		
<i>Remerciements</i>		
INTRODUCTION	<i>p.1</i>	
MÉTHODOLOGIE		
<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>Échantillon</i>	<i>p.4</i>	
<i>Cueillette de données</i>	<i>p.5</i>	
<i>Validation</i>	<i>p.5</i>	
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		
<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.8</i>	
<i>Localisation de l'industrie</i>	<i>p.8</i>	
<i>Nombre de travailleurs</i>	<i>p.8</i>	
<i>Présence des femmes</i>	<i>p.8</i>	
<i>Occupations, métiers et professions</i>	<i>p.8</i>	
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
<i>Profil de l'emploi</i>	<i>p.9</i>	
<i>Structure d'emploi</i>	<i>p.9</i>	
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>	<i>p.9</i>	
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>	<i>p.10</i>	
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>	<i>p.10</i>	
Perspectives professionnelles	<i>p.11</i>	
<i>Évolution de l'emploi</i>	<i>p.11</i>	
<i>Progression dans l'emploi</i>	<i>p.11</i>	
Embauche des travailleurs	<i>p.11</i>	
<i>Exigences d'embauche</i>	<i>p.11</i>	
<i>Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs</i>	<i>p.12</i>	
<i>Méthodes de recrutement</i>	<i>p.12</i>	
Formation des travailleurs	<i>p.12</i>	
<i>Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation</i>	<i>p.12</i>	
<i>Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution</i>	<i>p.12</i>	
<i>Recommandations des employeurs</i>	<i>p.13</i>	
PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS		
<i>Profil du propriétaire-exploitant</i>	<i>p.15</i>	
<i>Profil du concepteur</i>	<i>p.18</i>	
<i>Profil du contremaître</i>	<i>p.21</i>	
<i>Profil de l'ouvrier qualifié</i>	<i>p.25</i>	
<i>Profil du manœuvre</i>	<i>p.29</i>	
BIBLIOGRAPHIE	<i>p.33</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
- Jardinier
- 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
- ☛ Jardinerie
- ☛ 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 comprend les entreprises dont les activités se regroupent autour de l'aménagement et l'entretien paysager.

Ces activités étant saisonnières (excluant les entreprises qui réalisent des contrats d'aménagement intérieur), on compte un nombre important d'entreprises qui exercent aussi d'autres activités, soit aux mêmes périodes de l'année ou à d'autres périodes.

Ainsi, on rencontre des entreprises qui exploitent également une jardinerie ou une pépinière et d'autres qui offrent des services en arboriculture. Parmi ces dernières, certaines sont des entreprises d'envergure qui existent depuis plusieurs années, d'autres sont plus petites et complètent leurs activités par du déneigement en hiver et par l'entretien des espaces verts ou des plantes d'intérieur dans les édifices à bureaux par exemple.

Ce sous-secteur regroupe donc des entreprises qui sont loin d'être homogènes et dont les activités varient, notamment, en fonction de la taille de l'entreprise, de sa situation géographique, de son âge ou encore de ses objectifs de réalisations professionnelles.

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

On estime, qu'en 1998, la valeur totale des activités en aménagement et entretien paysager est d'environ 250 millions de dollars.



2. Forces et faiblesses du sous secteur

2.1 FORCES

- ☛ La croissance économique.
- ☛ La préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement et l'engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel.
- ☛ Les interventions de l'Association des paysagistes professionnels (APPQ) dans le but de relever la qualité de la profession par l'entremise des programmes de certification, de formation et de perfectionnement.
- ☛ La certification des entreprises.

☛ Le mouvement dit de «cocooning».

2.2 FAIBLESSES

- ☛ Les facteurs reliés à la saisonnalité des activités.
- ☛ Le roulement de la main-d'œuvre.
- ☛ Les salaires.
- ☛ Le manque de concertation entre les entreprises en aménagement paysager et celles qui travaillent dans des secteurs complémentaires : par exemple les architectes paysagistes et les entreprises en irrigation horticole.
- ☛ La compétition avec d'autres produits de luxe (ex : bateaux).
- ☛ La rigidité des lois : code du bâtiment et normes du travail, par exemple.



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- ☛ La prolifération des entreprises sans expertise.
- ☛ La compétition hors-province (autres provinces et États-Unis).
- ☛ Le manque de rétention de la main-d'œuvre spécialisée.

3.2 DÉFIS

- ☛ La concertation.
- ☛ Les alliances stratégiques.
- ☛ Les stratégies de marketing et de communication.
- ☛ Le maintien et l'amélioration de la certification.
- ☛ Le développement des ressources humaines.
- ☛ La capacité à attirer et/ou retenir la main-d'œuvre par divers avantages (tel que régime de pension ou autres).
- ☛ Le développement de groupes de pression (lobbying) auprès des divers paliers des gouvernements.



4. Caractéristiques des organisations et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

Selon l'enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale au Québec réalisée par le bureau de la statistique du Québec, on comptait, en 1989, 1 114 entreprises dont la principale activité est l'aménagement et l'entretien paysager. Depuis, le nombre d'entreprises a peu varié même si on assiste, chaque année, à la création d'un certain nom-

bre de nouvelles entreprises.

En effet, au cours des dix dernières années, plusieurs entreprises déjà existantes ont vu leur chiffre d'affaires augmenter considérablement tandis que d'autres décidaient de ne pas poursuivre leurs activités. Parallèlement, on a assisté à la création de nouvelles entreprises qui n'ont toutefois pas toutes su relever les défis qui se présentaient. Ainsi, on peut donc avancer qu'en 1998, on dénombre aux alentours de 1 100 entreprises en aménagement et entretien paysager exerçant leurs activités dans les différentes régions du Québec.

4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

Au cours des dix dernières années, le secteur de l'horticulture ornementale a connu une croissance relative qui s'est traduite par l'augmentation du chiffre d'affaires d'un nombre croissant d'entreprises. Par exemple, on estime qu'en 1998, 6% des entreprises avaient un chiffre d'affaires supérieur à un million de dollars. Toutefois, une proportion importante des entreprises en aménagement et entretien paysager ont un chiffre d'affaires inférieur à 300 000 \$.

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

Un peu plus de 45 % des entreprises en aménagement et entretien paysager se retrouvent dans la région de Montréal et ses environs. Les régions de la Montérégie et de Québec en regroupent respectivement environ 15 %. Par ailleurs, au cours des dernières années, on a assisté à une prolifération des entreprises dans la région métropolitaine de Québec.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

D'après l'étude réalisée par le Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en 1993 et portant sur la main-d'œuvre en horticulture ornementale, le sous-secteur de l'aménagement et l'entretien paysager est le premier en importance pour ce qui est du nombre d'emplois disponibles chaque année. Toutefois, la très grande majorité de ces emplois sont de type saisonnier et le nombre de nouveaux emplois se combine généralement aux emplois saisonniers en raison du caractère récurrent de ce genre de travail.

Selon les données recueillies par le Bureau de la statistique du Québec, ce sous-secteur génère au-delà de 12 000 emplois, en 1989, dont près de 70% étaient des emplois de type saisonnier. Ainsi, la valeur totale du montant brut versé en salaires à cette main-d'œuvre était alors évaluée à plus de 74 millions de dollars.

Tableau : Estimation du nombre total de personnes qui ont travaillé en 1989

Type de travailleurs	Total (personnes)
Travailleurs à temps plein	2 554
Travailleurs à temps partiel	1 190
Travailleurs saisonniers	8 734
	12 478

Source : Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (jardinerie et aménagement paysager), BSQ.

Le secteur ayant connu une croissance au cours des dix dernières années, le nombre d'emplois a légèrement augmenté. Par ailleurs, pour la même période, les salaires ont connu une augmentation de plus de 40%, partant d'un salaire minimum de 4.75\$ en 1989 et passant à 6.90\$ à l'automne 1998. Toutefois, les salaires n'ont pas connu d'augmentation proportionnelle au cours de la même période.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

Bien que la force et l'endurance pour exécuter certaines tâches soient parfois alléguées comme difficulté, on retrouve un certain nombre de femmes dans ce sous-secteur. Toutefois, la majorité de ces dernières se retrouvent à des postes de gestion. En effet, selon les données compilées, on évalue à environ 16% le nombre de femmes propriétaires de leur entreprise que ce soit comme propriétaire unique ou avec un (ou des) partenaire(s). Leur présence est cependant beaucoup plus rare dans les autres occupations, métiers ou professions de ce secteur, à l'exception toutefois des postes de concepteurs.



5. Occupations, métiers et professions

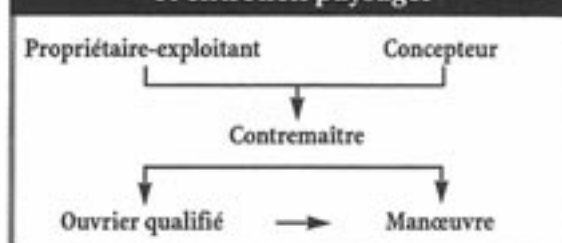
Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve en aménagement et entretien paysager sont :

- ☛ Propriétaire-exploitant
- ☛ Concepteur (dessinateur)
- ☛ Contremaître
- ☛ Ouvrier qualifié
- ☛ Manœuvre

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

1.
Profil de l'emploi

1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et entretien paysager1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS
DE TRAVAIL

Le propriétaire en aménagement et entretien paysager planifie, organise, dirige et contrôle l'ensemble des opérations de l'entreprise. De plus, il consacre une partie importante de son temps (environ 30%) à la recherche de nouveaux clients. Plusieurs propriétaires se consacrent à d'autres activités afin de fonctionner sur une base annuelle.

Le concepteur (dessinateur) conçoit les aménagements paysagers. Une proportion importante de propriétaires exercent aussi la fonction de concepteur. Toutefois, la majorité des travailleurs sont engagés au projet ou comme contractuels et la durée de leur contrat varie énormément. En effet, certains peuvent être embauchés sur une base contractuelle pour quelques semaines ou au projet tandis que d'autres sont recrutés comme employés saisonniers et complètent leurs tâches en recherchant de nouveaux contrats pour l'entreprise et en assurant le service après vente. Contrairement aux autres métiers de ce secteur, le concepteur peut travailler sur une période plus longue puisqu'il

peut concevoir des aménagements paysagers tout au long de l'année. Le salaire horaire moyen de ce groupe de travailleurs varie entre 10\$ et 18\$ selon l'expérience et les qualifications. Le concepteur travaille généralement 40 heures réparties sur 5 jours par semaine. Lors des périodes de pointe et selon les mandats à réaliser, il peut être appelé à travailler sept jours par semaine et plus de 70 heures.

Le contremaître en aménagement et entretien paysager supervise et coordonne les activités des ouvriers qualifiés et des manœuvres. Plus de 60% de ces travailleurs ont un emploi saisonnier dont la durée varie généralement entre 20 et 39 semaines. Certains peuvent toutefois travailler jusqu'à 45 semaines. Les autres travaillent l'année durant mais exercent d'autres tâches l'hiver. Le contremaître reçoit un salaire horaire variant entre 10\$ et 18\$ selon son expérience et ses qualifications. Il fait généralement plus de 40 heures par semaine réparties sur 5 à 6 jours. Durant les périodes intensives, il est appelé à faire jusqu'à 70 heures par semaine et dans tous les cas, une disponibilité le soir et les fins de semaine est requise.

L'ouvrier qualifié en aménagement et entretien paysager occupe un emploi saisonnier. Certains ont un poste permanent saisonnier et d'autres des postes occasionnels. Le travail s'effectue entre le mois d'avril et le mois de novembre. Plusieurs ouvriers exercent un autre type d'emploi entre novembre et avril, soit pour le même employeur ou pour une autre entreprise. Le travail de l'ouvrier qualifié consiste principalement à effectuer les travaux de terrassement nécessaires à la réalisation de plans d'aménagement paysager donnés ou d'entretien d'aménagements. Le travail s'exécute généralement sous la supervision d'un contremaître. Le salaire horaire moyen de ce groupe de travailleurs varie entre 9\$ et 14\$. Quelques rares employeurs ont aussi recours à des incitatifs et des gratifications matérielles. L'ouvrier qualifié travaille entre 40 et 70 heures réparties sur 5 à 6 jours par semaine. Durant les périodes de

Tableau
Profil de l'emploi du sous-secteur de l'aménagement et l'entretien paysager

	Travail permanent	Travail saisonnier	Salaire horaire moyen
Propriétaire/gestionnaire	95%	5%	n/d
Concepteur/dessinateur	20%	80%	De 10 à 18 \$
Contremaître	40%	60%	De 10 à 18 \$
Ouvrier qualifié	- - -	100%	De 9 à 14 \$
Manœuvre	- - -	100%	Du salaire minimum à 10.50 \$

pointe, une disponibilité le soir et les fins de semaine est requise.

Le manoeuvre exerce un emploi saisonnier dont la durée annuelle varie généralement entre 20 et 39 semaines. Certains peuvent toutefois travailler moins longtemps. Ce type de travailleurs exécutent des travaux manuels afin de collaborer à l'aménagement et l'entretien paysager et des structures connexes ainsi qu'à l'entretien des pelouses, jardins et autres endroits aménagés. Le manoeuvre travaille généralement sous supervision et son salaire horaire se situe entre le salaire minimum et 10,50\$, et reflète son niveau de connaissances et d'expérience. Il travaille généralement plus de 60 heures hebdomadaires réparties sur 6 jours et lors des périodes intensives, il doit être disponible le soir et les fins de semaine.



2. Métiers, professions et occupations clés

Les entreprises en aménagement et entretien paysager ont indiqué que le poste de contremaître est l'occupation clé dans l'industrie. En effet, plus de 80% des employeurs estiment que les contremaîtres ont une influence déterminante puisqu'ils sont en contact direct avec les clients et qu'ils possèdent les connaissances pertinentes à l'exercice de leurs fonctions. Ils participent également à la supervision ainsi qu'à la formation des ouvriers qualifiés et des manoeuvres, ce qui assure un rendement efficace. Également, le contremaître dirige et contrôle toutes les étapes de réalisation sur les chantiers et peut aussi réaliser la conception de plans d'aménagements.

Toutefois, dans 30% des cas, les employeurs interrogés ont indiqué que tous les postes en entreprise sont importants parce que chacun contribue à sa façon à la réalisation du mandat général de l'entreprise. Ainsi, le propriétaire assure le développement des affaires, le dessinateur

conçoit les plans, le contremaître organise les chantiers et l'ouvrier qualifié et le manoeuvre procèdent aux activités propres à la réalisation de l'aménagement ou l'entretien paysager.

Le poste de contremaître dans l'entreprise peut être occupé par le propriétaire ou l'actionnaire mais dans plus de 50% des cas le contremaître est un employé qui n'a aucun lien de parenté avec le gestionnaire.



3. Profil de la main-d'œuvre

On trouve une plus grande proportion d'hommes que de femmes chez les propriétaires en aménagement et entretien paysager. Quoique la présence des hommes soit encore très significative, on rencontre de plus en plus de femmes gestionnaires dans ce domaine. L'âge moyen des propriétaires varie entre 25 et 55 ans. La majorité des propriétaires consultés ont complété un diplôme d'études secondaires. Plus de 50% des propriétaires interrogés ont un diplôme d'études collégiales dans une domaine relié au secteur. Quelques-uns ont aussi une formation universitaire. Les propriétaires possèdent entre 5 et 30 ans d'expérience.

Le poste de dessinateur tend à être occupé en majorité par des femmes. L'âge de ce groupe de travailleurs varie entre 23 et 45 ans. La presque totalité des dessinateurs ont complété une formation secondaire ou collégiale dans un secteur relié à l'horticulture. Le dessinateur possède entre une et 8 années d'expérience.

Le poste de contremaître est occupé à plus de 90% par des hommes. L'âge de ce groupe de travailleurs varie entre 30 et 52 ans. La scolarité varie d'aucun diplôme à un diplôme d'études collégiales. Plus de 50% des contremaîtres ont complété une formation reliée au secteur de l'horticulture que ce soit au niveau secondaire ou collégial. Le nombre d'années d'expérience de ces travailleurs varient entre 3 et 20 années.

**Tableau : Profil de la main-d'œuvre
du sous-secteur de l'aménagement et l'entretien paysager**

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Propriétaire	De 25 à 55	85%	15%	Variable	Horticulture ou secteur connexe	De 5 à 30 ans
Dessinateur	De 23 à 45	15%	85%	Secondaire ou collégiale	Aménagement paysager et secteur connexe	De 1 à 8 ans
Contremaître	De 30 à 52	90%	10%	Secondaire	Horticulture	De 3 à 20 ans
Ouvrier qualifié	De 23 à 50	90%	10%	Secondaire	Horticulture	De 1 à 8 ans
Manoeuvre	De 16 à 50	95%	5%	Aucune	Rare	Moins de 3 années

Plus de 90% des ouvriers qualifiés en aménagement et entretien paysager sont des hommes. L'âge de ces travailleurs varie entre 23 et 50 ans. La majorité des travailleurs ont complété un diplôme d'études secondaires. Plus de 50% des travailleurs interrogés ont complété un programme d'études professionnelles relié au secteur de l'horticulture. Certains suivent des cours dans ce secteur seulement depuis qu'ils occupent leur poste. Les ouvriers qualifiés possèdent entre une et 8 années d'expérience.

Le poste de manœuvre est occupé à plus de 95% par des hommes dont l'âge varie entre 16 et 50 ans. Tous les manœuvres ont fait quelques années d'études secondaires et quelques-uns ont obtenu leur diplôme. Plusieurs sont encore étudiants et occupent un emploi d'été. Parmi ceux qui ne sont pas étudiants, quelques-uns ont un certificat d'application de pesticides. Les manœuvres possèdent généralement moins de 3 années d'expérience.



4.

Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Selon la présente étude, un certain nombre d'employeurs ont vu, au cours des trois dernières années, leur chiffre d'affaires augmenter et ont ainsi pu voir à la création de nouveaux postes. Au cours des trois prochaines années, les entrepreneurs consolideront leurs acquis en améliorant les services qu'ils offrent déjà et en développant d'autres services afin, notamment, de fidéliser leur clientèle. On devrait assister à une augmentation du nombre d'ouvriers qualifiés et de manœuvres au cours des trois prochaines années. Les travailleurs qui possèdent de l'entregent et entretiennent un bon contact avec le public seront favorisés lors de la recherche d'emploi.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

Concernant la progression dans l'emploi, le manœuvre peut obtenir un poste d'ouvrier qualifié s'il possède les aptitudes et éventuellement les connaissances requises. Quant à l'ouvrier qualifié, il peut obtenir un poste de contremaître soit dans l'entreprise pour laquelle il travaille ou dans une autre entreprise. Mais il ne doit pas trop compter sur ce genre de progression car les postes de contremaîtres sont plutôt rares.

Généralement, pour tous les postes, la progression se fait surtout par le perfectionnement des compétences et

l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une amélioration salariale. Par ailleurs, le dessinateur et le contremaître peuvent être invités à devenir actionnaires de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Dans certains cas, ces catégories de travailleurs décident de partir leur propre entreprise après avoir acquis quelques années d'expérience.

5.

Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Un diplôme d'études professionnelles dans un domaine relié au secteur est généralement exigé à l'embauche d'un dessinateur. Un intérêt et des compétences en dessin de même que de l'expérience peuvent compenser le diplôme. Un certain nombre d'années d'expérience en conception d'aménagements est un atout certain.

Les contremaîtres sont souvent recrutés à l'interne parmi les ouvriers qualifiés et possèdent plusieurs années d'expérience. Généralement, un diplôme d'études secondaires ou collégiales dans un domaine relié à l'horticulture est souhaité. Par ailleurs, de l'expérience dans le travail supervisé est aussi souhaitée. Un permis provincial d'application de pesticides peut être exigé ainsi qu'un permis de conduire de classe 3.

L'ouvrier qualifié doit préférentiellement posséder une connaissance de base en horticulture ou en aménagement paysager. Un diplôme d'études professionnelles dans un secteur relié à l'horticulture est généralement souhaité. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, être capable de fournir un effort physique constant, être minutieux et privilégier le travail bien fait, avoir une bonne capacité d'adaptation et pouvoir travailler en équipe.

Aucun critère concernant la formation pertinente à l'emploi ou l'expérience n'est exigé à l'embauche d'un manœuvre. Les conditions générales d'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, être capable de fournir un effort physique constant, être minutieux et privilégier le travail bien fait, avoir un permis de conduire de classe 3, de la disponibilité, une bonne capacité d'adaptation et pouvoir travailler en équipe.

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

Dans l'ensemble, le principal problème relié à l'embauche des travailleurs est le caractère saisonnier des emplois.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne le recrutement des contremaîtres, l'employeur rencontre aussi certains problèmes compte tenu du peu de possibilités d'avancement de ce type de travailleurs dans l'entreprise. Toutefois, le contremaître est probablement l'employé le plus stable de l'entreprise.

Quant aux dessinateurs, les employeurs considèrent qu'il n'y a pas vraiment de problèmes de recrutement. En effet, il y a beaucoup de travailleurs disponibles et intéressés à la conception d'aménagements paysagers mais peu d'entre eux satisfont aux exigences selon eux.

Dans le cas des ouvriers qualifiés et des manœuvres, les employeurs tentent d'offrir des incitatifs afin de motiver les travailleurs à revenir d'une année à l'autre. Certains offrent un autre type de travail pour compléter la durée d'emploi. D'après eux, il est important de maintenir le lien d'emploi même si on n'offre pas nécessairement un emploi à temps plein à l'année (par exemple, le déneigement n'est pas une activité exercée à temps plein mais on garde le lien d'emploi avec le travailleur et on lui offre la possibilité d'augmenter ses revenus).

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Selon notre enquête, les travailleurs sont recrutés principalement à partir de contacts personnels. Certains employeurs recrutent également par le biais des établissements scolaires ou des journaux.



6.

Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les propriétaires en aménagement et entretien paysager approfondissent leurs compétences en participant à des sessions de formation, des colloques, des journées techniques et en échangeant avec d'autres entrepreneurs. Ceux-ci ont déterminé des besoins de formation au niveau de la gestion des ressources humaines et de la gestion en général (administration, marketing, contrôle des coûts, etc.). Par ailleurs, la formation relative aux connaissances reliées aux nouveaux produits est généralement traitée

comme prioritaire.

Les dessinateurs développent ou approfondissent leurs connaissances sur les techniques de vente et le service à la clientèle. L'ensemble des dessinateurs ont exprimé des besoins de formation au niveau du dessin assisté par ordinateur.

Les employeurs croient que les contremaîtres doivent approfondir leurs compétences en gestion des ressources humaines ainsi qu'au niveau du service à la clientèle et de la vente. Une mise à jour continue sur les matériaux et végétaux semble également primordiale pour l'employeur. Quant aux contremaîtres, ils manifestent peu de besoins de formation et ceux-ci se situent au niveau de l'aménagement paysager tel que la construction, l'éclairage et l'irrigation ainsi qu'au niveau des nouveaux produits et techniques.

Les principaux cours offerts aux ouvriers qualifiés le sont en collaboration avec les fournisseurs et portent sur les nouveaux matériaux et les nouveaux végétaux. Les employeurs souhaiteraient que leurs ouvriers détiennent une formation de base en horticulture et considèrent qu'il est de plus en plus important de pouvoir compter sur des travailleurs spécialisés. Dans l'ensemble, les ouvriers qualifiés ont manifesté peu de besoins de formation ou de perfectionnement.

Les manœuvres sont généralement formés dans l'entreprise par le propriétaire lui-même ou le contremaître. La formation porte généralement sur la manipulation des outils et de la machinerie. Les employeurs souhaiteraient que les manœuvres aient une connaissance de base des végétaux et des techniques horticoles et qu'ils soient informés des nouveaux produits annuellement. Toutefois, ils sont conscients qu'il y a un taux de roulement important de cette catégorie de travailleurs et qu'il est donc difficile de former adéquatement ces travailleurs. Quant aux manœuvres ils n'ont manifesté aucun besoin particulier de formation.

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

La majorité des employeurs affirment que les cours sont plus ou moins adaptés aux besoins de l'industrie et qu'il ne préparent pas entièrement les étudiants au travail à effectuer. En général, ils considèrent que la formation théorique est satisfaisante mais favoriseraient cependant plus de stages pratiques.

Par ailleurs, les employeurs interrogés dans le cadre de l'étude croient que les institutions de formation

devraient davantage travailler en collaboration avec le secteur privé de façon à mieux répondre aux besoins de l'heure. Parmi les employeurs interrogés, certains ont toutefois indiqué que l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) répondait davantage aux besoins de l'industrie.

Fait à noter, les cours et programmes d'information offerts par l'association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ) sont généralement très appréciés (par les entrepreneurs qui en sont membres) mais on déplore le manque de développement quant à de nouveaux cours ou programmes de perfectionnement.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Afin d'adapter la formation offerte en institution à la réalité du marché, les employeurs proposent l'ajout ou l'augmentation de stages en entreprises et à différentes périodes de l'année. En effet, ils considèrent que les étudiants sont généralement disponibles à de mauvaises périodes et pour une durée de stage trop longue. Ils préféreraient avoir des étudiants à différents moments afin que ces derniers aient une meilleure connaissance du secteur et des différentes activités à réaliser.

En général, les employeurs considèrent que les programmes de formation offerts sont trop longs et qu'ils ne sont pas offerts au moment où les travailleurs ont plus de disponibilité.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Aménagement paysager*

Type de production(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager. Plusieurs entreprises exercent aussi d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire.*

Titre générique : *Propriétaire*

Titre(s) en entreprise : Entrepreneur, gestionnaire, propriétaire, président, directeur, associé, administrateur.

CNP : 8255 Entrepreneur et gestionnaire de l'aménagement paysager et de l'entretien des terrains.

CCDP : 7131-118 Gestionnaire, aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

L'entrepreneur en aménagement et entretien paysager planifie, organise, dirige et contrôle les opérations de l'entreprise.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'entrepreneur en aménagement et entretien paysager remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☞ Discute avec les clients de leurs besoins et conclut des ententes contractuelles;
- ☞ Conçoit des plans d'aménagement;
- ☞ Réalise son plan marketing et élabore ses stratégies;
- ☞ Soumissionne sur des contrats d'aménagement paysager et de travaux d'entretien;
- ☞ Évalue les coûts et prépare les spécifications;
- ☞ Prévoit les besoins en matériaux et en main-d'œuvre;
- ☞ Embauche et supervise le personnel;
- ☞ Organise et dirige, le cas échéant, la réalisation des aménagements : la plantation et l'entretien des arbres, jardins, pelouses, arbustes, haies etc. ainsi que la construction et l'installation de clôtures, terrasses, bassins d'eau, allées et murs de soutènement, etc.;
- ☞ Tient à jour les dossiers financiers et du personnel;
- ☞ Délègue une partie ou l'ensemble des tâches ci-haut mentionnées;
- ☞ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS

Nombre approximatif d'entrepreneurs : Nous estimons à environ 1 500 le nombre d'exploitants en aménagement et entretien paysager. Certains sont propriétaires uniques tandis que d'autres partagent leurs responsabilités avec deux ou trois autres actionnaires.

Localisation des entrepreneurs : Un nombre important d'entrepreneurs se retrouvent dans la région métropolitaine de

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS (SUITE)

Montréal. Par ailleurs, selon l'information et les commentaires recueillis auprès des personnes interrogées dans le cadre de l'étude, il y aurait eu, au cours des dernières années, une augmentation importante du nombre d'entrepreneurs dans la région métropolitaine de Québec.

5.0 PROFIL DES ENTREPRENEURS

Âge moyen : L'âge des exploitants varie entre 25 et 55 ans.

Sexe : Quoique la présence des hommes soit encore très significative, on rencontre de plus en plus de femmes gestionnaires dans ce domaine. Les femmes sont, en général, associées avec un ou une partenaire.

Scolarité : La majorité des entrepreneurs en aménagement paysager, consultés au moment de l'enquête, ont un diplôme d'études secondaires. Certains ont complété un diplôme d'études collégiales. Quelques-uns détiennent de plus un diplôme universitaire.

Formation professionnelle pertinente : Plus de 50% des personnes interrogées ont obtenu un diplôme d'études collégiales en aménagement paysager ou en horticulture. Quelques-uns possèdent également un diplôme universitaire en agronomie ou en architecture du paysage.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les entrepreneurs en aménagement et entretien paysager ont entre 5 et 30 ans d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. La connaissance de l'anglais est toutefois très utile puisque plusieurs clients sont anglophones.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les entrepreneurs en aménagement et entretien paysager se consacrent à leur activité de façon permanente durant la période de pointe soit d'avril à novembre. Le reste de l'année, ils consacrent leur temps au développement de nouveaux marchés et à la recherche de contrats. Ils peuvent également passer du temps à la réalisation de plans d'aménagement. Certains exercent également d'autres activités économiques comme par exemple l'entretien de plantes d'intérieur dans les bureaux ou encore le déneigement. D'autres exploitent également une jardinerie ouverte à l'année ou encore une pépinière.

Horaire de travail : Les entrepreneurs n'ont pas d'horaire précis et régulier et font généralement au-delà de 70 heures hebdomadaires de travail. Durant les périodes intensives, le nombre d'heures peut atteindre entre 80 et 90 heures par semaine.

Salaire : n/a

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Il n'y a rien d'acquis, chaque année, on doit trouver de nouveaux clients, de nouveaux contrats.

7.0 EMPLOI

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

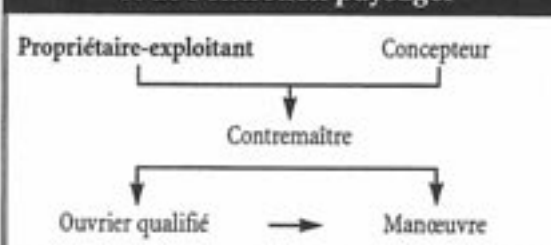
Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : n/a

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : La préoccupation croissante pour l'amélioration de la qualité de l'environnement et l'engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel sont certes des facteurs qui ont favorisé ce secteur au cours des dernières années.

Au cours des trois prochaines années : Les entrepreneurs croient que l'intérêt de la population pour l'amélioration de leur environnement se poursuivra au cours des prochaines années. Pour certains, ce phénomène devrait se traduire par une augmentation de leur chiffre d'affaires.

**Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et de l'entretien paysager**



7.0 EMPLOI (SUITE)

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)

Plusieurs entrepreneurs consultés au cours de l'étude ont manifesté des besoins de formation au niveau de la gestion des ressources humaines et de la gestion et l'administration en général. La gestion du temps et du stress semblent des éléments qui préoccupent également les gestionnaires. Par ailleurs, la formation relative aux connaissances reliées aux nouveaux produits est généralement traitée comme prioritaire soit la formation sur les systèmes d'éclairage, l'irrigation, les bassins d'eau, les nouvelles méthodes de maçonnerie, les végétaux, les maladies, etc. Plusieurs entrepreneurs ont aussi indiqué un intérêt pour la formation au niveau d'une gestion performante des activités de l'entreprise, le marketing et les techniques de vente.

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

Les entrepreneurs considèrent que les cours et programmes de formation offerts via leur association (pour ceux qui en sont membres) sont très utiles et généralement suivis par eux. Ils déplorent toutefois le manque de développement quant à de nouveaux cours ou programmes de perfectionnement disponibles via leur association. Certains ont aussi manifesté un intérêt pour que les programmes déjà en place puissent également être accessibles à leurs employés, particulièrement à leur contremaître.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux entrepreneurs : Les entrepreneurs approfondissent leurs compétences en participant à des sessions de formation, des colloques, des journées techniques ou en échangeant avec d'autres entrepreneurs. Par ailleurs, plusieurs entrepreneurs consultés lors de l'étude ont mentionné que, de plus en plus, ce sont les fournisseurs, et non pas les institutions, qui offrent des programmes de formation structurés portant sur les nouveaux produits et les nouvelles technologies.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés 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 : Les entrepreneurs croient que certains changements se réaliseront au niveau de l'informatique notamment. En effet, l'utilisation de logiciels spécialisés et autres outils informatiques aux fins de planification des aménagements et de l'estimation des coûts s'avère de plus en plus incontournable. Par ailleurs, la certification des entreprises sera de plus en plus un élément déterminant et favorisera celles qui accorderont une attention particulière à leur professionnalisme, à la gestion de la qualité et au service à la clientèle.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Mis à part le développement de nouveaux outils informatisés, c'est le développement de nouveaux matériaux qui a et aura une certaine incidence sur le secteur. Par ailleurs, l'achat de nouveaux équipements lourds, pour faciliter le travail, exigera aussi un apprentissage.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CONCEPTEUR

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Aménagement paysager*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées au cours de la présente étude travaillent principalement dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager. Plusieurs entreprises exercent aussi d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution.*

Titre générique : *Concepteur d'aménagements paysagers*

Titre(s) en entreprise : Dessinateur, architecte paysagiste, concepteur d'aménagements paysagers.

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

CCDP : 2131-130 Horticulteur

2141-114 Architecte paysagiste.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le concepteur en aménagement paysager conçoit les aménagements paysagers.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le concepteur en aménagement paysager remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Discute avec les clients pour déterminer leurs besoins en aménagement paysager;
- ☛ Élabore des ententes contractuelles et les soumet à son supérieur;
- ☛ Examine et évalue le terrain et conçoit un aménagement paysager en tenant compte des caractéristiques du paysage, des bâtiments, du climat, de l'usage futur et autres aspects;
- ☛ Prépare et/ou supervise la préparation des plans de terrain, des rapports, des croquis, des modèles, des photographies, des cartes, des études de l'utilisation du terrain et des projets;
- ☛ Prépare et/ou supervise la préparation des croquis détaillés des terrains, y compris les caractéristiques telles que les arbres, les arbustes, les jardins, les appareils d'éclairage, les allées, les patios, les bancs, les clôtures, les murs de soutènement et les fontaines, etc. ;
- ☛ Évalue les coûts et détermine les spécifications;
- ☛ Établit les critères de qualité et vérifie, sur les chantiers, si ces derniers sont respectés;
- ☛ Intervient, le cas échéant, pour régler des problèmes qui surgissent lors de la réalisation des aménagements;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Nous estimons à environ 300 le nombre de concepteurs en aménagement paysager engagés, soit comme employés ou comme contractuels. Notons cependant que dans une certaine proportion, le propriétaire-exploitant exerce aussi la fonction de dessinateur-concepteur. Par ailleurs, selon l'information recueillie lors de l'étude, une proportion importante de concepteurs sont engagés comme stagiaires.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs sont concentrés dans les régions métropolitaines de Montréal et de Québec. On retrouve également des concepteurs en aménagement paysager dans d'autres régions.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des concepteurs, interrogés dans le cadre de la présente étude, se situe entre 23 et 45 ans.

Sexe : Quoique la présence des femmes soit fortement minoritaire dans le secteur de l'aménagement paysager en général, on retrouve une majorité de femmes dans ce type d'occupation.

Scolarité : La majorité des concepteurs en aménagement paysager détiennent un diplôme d'études collégiales. On rencontre aussi des travailleurs qui ont également complété un diplôme universitaire.

Formation professionnelle pertinente : La majorité des travailleurs ont un diplôme d'études secondaires ou collégiales dans un domaine relié au secteur. D'autres ont obtenu un diplôme universitaire en architecture du paysage.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les concepteurs ont, en général, entre une et 8 années d'expérience.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Une connaissance de l'anglais est toutefois nécessaire car plusieurs clients sont anglophones. Par ailleurs, les documents de consultation dans ce domaine sont surtout rédigés en anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : La durée d'emploi des concepteurs varie énormément. En effet, certains peuvent être embauchés sur une base contractuelle pour quelques semaines ou au projet, tandis que d'autres sont engagés comme employés saisonniers et complètent leurs tâches en recherchant de nouveaux contrats et en assurant le service après-vente. Contrairement aux autres métiers de ce secteur, le concepteur peut travailler sur une période plus longue puisqu'il peut concevoir des aménagements tout au long de l'année.

Horaire de travail : L'horaire de travail dépend notamment des contrats à réaliser. Le plus souvent, le concepteur travaille sur une base de cinq jours par semaine pour un total d'environ 40 heures. Lors des périodes de pointe et selon les mandats à réaliser, il peut être appelé à travailler sept jours par semaine et plus de 70 heures.

Salaire : Les salaires varient entre 10\$ et 18\$ l'heure selon l'expérience et les qualifications de l'employé.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les concepteurs en aménagement paysager sont appelés à travailler de nombreuses heures lors de périodes très intensives. La concentration de même que l'inspiration sont essentielles au succès de leurs réalisations.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires dans un domaine relié au secteur est généralement exigé. Un intérêt et des compétences en dessin de même que de l'expérience peuvent compenser le diplôme. Un certain nombre d'années d'expérience en conception d'aménagements est un atout certain.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : D'après les entrepreneurs interrogés, il y a beaucoup de travailleurs disponibles, qui sont intéressés à la conception, mais peu d'entre eux satisfont aux exigences compte tenu de l'absence de formation adéquate, de compétences ou tout simplement de talent.

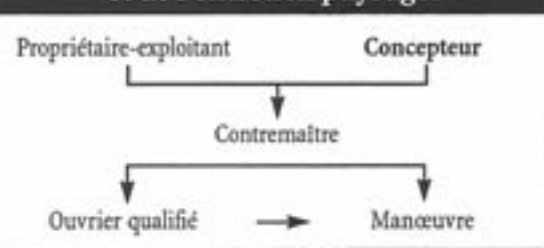
Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : La préoccupation croissante en vue de l'amélioration de la qualité de l'environnement et l'engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel sont certes des facteurs qui ont favorisé ce secteur au cours des dernières années.

Au cours des trois prochaines années : Les entreprises croient que l'intérêt de la population pour l'amélioration de leur environnement se poursuivra. Ceci devrait notamment se traduire par la création de nouveaux emplois. Par ailleurs, les concepteurs ayant de l'entregent et de bons contacts avec le public seront favorisés lors de la recherche d'un emploi.

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se

**Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et de l'entretien paysager**



7.0 EMPLOI (SUITE)

manifeste par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et la réalisation de nouveaux défis. Elle peut également se traduire par une augmentation salariale. Dans certains cas, cette progression peut aussi comporter une participation dans l'entreprise.

Mobilité d'emploi : Les concepteurs travaillent souvent pour différents employeurs au cours d'une même saison compte tenu que la plupart sont engagés comme travailleurs autonomes. Ceux qui sont employés sur une base régulière cherchent souvent à obtenir, éventuellement, une participation dans l'entreprise ou démarrent leur propre entreprise.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : En général, les employeurs se disent satisfaits des travailleurs recrutés.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs ont exprimé des besoins de formation notamment au niveau du dessin assisté par ordinateur.

Par les travailleurs : Les employés déjà en place, qui ont terminé leurs études il y a maintenant quelques années, prévoient suivre des cours de dessin assisté par ordinateur. Des cours de vente et sur le service à la clientèle semblent également une de leurs préoccupations.

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 ne se sont pas prononcés sur les cours de formation. Ils savent qu'ils existent mais en ignorent souvent le contenu.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : En général, les travailleurs ne sont pas satisfaits des programmes de formation qu'ils ont suivis. Ils considèrent que leur formation ne répond pas aux exigences des employeurs.

Par les entreprises : Très peu de travailleurs ont reçu de la formation en entreprise compte tenu que la majorité d'entre eux sont des travailleurs engagés sur une base contractuelle pour une très courte période. Par contre, ceux qui sont des employés réguliers sont satisfaits de la formation reçue par leur employeur. Cette formation est toutefois, dans la majorité des cas, informelle.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Vente et service à la clientèle, relations interpersonnelles, santé et sécurité au travail, nouveaux produits et nouvelles techniques.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Problèmes reliés à l'emploi (relations de travail, conditions de travail, compétences, santé et sécurité, etc.) : La majorité des travailleurs sont des contractuels engagés pour une courte période. Dans l'ensemble, les relations de travail sont bonnes. Néanmoins, ils considèrent que les salaires ne sont pas très élevés et les conditions de travail difficiles.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les employeurs croient que les concepteurs devront de plus en plus être de bons vendeurs et même être en mesure d'assurer un service après vente auprès des clients. Le dessin assisté par ordinateur, la connaissance des nouveaux matériaux, produits et des nouveaux végétaux sont aussi des éléments importants pour le succès de leur travail.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Dans l'ensemble, les changements technologiques (domotique, informatique et autres) auront des répercussions sur les tâches des concepteurs. Les travailleurs devront donc s'y adapter.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CONTREMAÎTRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Aménagement paysager*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude travaillent principalement dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager. Plusieurs entreprises exercent aussi d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'encadrement*.

Titre générique : *Contremaître*

Titre(s) en entreprise : Contremaître de l'aménagement paysager, superviseur de chantier, chef de chantier.

CNP : 8256 Surveillant de l'aménagement paysager et de l'horticulture.

CCDP : 7180-122 Contremaître.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le contremaître en aménagement et entretien paysager supervise et coordonne les activités ainsi que le travail des ouvriers qualifiés et des manœuvres.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le contremaître en aménagement et entretien paysager remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Assigne équitablement les tâches aux ouvriers et aux manœuvres selon le plan établi (par son supérieur ou par lui-même) et dirige les travaux;
- ☛ Consulte le plan de travail et s'assure que les activités suivantes sont accomplies : pose et entretien des pelouses, aménagement de jardins, terrains et autres aménagements; épandage des couches de terre et/ou matériaux inertes, en vrac (sable, concassé, pierre de roche, etc.); élagage, coupe, plantation et abattage des arbres, arbustes, plantation des plantes et fleurs; érection des structures, murets, clôtures et autres, etc.;
- ☛ Résout les problèmes reliés au travail;
- ☛ Rédige et soumet des rapports sur l'avancement des travaux et autres rapports;
- ☛ Peut, dans certains cas, réaliser des plans d'aménagement;
- ☛ S'assure que les outils et les matériaux sont disponibles;
- ☛ Voit à l'entretien de la machinerie et des équipements;
- ☛ Fait le décompte des quantités de matériaux utilisées et en assure l'approvisionnement;
- ☛ Commande le matériel et les fournitures;
- ☛ S'assure que tout est en règle et discute avec son supérieur de l'avancement des travaux;
- ☛ Établit les horaires de travail et les procédures et coordonne les activités avec les autres équipes de travail;
- ☛ Assure le lien entre le client et l'entrepreneur et/ou le concepteur;
- ☛ Veille à la formation des travailleurs quant à leurs tâches et aux politiques de la compagnie;
- ☛ Charge et décharge les camions;
- ☛ Accomplit, au besoin, les mêmes tâches que l'ouvrier qualifié et le manœuvre;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On dénombre environ 700 travailleurs qui occupent la fonction de contremaître en aménagement et entretien paysager.

Localisation des travailleurs : La plupart des travailleurs se retrouvent à proximité de la région métropolitaine de Montréal. On en retrouve toutefois un bon nombre dans la région de Québec et aussi ailleurs dans la province.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge de ce groupe de travailleurs varie entre 30 et 52 ans.

Sexe : Les postes de contremaître sont occupés à plus de 90% par des hommes.

Scolarité : La scolarité varie d'aucun diplôme à un diplôme d'études collégiales.

Formation professionnelle pertinente : Plusieurs travailleurs possèdent une formation professionnelle de niveau secondaire ou collégial dans un secteur relié à l'horticulture. Certains ont complété leurs études à l'ITA (Institut de technologie agroalimentaire).

Nombre moyen d'années d'expérience : Les contremaîtres en aménagement et entretien paysager possèdent entre 3 et 20 années d'expérience.

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

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les contremaîtres ont un emploi saisonnier dont la durée annuelle varie généralement entre 20 et 39 semaines. Certains peuvent toutefois travailler jusqu'à 45 semaines.

Horaires de travail : Les contremaîtres travaillent plus de 40 heures par semaine réparties sur 5 à 6 jours. Durant les périodes intensives, ils sont appelés à faire jusqu'à 70 heures par semaine. Dans tous les cas, une disponibilité en soirée et les fins de semaine est requise.

Salaire : Le salaire varie entre 10 \$ et 18 \$ l'heure selon l'expérience et les qualifications de l'employé. Quelques rares employeurs ont aussi recours à des incitatifs et à des gratifications matérielles pour garder leurs employés (exemple : fonds de pension, véhicule fourni, etc.).

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les contremaîtres travaillent à la chaleur, dans des conditions difficiles et soumis à de courts délais de réalisation. Ils ont à manipuler des objets lourds ou tranchants qui augmentent le risque d'accidents (coupures, brûlures, entorses, maux de dos, etc.).

7.0 EMPLOI

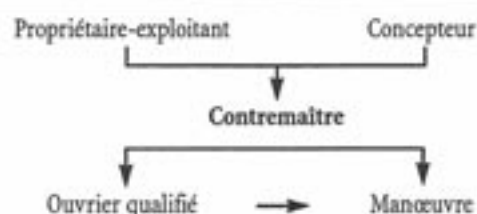
Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires ou collégiales dans un domaine relié à l'horticulture est habituellement exigé. De l'expérience dans le travail supervisé est recommandée. Dépendant des tâches à effectuer, un certificat d'application de pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 peuvent être exigés. Une connaissance générale en horticulture ou de l'expérience dans le domaine ou en horticulture constituent des atouts certains et sont préférablement demandées.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Il est difficile de recruter et retenir du personnel compétent compte tenu, d'une part, du caractère saisonnier du travail et, d'autre part, des faibles possibilités d'avancement. Toutefois, le contremaître est l'employé le plus important de l'entreprise. Il est le bras droit du propriétaire et ce dernier a tout intérêt à prendre divers moyens afin de le retenir au sein de son entreprise.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Un peu plus de 20% des entreprises interrogées ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires au cours de cette période.

**Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et de l'entretien paysager**



7.0 EMPLOI (SUITE)

Au cours des trois prochaines années : Les entreprises interrogées ont la volonté de poursuivre leur croissance. Plusieurs d'entre elles s'assurent aussi de fidéliser leur clientèle par l'amélioration de leurs services existants (par exemple l'informatique, le service à la clientèle, le service après-vente, etc.). On prévoit donc une légère augmentation quant au nombre de contremaîtres embauchés. Par ailleurs, il est aussi à prévoir qu'un certain nombre de contremaîtres choisiront de partir leur propre entreprise.

Progression dans l'emploi : La progression est à peu près inexistante, en terme de changement de poste, pour un contremaître. Elle se traduit généralement par l'autonomie du travailleur, la réalisation de nouveaux défis et l'augmentation de son salaire. La progression peut également se traduire par une participation dans l'entreprise.

Mobilité d'emploi : Certains employés choisissent de changer d'entreprise. D'autres partent leur propre entreprise.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont en général satisfaits des travailleurs recrutés. Certains déplorent cependant la difficulté de les retenir plus de trois années consécutives compte tenu que la plupart ne peuvent leur offrir du travail sur une base annuelle. Par ailleurs, plusieurs employeurs s'affligent du manque de connaissances de leurs contremaîtres en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Cependant, les employeurs considèrent généralement que leur contremaître est l'employé clé de leur entreprise et tentent de leur offrir divers incitatifs afin de les retenir au service de l'entreprise.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Certains employeurs ont exprimé des besoins de formation en gestion des ressources humaines et en gestion du temps. Ils croient également qu'il serait intéressant, pour les travailleurs, d'améliorer leurs connaissances relativement aux relations avec les clients et sur la vente. Enfin, une mise à jour continue sur les matériaux et végétaux leur semble primordiale.

Par les travailleurs : Des travailleurs ont signalé des besoins de formation davantage au niveau de l'aménagement, tel que sur la construction, l'éclairage ou l'irrigation, les nouveaux végétaux et produits, etc. En général toutefois, les travailleurs manifestent peu de besoins en formation.

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 considèrent que l'on devrait augmenter la formation pratique (pour eux, on apprend deux fois plus vite sur le terrain). En général, ils croient que les cours répondent en partie seulement aux besoins du secteur.

Perfectionnement : Les programmes sont souvent offerts à des périodes où les travailleurs ne sont pas disponibles. Certains considèrent que ces programmes ont une durée trop longue.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : En général, les travailleurs semblent satisfaits de la formation qu'ils ont reçue en institution. Certains auraient toutefois préféré plus de stages en entreprise.

Par les entreprises : Les travailleurs semblent satisfaits de la formation qu'ils reçoivent en entreprise. Cette formation est toutefois restreinte et se fait, dans bien des cas, sur le tas.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Santé et sécurité au travail, gestion du temps, contrôle de la qualité, techniques de vente et relations avec la clientèle, information sur les nouveaux végétaux et matériaux, gestion de projets.

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. Bien que la plupart des emplois soient des emplois saisonniers et que les contremaîtres travaillent de longues heures, ceux-ci semblent satisfaits des conditions de travail. Le salaire est toutefois un irritant majeur. Les problèmes reliés à la santé et sécurité au travail sont surtout associés à l'utilisation des outils, des équipements et de produits (adjuvants) pouvant causer des allergies. Les maux de dos sont un problème courant dans ce secteur d'activités.

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 signalé d'éléments susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur le métier. Cependant, on croit qu'il faut de plus en plus développer un service à la clientèle personnalisé et qui se démarque et fidéliser sa clientèle.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les employeurs croient que les changements technologiques ont peu à peu des répercussions sur les tâches des contremaîtres. En effet, la domotique prend de plus en plus d'importance et les systèmes d'irrigation et d'éclairage sont de plus en plus sophistiqués. Par ailleurs, les entreprises se servent de plus en plus d'outils informatisés et de logiciels spécialisés. Enfin, elles font aussi appel à de la machinerie lourde et à des équipements spécialisés.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



OUVRIER QUALIFIÉ

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Aménagement paysager*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'étude travaillent principalement dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager. Plusieurs entreprises exercent aussi d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution.*

Titre générique : *Ouvrier qualifié*

Titre(s) en entreprise : Ouvrier qualifié en aménagement et entretien paysager, technicien en horticulture, paysagiste, ouvrier spécialisé, technicien en aménagement.

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

CCDP : 2131-130 Horticulteur.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le travail de l'ouvrier qualifié en aménagement et entretien paysager consiste principalement à effectuer les travaux de terrassement nécessaires à la réalisation de plans d'aménagements paysagers donnés ou d'entretien d'aménagements, à réaliser les travaux de menuiserie et de maçonnerie et/ou à installer les systèmes d'irrigation et d'éclairage à bas voltage (moins de 12 volts généralement). Ces travaux s'accomplissent habituellement sous supervision.

On rencontre de plus en plus d'ouvriers qualifiés dans un secteur spécifique. Ainsi, certaines entreprises embaucheront un travailleur qui réalisera les travaux de menuiserie, un autre qui se spécialisera dans l'éclairage et l'irrigation et un autre qui effectuera les travaux de terrassement. Souvent, ces activités sont données en sous-traitance à des entreprises spécialisées ou à des travailleurs autonomes.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'ouvrier qualifié en aménagement et entretien paysager réalise, sous la supervision du contremaître, une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Réalise l'aménagement selon les plans fournis;
- ☛ Effectue les travaux de terrassement et d'aménagement des plates-bandes;
- ☛ Installe les systèmes d'irrigation, de drainage et d'éclairage à bas voltage;
- ☛ Accomplit les travaux de structuration du terrain : excavation, nivellement, amendement;
- ☛ Procède aux travaux de pavage (matériaux inertes), etc.;
- ☛ Nettoie le terrain et prépare l'emplacement;
- ☛ Prend des mesures;
- ☛ Transporte et plante les arbres, les arbustes, les vivaces et les annuelles, pose la tourbe et réalise divers arrangements floraux;
- ☛ Entretien les aménagements : taille les arbustes et arbrisseaux, fait du sarclage et du binage, taille les rosiers, entretient les massifs de vivaces, d'annuelles, les bacs à fleurs et taille les haies, protège les divers groupes de végétaux (protection hivernale

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES (SUITE)

- notamment), etc. ;
- Dépiste les maladies; arrose et traite les pelouses, arbres et arbustes;
- Réalise divers travaux saisonniers spécifiques;
- Charge et décharge les camions;
- Aide à l'entretien, la réparation et la remise en état de la machinerie et des équipements;
- Complète, à l'occasion, certains rapports et formulaires;
- Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre d'ouvriers qualifiés engagés à temps plein, à temps partiel ou occasionnels équivaut à environ 4 000 travailleurs. Ces données sont présentées à titre indicatif puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une enquête statistique.

Localisation des travailleurs : Les ouvriers qualifiés en aménagement et entretien paysager se retrouvent principalement dans la région métropolitaine de Montréal. On retrouve toutefois des ouvriers qualifiés dans d'autres régions dont un bon nombre dans la région métropolitaine de Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des ouvriers se situe entre 23 et 50 ans.

Sexe : Les postes d'ouvriers qualifiés en aménagement et entretien paysager sont occupés à 90% par des hommes. Très peu de femmes exercent ce métier et aux dires de plusieurs entrepreneurs interrogés dans le cadre de l'enquête, les exigences physiques du métier rendent leur intégration difficile, le principal obstacle étant la manutention fréquente d'objets lourds.

Scolarité : La plupart des ouvriers qualifiés ont complété un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Plus de 50% des ouvriers interrogés ont une formation professionnelle reliée à l'horticulture. Certains suivent des cours dans ce secteur seulement depuis qu'ils occupent leur poste.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les travailleurs ont entre une et 8 années d'expérience dans le domaine.

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

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée du travail : Les ouvriers qualifiés en aménagement et entretien paysager sont des travailleurs saisonniers. Certains ont des postes permanents saisonniers et d'autres des postes occasionnels. Le travail s'effectue entre le mois d'avril et le mois de novembre. Plusieurs ouvriers exercent un autre type d'emploi entre novembre et avril, soit pour le même employeur ou pour une autre entreprise.

Horaires de travail : L'horaire de travail varie d'une saison à l'autre : les périodes de pointe se situent au printemps et à l'automne. À certaines périodes, l'entreprise peut être ouverte plus de 10 heures par jour et six jours par semaine. L'ouvrier qualifié en aménagement et entretien paysager travaille alors entre 40 et 70 heures réparties sur 5 à 6 jours par semaine et doit aussi être disponible à travailler le soir et les fins de semaine.

Salaire : Le salaire horaire de ce groupe de travailleurs varie entre 9\$ et 14\$. Quelques rares employeurs ont aussi recours à des incitatifs et des gratifications matérielles pour garder leurs employés (exemples : fonds de pension, véhicule fourni, etc.).

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est très exigeant physiquement. Par ailleurs, il comporte certains risques pour la santé reliés particulièrement à l'utilisation des outils, des équipements et de produits pouvant causer des allergies.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études professionnelles dans un secteur relié à l'horticulture est généralement souhaité. Une connaissance générale du secteur ou de l'expérience est favorisée. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, être capable de fournir un effort physique constant, être minutieux particulièrement dans les prises de mesures et les travaux de finition, aimer le travail bien fait et exécuté selon un ensemble de normes établies, posséder un permis de conduire de classe 3, de la disponibilité, une bonne capacité d'adaptation et pouvoir travailler en équipe.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier des postes occupés, il est difficile de garder le personnel d'une année à l'autre. Dans certains cas, on offre un autre type de travail pour compléter la durée de l'emploi. Ceci est un avantage certain pour garder sa main-d'œuvre en autant que l'entreprise réalise des activités douze mois par année, même si ces activités ne sont pas nécessairement à temps plein. Par exemple, le déneigement n'est pas une activité exercée à temps plein mais on garde le lien d'emploi avec le travailleur et on lui offre la possibilité d'augmenter ses revenus.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Les ouvertures dans ce métier sont assez bonnes. En effet, compte tenu du roulement de la main-d'œuvre, il y a des possibilités d'emplois d'année en année. Le recrutement des travailleurs est assez facile mais la rétention de ce même personnel est beaucoup plus difficile.

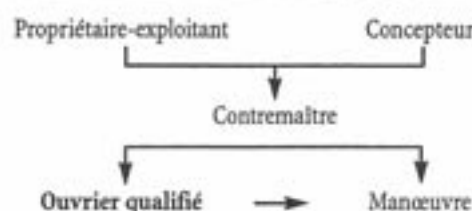
Au cours des trois prochaines années : Les perspectives d'emplois, au cours des trois prochaines années, devraient révéler une certaine croissance.

Progression dans l'emploi : Selon leurs aptitudes personnelles et leurs aspirations, les travailleurs expérimentés peuvent devenir contremaître soit dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent ou pour une autre entreprise. Toutefois, cette progression est assez rare compte tenu des postes de contremaîtres réellement disponibles chaque année. Par ailleurs, certains postes d'ouvriers qualifiés peuvent être mieux rémunérés que celui de contremaître et comportent beaucoup moins de responsabilités. Enfin, le travailleur peut également choisir de devenir entrepreneur.

Mobilité d'emploi : Il existe une certaine mobilité des travailleurs entre les entreprises et ce dans le but, notamment, d'obtenir un meilleur salaire ou encore un emploi sur une base annuelle. En fait, on tente surtout d'augmenter le nombre de semaines travaillées.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont, en général, assez satisfaits des travailleurs recrutés mais déplorent le manque de formation spécialisée de leurs employés. Ils se plaignent également de l'important taux de roulement du personnel.

**Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et de l'entretien paysager**



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Idéalement, les employeurs souhaiteraient que leurs ouvriers aient une formation de base en horticulture ou dans un domaine connexe. Ils croient de plus en plus important de pouvoir compter sur des travailleurs spécialisés.

Par les travailleurs : Certains travailleurs ont manifesté le besoin d'améliorer leurs connaissances sur les végétaux, les matériaux inertes et même en mécanique. Mais dans l'ensemble, les travailleurs manifestent peu de besoins en terme de formation ou perfectionnement.

Satisfaction des employeurs en 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 la formation théorique de même que les équipements et les programmes sont généralement satisfaisants. Ils favoriseraient cependant plus de stages pratiques échelonnés sur différentes périodes de l'année.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Perfectionnement : Les cours devraient être plus courts et offerts à des moments où les travailleurs sont disponibles. Les employeurs souhaiteraient que les institutions de formation travaillent davantage en collaboration avec le secteur privé de façon à mieux répondre aux besoins de l'heure. Par ailleurs, il est intéressant de noter que, depuis quelques années, on assiste de plus en plus à la mise en place de sessions de formation structurées préparées et offertes par les fournisseurs.

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

En général, ils considèrent que la formation qu'ils ont reçue était adéquate mais un peu longue. Ils auraient préféré avoir plus de stages en milieu de travail et être davantage informés sur les conditions de travail.

Par l'entreprise : En général, ils sont satisfaits de la formation reçue en entreprise.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Mise à jour sur les nouveaux produits notamment les matériaux et les végétaux (offerts, en général, en collaboration avec les entreprises de distribution de produits), aménagement de bassins d'eau, prévention en santé et sécurité au travail.

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. Bien que la plupart des emplois soient des emplois saisonniers et que les ouvriers travaillent de longues heures, ceux-ci semblent relativement satisfaits des conditions de travail. Le salaire semble toutefois un irritant majeur. Les problèmes reliés à la santé et à la sécurité au travail sont surtout associés à l'utilisation des outils, des équipements et de produits (adjuvants) pouvant causer des allergies. Les maux de dos demeurent un des problèmes dans ce type d'emploi.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : La majorité des employeurs n'ont pas signalé d'éléments importants susceptibles d'entraîner des conséquences sur le métier. Ils espèrent toutefois pouvoir compter de plus en plus sur des travailleurs spécialisés (menuisier, spécialiste en éclairage et irrigation, opérateur de machinerie lourde, etc.). Par ailleurs, la tendance incite les entreprises à faire de plus en plus appel à la sous-traitance. En effet, plutôt que d'engager, on préfère avoir recours à des entreprises spécialisées ou encore à des travailleurs autonomes.

Évolution technologique (nouvelles technologie à maîtriser) : Les plus récents changements technologiques et ceux à venir sont surtout liés à l'utilisation de nouveaux matériaux, équipements et outils informatisés. Les travailleurs devront donc apprendre à connaître et à utiliser ces nouveaux produits.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



MANŒUVRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Aménagement paysager*

Type de production(s) : Les entreprises consultées dans le cadre de l'enquête travaillent principalement dans le secteur de l'aménagement et l'entretien paysager. Plusieurs entreprises exercent aussi d'autres activités.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution.*

Titre générique : *Manœuvre*

Titre(s) en entreprise : Manœuvre, journalier, aide-jardinier, aide-paysagiste.

CNP : 8612 Manœuvre en aménagement paysager et en entretien des terrains.

CCDP : 7195-146 Ouvrier en aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le manœuvre en aménagement et entretien paysager exécute des travaux manuels afin de collaborer à l'aménagement et l'entretien du paysage et des structures connexes ainsi qu'à l'entretien des pelouses, jardins et autres endroits aménagés.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le manœuvre en aménagement et entretien paysager remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Réalise l'aménagement selon les plans fournis;
- ☛ Tond, râteau, fertilise et arrose les pelouses;
- ☛ Désherbe, bine et sarcle les jardins et les plates-bandes;
- ☛ Plante et entretient l'ensemble des végétaux;
- ☛ Entretient les bacs à fleurs, les pots suspendus et autres aménagements;
- ☛ Taille les arbustes et les arbres;
- ☛ Transporte la terre et autres matériaux;
- ☛ Étend de la terre et autres matériaux inertes (poussière de roche, sable, autres agrégats, etc.), pose du gazon, plante des fleurs, des arbustes et des arbres;
- ☛ Exécute divers travaux de maçonnerie et de menuiserie;
- ☛ Accomplit d'autres tâches afin de collaborer à la construction d'un aménagement paysager et des structures connexes;
- ☛ Utilise des tondeuses, tracteurs, scies à chaîne, cisailles électriques, couteaux à pelouses, scies à émonder et autres outils pour l'entretien des terrains;
- ☛ Pulvérise et répand, sous surveillance, des produits sur les arbres, les arbustes, les pelouses et les jardins pour les protéger contre les insectes et les maladies;
- ☛ Assume d'autres tâches manuelles pour nettoyer, entretenir et mettre en valeur l'environnement paysager;
- ☛ Conduit et entretient les véhicules;
- ☛ Charge et décharge les camions;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : En période intensive de travail, nous estimons à environ 7 000 le nombre de manœuvres en aménagement et entretien paysager qui travaillent à temps plein, à temps partiel ou occasionnel.

Localisation des travailleurs : On retrouve des travailleurs dans l'ensemble du Québec avec une concentration autour des régions métropolitaines de Montréal et Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge de ce groupe de travailleurs varie entre 16 et 50 ans.

Sexe : Les postes de manœuvres sont occupés à près de 95% par des hommes.

Scolarité : La plupart des manœuvres ont fait quelques années d'études secondaires et quelques-uns ont obtenu leur diplôme. Plusieurs sont encore étudiants et occupent un emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Peu de manœuvres ont complété une formation professionnelle pertinente à l'emploi. Quelques-uns détiennent un certificat d'application de pesticides. Un très grand nombre sont des étudiants qui poursuivent un programme dans un domaine relié ou non à l'horticulture.

Nombre moyen d'années d'expérience : En général, les manœuvres possèdent moins de 3 années d'expérience. On rencontre toutefois un certain nombre de travailleurs qui occupent le même emploi, auprès du même employeur, depuis plus de trois années.

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 postes reliés à ce type d'emploi sont saisonniers. Leur durée annuelle varie, en général, entre 20 et 39 semaines. Certains peuvent toutefois travailler moins longtemps.

Horaires de travail : En période intensive, les manœuvres travaillent plus de 60 heures réparties sur 6 jours par semaine.

Salaire : Le salaire horaire moyen varie entre le salaire minimum et 10,50\$ et reflète le niveau de connaissances et d'expérience de l'employé.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile physiquement et les conditions ambiantes varient. Le travailleur doit être disponible à travailler aussi le soir et les fins de semaine. Par ailleurs, le travail comporte certains risques pour la santé reliés particulièrement à l'utilisation des outils, des équipements et de produits pouvant causer des irritations ou allergies.

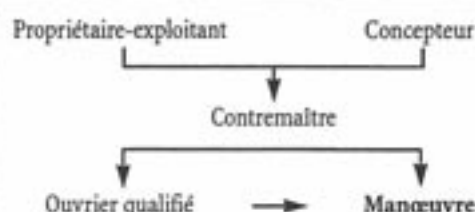
7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Quelques années d'études secondaires peuvent être exigées. Les autres conditions générales d'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier travailler à l'extérieur à l'aide de machinerie et d'équipements spécialisés, être capable de fournir un effort physique constant, être minutieux et privilégier le travail bien fait, posséder un permis de conduire de classe 3, avoir de la disponibilité, une bonne capacité d'adaptation et favoriser le travail en équipe.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :

La rémunération se rapprochant du salaire minimum et le type d'emploi étant saisonnier, il n'est pas facile de trouver du personnel efficace. On recrute beaucoup d'étudiants, dont une partie poursuit des études dans un domaine relié à l'horticulture, en espérant que ces derniers seront intéressés à rester après avoir complété leur diplôme.

**Tableau: Structure de l'emploi type
Sous-secteur de l'aménagement
et de l'entretien paysager**



7.0 EMPLOI (SUITE)

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Il n'y a pas eu de problèmes particuliers reliés à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés au cours des dernières années.

Au cours des trois prochaines années : Les employeurs ne prévoient pas de problèmes particuliers reliés à l'embauche de ces travailleurs si ce n'est un problème de rétention. En fait, il y aura, d'après eux, un bassin important de travailleurs disponibles. Ils devront cependant choisir les bonnes personnes et trouver les moyens de retenir ces travailleurs dans leur entreprise.

Progression dans l'emploi : De l'expérience et une formation académique dans un secteur relié à l'horticulture permettent d'accéder à des postes d'ouvriers qualifiés ou, plus rarement, de contremaîtres.

Mobilité d'emploi : La plupart des manœuvres changent d'entreprise après 3 années dans le but soit d'acquérir une expérience complémentaire ou encore de négocier un meilleur salaire. Un grand nombre de travailleurs recherchent cependant du travail sur une base annuelle.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs ne sont pas très enthousiastes par rapport aux travailleurs recrutés. En effet, plusieurs déplorent le manque de motivation de leurs employés et le fait qu'ils n'aient pas les mêmes critères de qualité. Le fort taux de roulement de cette main-d'œuvre est un irritant majeur.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient qu'il serait utile que les manœuvres aient une connaissance de base des végétaux et des techniques horticoles. Ils souhaiteraient que chaque année les travailleurs soient informés des nouveaux produits sur le marché et des méthodes d'entretien.

Par les travailleurs : En général, les manœuvres n'ont pas exprimé de besoins particuliers de formation. Très peu compte suivre des cours de perfectionnement pour mieux connaître les techniques de plantation ou de coupe, les nouveaux végétaux ou matériaux inertes, etc.

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) : Peu d'employeurs se sont prononcés sur la formation de base offerte par les institutions, la plupart de leurs travailleurs n'ayant aucune formation de base pertinente.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Les travailleurs qui ont suivi une formation considèrent qu'il y a trop de cours théoriques dans le cadre de leur programme de formation. Ils apprécient plutôt les stages en milieu de travail. Par ailleurs, ils déplorent le fait qu'on ne les a pas assez informés du type d'emploi relié à cette formation et des conditions de travail qui y sont reliées.

Par les entreprises : En général, les travailleurs apprécient la formation qu'ils reçoivent dans l'entreprise et la trouvent pertinente à la réalisation de leur mandat.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Prévention en santé et sécurité au travail (par exemple, manipulation des outils et de la machinerie), nouveaux produits et végétaux (en collaboration avec les entreprises de distribution de produits).

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. Bien que la plupart des emplois soient saisonniers, les manœuvres sont relativement satisfaits de leurs conditions de travail. Toutefois, une majorité d'entre eux déplorent cependant le fait que le travail soit saisonnier et recherchent du travail sur une base annuelle. Les salaires offerts sont un irritant majeur d'après les travailleurs interrogés.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les manœuvres ne connaîtront pas de changements importants dans leurs tâches susceptibles d'avoir des conséquences sur leur métier.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les employés sont appelés à travailler de plus en plus avec des équipements lourds et du matériel spécialisé. De plus, certains changements technologiques sont reliés à l'utilisation de matériaux inertes. Les travailleurs devront donc s'adapter à ces nouveaux produits et aux nouvelles techniques qui y sont reliées.

BIBLIOGRAPHIE

- Gérard Dion. *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Presses de l'Université Laval, 1986.
- 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'IQRH. *Diagnostic des besoins réels des entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, 1998.
- 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 (jardinier 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 (fleuristerie)*, décembre 1991.
- Gouvernement du Québec. *Répertoire des municipalités du Québec*. Les publications du Québec, 1994 et 1997.
- IQRH et Formaqual. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec*, avril 1996.
- IQRH 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.
- IQRH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'Étude*, avril 1996.
- IQRH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Floriculture*, avril 1996.
- IQRH 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, 1998.
- 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. *Jardinier 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

