



HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
commercialisation et services

**ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS SALARIALES
DANS LES SECTEURS DES SERVICES ET DES COMMERCE
SPÉCIALISÉS EN HORTICULTURE ORNEMENTALE**

FÉVRIER 2020

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Coordination

Maud Lefebvre, chargée de projet RH

HortiCompétences

Comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – Commercialisation et services

Recherche, rédaction et mise en page

Diane Gilbert, agr., Groupe AGÉCO, responsable du mandat

Marie-Eve Lamoureux, Groupe AGÉCO



Comité de suivi

Michel Grégoire, Nutrite St-Élie, HortiCompétences

Judith Leblond, Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)

Jean-François Vadeboncoeur, Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale (AQCHO)

Sébastien Locas, Pépinière Locas

David Rodier, Paysage Rodier

Nathalie Vézina, Société internationale d'arboriculture Québec (SIAQ)

Jasmine Pauzé, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS)

Laure Rodriguez, Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ) et Association Irrigation Québec (AIQ)

Martine Matteau, HortiCompétences

Maud Lefebvre, HortiCompétences



3230, rue Sicotte, local E-300 ouest
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 2M2
Téléphone : 450 774-3456
Télécopieur : 450 774-3556
Courriel : info@horticompetences.ca
www.horticompetences.ca

Avec la contribution financière de :



© HortiCompétences, 2020
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2020
ISBN-13 : 978-2-922003-49-9

Le genre masculin, utilisé lorsque le contexte s'y prête, désigne aussi bien les femmes que les hommes.
La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

TABLE DES MATIÈRES

Équipe de production.....	ii
1. Objectifs de l'étude.....	1
2. Contexte.....	1
3. Enquête en ligne	1
4. Aménagement paysager.....	3
4.1 Profil des entreprises.....	3
Répartition régionale	3
Nombre d'entreprises.....	4
Taille des entreprises (nombre d'employés)	4
4.2 Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	6
Nombre de mois travaillés	6
Travail pendant la fin de semaine.....	6
Vacances pendant la période estivale	8
Avantages sociaux.....	8
Mode de calcul de la rémunération.....	11
Niveaux des salaires	12
Primes et bonus	14
Augmentation salariale prévue.....	14
Manuel de l'employé et politique de rémunération	15
5. Entretien paysager	16
5.1 Profil des entreprises.....	16
Répartition régionale	16
Nombre d'entreprises.....	17
Taille des entreprises (nombre d'employés)	17
5.2 Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	18
Nombre de mois travaillés	18
Travail pendant la fin de semaine.....	18
Vacances pendant la période estivale	20
Avantages sociaux.....	20
Mode de calcul de la rémunération.....	22
Niveaux des salaires	23
Primes et bonus	24

Augmentation salariale prévue	25
Manuel de l'employé et politique de rémunération	25
6. Entretien de pelouse.....	26
6.1 Profil des entreprises.....	26
Répartition régionale	26
Nombre d'entreprises.....	27
Taille des entreprises (nombre d'employés)	27
6.2 Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	28
Nombre de mois travaillés.....	28
Travail pendant la fin de semaine.....	28
Vacances pendant la période estivale	29
Avantages sociaux.....	30
Mode de calcul de la rémunération	31
Niveaux des salaires.....	32
Primes et bonus	33
Augmentation salariale prévue	34
Manuel de l'employé et politique de rémunération	34
7. Fleuristerie	35
7.1 Profil des entreprises.....	35
Répartition régionale	35
Nombre d'entreprises.....	35
Taille des entreprises (nombre d'employés)	36
7.2 Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	37
Nombre de mois travaillés.....	37
Travail pendant la fin de semaine.....	37
Vacances pendant la période estivale	38
Avantages sociaux.....	38
Mode de calcul de la rémunération	39
Niveaux des salaires.....	40
Primes et bonus	41
Augmentation salariale prévue	41
Manuel de l'employé et politique de rémunération	42

8.	Jardinerie	43
8.1	Profil des entreprises.....	43
	Répartition régionale	43
	Nombre d'entreprises.....	44
	Taille des entreprises (nombre d'employés)	44
8.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	45
	Nombre de mois travaillés	45
	Travail pendant la fin de semaine.....	45
	Vacances pendant la période estivale	46
	Avantages sociaux.....	47
	Mode de calcul de la rémunération.....	48
	Niveaux des salaires.....	49
	Primes et bonus	50
	Augmentation salariale prévue.....	51
	Manuel de l'employé et politique de rémunération	51
9.	Arboriculture.....	52
9.1	Profil des entreprises.....	52
	Répartition régionale	52
	Nombre d'entreprises.....	53
	Taille des entreprises (nombre d'employés)	53
9.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein	54
	Nombre de mois travaillés	54
	Travail pendant la fin de semaine.....	54
	Vacances pendant la période estivale	55
	Avantages sociaux.....	56
	Mode de calcul de la rémunération.....	57
	Niveaux des salaires.....	58
	Primes et bonus	59
	Augmentation salariale prévue.....	60
	Manuel de l'employé et politique de rémunération	60

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1	Nombre d'entreprises répondantes embauchant des employés à temps plein et nombre d'employés à temps plein, par secteur d'activités, 2019.....	2
Tableau 3.2	Catégories d'emplois retenues, par secteur d'activités, 2019.....	2

AMÉNAGEMENT PAYSAGER

Tableau 4.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019.....	4
Tableau 4.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019.....	5
Tableau 4.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019.....	5
Tableau 4.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019.....	6
Tableau 4.5	Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	7
Tableau 4.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	9
Tableau 4.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	9
Tableau 4.8	Répartition des entreprises selon le mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	11
Tableau 4.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	12
Tableau 4.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019.....	14

ENTRETIEN PAYSAGER

Tableau 5.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019.....	17
Tableau 5.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019.....	17
Tableau 5.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019.....	18
Tableau 5.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019.....	18
Tableau 5.5	Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	19
Tableau 5.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	21
Tableau 5.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	21
Tableau 5.8	Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	23
Tableau 5.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	24
Tableau 5.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019.....	25

ENTRETIEN DE PELOUSE

Tableau 6.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019	27
Tableau 6.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019	27
Tableau 6.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019	28
Tableau 6.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019	28
Tableau 6.5	Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019	29
Tableau 6.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019	31
Tableau 6.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019	31
Tableau 6.8	Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	32
Tableau 6.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	32
Tableau 6.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019	34

FLEURISTERIE

Tableau 7.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019 ...	36
Tableau 7.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019	36
Tableau 7.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019	36
Tableau 7.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019	37
Tableau 7.5	Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019	37
Tableau 7.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019	39
Tableau 7.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019	39
Tableau 7.8	Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	39
Tableau 7.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	40
Tableau 7.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019	41

JARDINERIE

Tableau 8.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019 ...	44
Tableau 8.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019	44
Tableau 8.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019	45
Tableau 8.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019	45
Tableau 8.5	Jardinrie Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019	46

Tableau 8.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils, par poste, 2019	48
Tableau 8.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	48
Tableau 8.8	Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	49
Tableau 8.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	49
Tableau 8.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019.....	51

ARBORICULTURE

Tableau 9.1	Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2019....	53
Tableau 9.2	Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2019.....	53
Tableau 9.3	Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019.....	54
Tableau 9.4	Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019.....	54
Tableau 9.5	Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	55
Tableau 9.6	Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	57
Tableau 9.7	Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019.....	57
Tableau 9.8	Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019	58
Tableau 9.9	Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019	58
Tableau 9.10	Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019.....	59

LISTE DES FIGURES

AMÉNAGEMENT PAYSAGER

Figure 4.1 Répartition régionale des entreprises, 2019.....	3
Figure 4.2 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	7
Figure 4.3 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	8
Figure 4.4 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	15

ENTRETIEN PAYSAGER

Figure 5.1 Répartition régionale des entreprises, 2019.....	16
Figure 5.2 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	19
Figure 5.3 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	20
Figure 5.4 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	25

ENTRETIEN DE PELOUSE

Figure 6.1 Répartition régionale des entreprises, 2019.....	26
Figure 6.2 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2019.....	29
Figure 6.3 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	30
Figure 6.4 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	34

FLEURISTERIE

Figure 7.1 Répartition régionale des entreprises, 2019.....	35
Figure 7.2 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	38
Figure 7.3 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	41

JARDINERIE

Figure 8.1 Répartition régionale des entreprises, 2019.....	43
Figure 8.2 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	46
Figure 8.3 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	51

ARBORIULTURE

Figure 9.1 Répartition régionale des entreprises, 2019	52
Figure 9.2 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019	55
Figure 9.3 Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019	60

1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'étude visait à documenter les conditions de travail des employés travaillant à temps plein dans des entreprises de services et de commerce du secteur de l'horticulture ornementale pour l'année 2019. Plus précisément, elle visait à :

- Obtenir le portrait de pratiques de rémunération en horticulture ornementale.
- Recueillir des données sur la rémunération d'emplois repères.
- Fournir aux employeurs des points de comparaison sur les salaires et les avantages sociaux des entreprises de leur secteur d'activités.

2. CONTEXTE

Le secteur de l'horticulture ornementale dispose de peu de statistiques officielles sur les conditions de travail des employés à temps plein dans les entreprises de services et de commerce. Les entrepreneurs ont besoin de repères fiables et à jour leur permettant de se comparer à d'autres secteurs de l'économie, de cerner les conditions susceptibles d'améliorer la situation de recrutement et de rétention de main-d'œuvre qualifiée et de les aider dans leurs décisions de gestion des ressources humaines.

La présente étude vient combler ce besoin d'information à jour sur les conditions de travail des employés à temps plein dans les entreprises de services et de commerce d'horticulture ornementale.

3. ENQUÊTE EN LIGNE

Une enquête Web a été lancée auprès des entreprises ciblées par l'enquête. Les secteurs visés, les catégories d'emplois à documenter et les questions à poser ont été discutés et approuvés par le comité de suivi, composé de représentants du secteur (APPOQ, AQCHO, ASHOQ, AIQ), de la CPMT, d'HortiCompétences et de Groupe AGÉCO.

À la suite d'un engagement à la confidentialité, Québec Vert a fourni au Groupe AGÉCO une liste de 3396 courriels d'entreprises ciblées par l'enquête salariale. Cette liste comportait des entreprises membres ou non membres d'associations du secteur.

Ces dernières ont été invitées à répondre à un questionnaire en ligne à l'automne 2019 et ont été relancées par courriel à trois reprises. Les associations ont interpellé leurs membres par courriel pour les encourager à participer à l'enquête sur les conditions salariales dans leur secteur.

Au total, l'enquête salariale a permis de documenter les conditions de travail offertes à **2662 employés** travaillant à temps plein dans **275 entreprises** des secteurs des services et des commerces spécialisés en horticulture ornementale (à l'exception du secteur de l'irrigation, car le nombre d'entreprises participantes [4] était insuffisant pour permettre la publication des données).

Tableau 3.1
Nombre d'entreprises répondantes embauchant des employés à temps plein
et nombre d'employés à temps plein, par secteur d'activités, 2019

	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés à temps plein	Nombre moyen d'employés à temps plein, par entreprise
Aménagement paysager	84	872	10,4
Entretien paysager	60	652	10,9
Entretien de pelouse	25	244	9,8
Fleuristerie	30	83	2,8
Jardinerie	42	603	14,4
Arboriculture	34	208	6,1
Total	275	2662	9,7

Tableau 3.2
Catégories d'emplois retenues, par secteur d'activités, 2019

Secteur d'activités	Catégories d'emplois	Secteur d'activités	Catégories d'emplois
Aménagement paysager	Contremaître / Superviseur	Service d'entretien de pelouse	Superviseur / Directeur des ventes
	Chef d'équipe		Technicien / Préposé
	Dessinateur / Concepteur		Aide / Manœuvre
	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Fleuristerie	Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral
	Aide / Manœuvre		Commis / Aide-fleuriste
	Camionneur / Excavateur	Jardinerie	Gérant
	Homme de cour		Responsable de département
Service d'entretien paysager	Contremaître / Superviseur		Conseiller / Vendeur
	Chef d'équipe	Arboriculture	Aide / Manœuvre
	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté		Superviseur / Chef d'équipe
	Aide / Manœuvre		Élagueur
			Homme de sol

Les sections suivantes présentent les données de l'enquête salariale par secteur d'activités.

4. AMÉNAGEMENT PAYSAGER

4.1 PROFIL DES ENTREPRISES

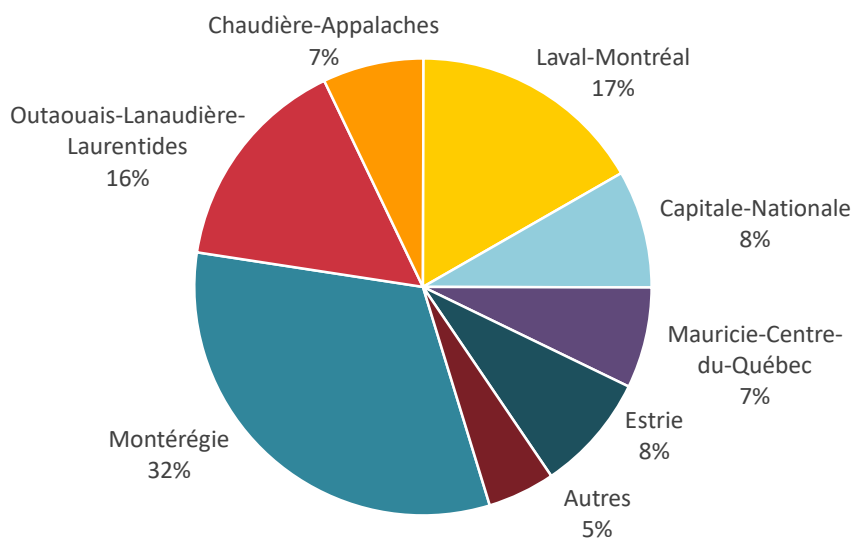
L'étude a permis de rassembler de l'information sur 84 entreprises en aménagement paysager embauchant 872 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants :

- Contremaître/Superviseur
- Chef d'équipe
- Dessinateur/Concepteur
- Ouvrier spécialisé/Ouvrier expérimenté
- Aide/Manœuvre
- Camionneur/Excavateur
- Homme de cour

RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises en aménagement paysager de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Près du tiers des entreprises répondantes (32 %) sont situées en Montérégie, 16 % dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière, 17 % dans Laval–Montréal et 7 % dans Chaudière–Appalaches.
- Les entreprises des régions Bas-Saint-Laurent–Gaspésie et Saguenay-Lac-Saint-Jean–Côte-Nord, qui comptent 3 entreprises participantes ou moins par région, sont regroupées dans la catégorie « Autres ».

Figure 4.1
Aménagement paysager
Répartition régionale des entreprises, 2019



NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 4.1 montre que :

- 44 % des entreprises en aménagement paysager retiennent les services d'au moins un contremaître/superviseur à temps plein et près de 7 entreprises sur 10 (69 %) déclarent au moins un chef d'équipe à temps plein parmi leur personnel.
- Les dessinateurs/concepteurs trouvent un emploi à temps plein chez 39 % des entreprises en aménagement paysager.
- Les deux tiers des entreprises ont besoin d'ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés à temps plein et 82 % des entreprises embauchent des aides/manœuvres à temps plein.
- Environ 3 entreprises en aménagement paysager sur 10 comptent au moins un camionneur/excavateur parmi leurs employés, et pour près d'une entreprise sur 5 (19 %), la présence d'au moins un homme de cour est nécessaire.

Tableau 4.1
Aménagement paysager
 Nombre d'entreprises embauchant des employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Contremaître / Superviseur	37	44%
Chef d'équipe	58	69%
Dessinateur / Concepteur	33	39%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	56	67%
Aide / Manoeuvre	69	82%
Camionneur / Excavateur	26	31%
Homme de cour	16	19%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- 38 % des entreprises en aménagement paysager embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- Près de 30 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein et pour environ le quart des entreprises, on compte de 10 à 19 employés.
- 11 % des entreprises en aménagement paysager gèrent 20 employés et plus.

Tableau 4.2
Aménagement paysager
 Nombre d'entreprises selon le nombre
 d'employés à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 à 4 employés	32	38%
5 à 9 employés	24	29%
10 à 19 employés	19	23%
20 employés et plus	9	11%

- En moyenne, les entreprises en aménagement paysager embauchent 10,4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.

Tableau 4.3
Aménagement paysager
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en embauche
Contremaître / Superviseur	68	0,8	1,8
Chef d'équipe	163	1,9	2,8
Dessinateur / Concepteur	55	0,7	1,7
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	198	2,4	3,5
Aide / Manoeuvre	315	3,8	4,6
Camionneur / Excavateur	51	0,6	2,0
Homme de cour	22	0,3	1,4
Total ou Moyenne	872	10,4	

4.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN

NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé en aménagement paysager, les employés travaillent de 7,1 mois (dans le cas des aides/manœuvres et des hommes de cour) à 9,8 mois par année (pour les dessinateurs/concepteurs).

Tableau 4.4
Aménagement paysager
 Nombre moyen de mois travaillés par année
 par les employés à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Contremaître / Superviseur	8,6
Chef d'équipe	7,5
Dessinateur / Concepteur	9,8
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	7,3
Aide / Manoeuvre	7,1
Camionneur / Excavateur	8,0
Homme de cour	7,1

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

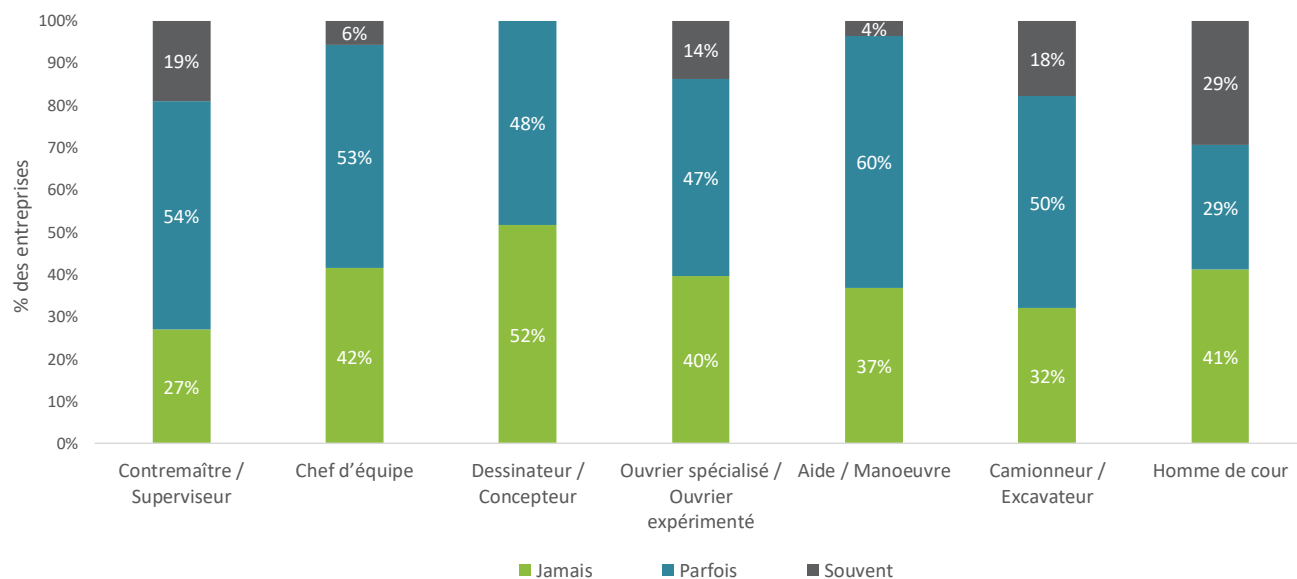
Le tableau et la figure de la page suivante présentent la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour 27 % des entreprises en aménagement paysager qui embauchent des contremaîtres/superviseurs, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- 42 % des entreprises qui embauchent des chefs d'équipe ne leur demandent jamais de travailler pendant la fin de semaine.
- Un peu plus de la moitié des entreprises qui déclarent des dessinateurs/concepteurs à temps plein (52 %) n'ont pas besoin qu'ils soient au travail pendant la fin de semaine.
- Pour 40 % des entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés, ces derniers ne travaillent jamais pendant la fin de semaine.
- Pour 37 % des entreprises, le travail des aides/manœuvres n'est jamais requis pendant la fin de semaine.
- Pour environ le tiers des entreprises en aménagement paysager qui embauchent des camionneurs/excavateurs (32 %), leur travail n'est jamais planifié pendant la fin de semaine, et c'est le cas pour 41 % des hommes de cour travaillant à temps plein dans les entreprises en aménagement paysager.

Tableau 4.5
Aménagement paysager
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Contremaître / Superviseur	27%	54%	19%
Chef d'équipe	42%	53%	6%
Dessinateur / Concepteur	52%	48%	0%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	40%	47%	14%
Aide / Manoeuvre	37%	60%	4%
Camionneur / Excavateur	32%	50%	18%
Homme de cour	41%	29%	29%

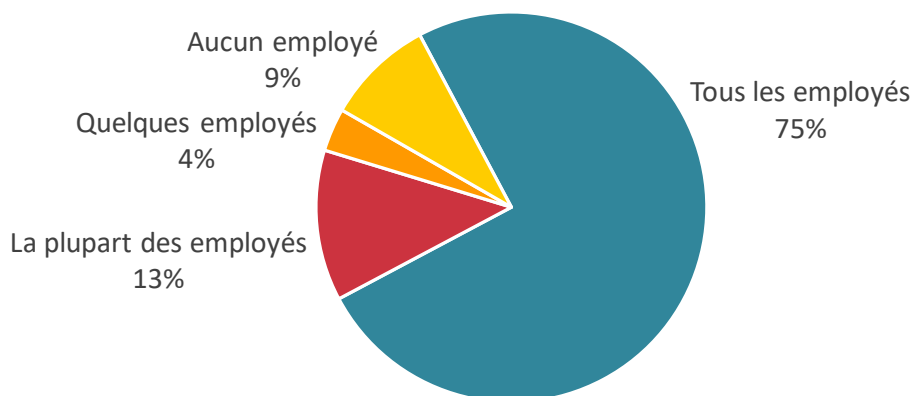
Figure 4.2
Aménagement paysager
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019



VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Plus des trois quarts des entreprises en aménagement paysager (76 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 12 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 9 % des entreprises en aménagement paysager n'autorisent pas au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant l'été.

Figure 4.3
Aménagement paysager
 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 4.6 et Tableau 4.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs à temps plein :

- 38 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 43 % leur offrent un régime de retraite. Parmi celles-ci, 41 % y contribuent.
- Près d'une entreprise sur 5 (19 %) offre des jours de maladies payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 84 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (62 % des entreprises) et l'horaire flexible (46 %).
- Près de 8 entreprises sur 10 (78 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs contremaîtres/superviseurs et 43 % mettent un véhicule à leur disposition.

Tableau 4.6
Aménagement paysager
 Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
 aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Contremaître / Superviseur	Chef d'équipe	Dessinateur / Concepteur	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Aide / Manoeuvre	Camionneur / Excavateur	Homme de cour
Conciliation travail-famille	84%	71%	94%	79%	80%	77%	63%
Assurance collective	38%	26%	42%	16%	17%	31%	31%
Régime de retraite	43%	29%	45%	27%	19%	38%	38%
Jours de maladie payés	19%	14%	18%	13%	12%	8%	13%
Téléphone cellulaire d'entreprise	78%	71%	42%	16%	7%	46%	25%
Véhicule d'entreprise	43%	22%	3% *	9%	4%	4%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 4.7
Aménagement paysager
 Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
 offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Contremaître / Superviseur	Chef d'équipe	Dessinateur / Concepteur	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Aide / Manoeuvre	Camionneur / Excavateur	Homme de cour
Jours mobiles	27%	28%	39%	25%	33%	31%	19%
Horaire flexible	46%	41%	55%	46%	48%	38%	25%
Temps cumulé repris en congé	62%	59%	67%	63%	58%	69%	56%
Semaine de travail comprimée	8%	10%	12%	11%	7%	12%	13%
Aucune de ces mesures	8%	16%	3%	14%	12%	15%	19%

Parmi les entreprises qui embauchent des chefs d'équipe à temps plein :

- Environ le quart (26 %) leur font bénéficier d'une assurance collective.
- Près de 30 % leur offrent un régime de retraite.
- 14 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Plus de 7 entreprises sur 10 (71 %) ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (59 % des entreprises) et l'horaire flexible (41 %).
- 71 % fournissent un téléphone cellulaire à leurs chefs d'équipe et plus d'une entreprise sur 5 (22 %) met un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des dessinateurs/concepteurs à temps plein :

- 42 % leur font bénéficier d'une assurance collective et 45 % et d'un régime de retraite.
- Près d'une entreprise sur 5 (18 %) offre des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).

- 94 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (67 % des entreprises) et l'horaire flexible (55 %).
- 42 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs dessinateurs/concepteurs.

Parmi les entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés à temps plein :

- 16 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective 27 % et d'un régime de retraite.
- 13 % offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Près de 8 entreprises sur 10 (79 %) ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (63 % des entreprises) et l'horaire flexible (46 %).
- 16 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés et 9 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein :

- 17 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective et 19 % leur offrent un régime de retraite.
- 12 % offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 8 entreprises sur 10 ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (58 % des entreprises) et l'horaire flexible (48 %).
- 7 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs aides/manœuvres et 4 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des camionneurs/excavateurs à temps plein :

- Environ 3 sur 10 (31 %) leur font bénéficier d'une assurance collective et près de 40 % leur offrent un régime de retraite.
- 8 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Plus des trois quarts des entreprises (77 %) ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (69 % des entreprises) et l'horaire flexible (38 %).
- Près de la moitié des entreprises (46 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs camionneurs/excavateurs et 4 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des hommes de cour à temps plein :

- Environ 3 sur 10 (31 %) leur font bénéficier d'une assurance collective et près de 40 % leur offrent un régime de retraite.
- 13 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 63 % des entreprises ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (56 % des entreprises) et l'horaire flexible (25 %).
- Le quart des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs hommes de cour.

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire horaire. La rémunération hebdomadaire est plus courante pour certains postes, notamment pour les contremaîtres/superviseurs et les dessinateurs/concepteurs. (cf. Tableau 4.8)

- Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs à temps plein, près des deux tiers déclarent que le calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire, 30 %, sur un salaire hebdomadaire et pour quelques employeurs, sur un salaire annuel.
- Parmi les entreprises qui embauchent des dessinateurs/concepteurs à temps plein, près des trois quarts déclarent un salaire horaire, 18 %, un salaire hebdomadaire et pour quelques employeurs, sur un salaire annuel.
- Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein, près 90 % déclarent un salaire horaire et 10 %, un salaire annuel.
- Le salaire des chefs d'équipe, des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés, des camionneurs/excavateurs et des hommes de cour à temps plein est généralement calculé sur la base d'un salaire horaire.

Tableau 4.8
Aménagement paysager
 Répartition des entreprises selon le mode de calcul de la rémunération
 des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Contremaître / Superviseur	65%	30%	5%
Chef d'équipe	93%	5%	2%
Dessinateur / Concepteur	73%	18%	9%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	95%	5%	0%
Aide / Manoeuvre	87%	3%	10%
Camionneur / Excavateur	100%	0%	0%
Homme de cour	100%	0%	0%

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise.

Le Tableau 4.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne.

Tableau 4.9
Aménagement paysager
Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Contremaître / Superviseur						
Salaire le plus bas	12,50 \$	20,00 \$	23,00 \$	26,00 \$	30,00 \$	22,94 \$
Salaire le plus haut	19,00 \$	27,00 \$	29,00 \$	30,00 \$	38,50 \$	28,80 \$
Chef d'équipe						
Salaire le plus bas	13,00 \$	19,00 \$	21,00 \$	22,00 \$	30,00 \$	21,00 \$
Salaire le plus haut	16,00 \$	23,00 \$	25,58 \$	28,00 \$	37,00 \$	25,48 \$
Dessinateur / Concepteur						
Salaire le plus bas	14,75 \$	19,50 \$	20,00 \$	23,00 \$	25,00 \$	20,86 \$
Salaire le plus haut	19,50 \$	23,38 \$	25,00 \$	29,25 \$	35,00 \$	25,97 \$
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté						
Salaire le plus bas	12,50 \$	17,00 \$	18,00 \$	20,00 \$	25,00 \$	18,27 \$
Salaire le plus haut	16,00 \$	20,00 \$	22,00 \$	24,00 \$	40,00 \$	22,60 \$
Aide / Manoeuvre						
Salaire le plus bas	12,50 \$	14,00 \$	14,00 \$	17,00 \$	20,00 \$	15,18 \$
Salaire le plus haut	14,00 \$	16,88 \$	16,88 \$	20,00 \$	27,00 \$	18,74 \$
Camionneur / Excavateur						
Salaire le plus bas	16,00 \$	18,00 \$	20,00 \$	22,00 \$	25,00 \$	20,07 \$
Salaire le plus haut	18,00 \$	22,81 \$	24,50 \$	25,31 \$	40,00 \$	25,03 \$
Homme de cour						
Salaire le plus bas	12,50 \$	14,00 \$	15,50 \$	17,75 \$	20,00 \$	15,86 \$
Salaire le plus haut	14,50 \$	18,00 \$	22,00 \$	25,00 \$	26,00 \$	21,12 \$

Contremaître/superviseur

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs contremaîtres/superviseurs varie de 20,00 \$/h à 26,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 20,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 26,00 \$/h.

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs contremaîtres/superviseurs varie de 27,00 \$/h à 30,00 \$/h.

Chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs chefs d'équipe varie de 19,00 \$/h à 22,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 19,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 22,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs chefs d'équipe varie de 23,00 \$/h à 28,00 \$/h.

Dessinateur/concepteur

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs dessinateurs/concepteurs varie de 19,50 \$/h à 23,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 19,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 23,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs dessinateurs/concepteurs varie de 23,38 \$/h à 29,25 \$/h.

Ouvrier spécialisé/ouvrier expérimenté

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés varie de 17,00 \$/h à 20,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 17,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 20,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés varie de 20,00 \$/h à 24,00 \$/h.

Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 14,00 \$/h à 17,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 20,00 \$/h à 24,00 \$/h.

Camionneur/excavateur

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs camionneurs/excavateurs varie de 18,00 \$/h à 22,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 18,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 22,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs camionneurs/excavateurs varie de 22,81 \$/h à 25,31 \$/h.

Homme de cour

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs hommes de cour varie de 14,00 \$/h à 17,75 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,75 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs hommes de cour varie de 22,81 \$/h à 25,31 \$/h.

PRIMES ET BONUS

- Différentes primes peuvent être versées aux employés, comme la prime de chef d'équipe, la prime pour le rendement et la prime formateur/compagnon.
- Le bonus annuel reste la pratique la plus répandue.

Tableau 4.10
Aménagement paysager
 Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus
 à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

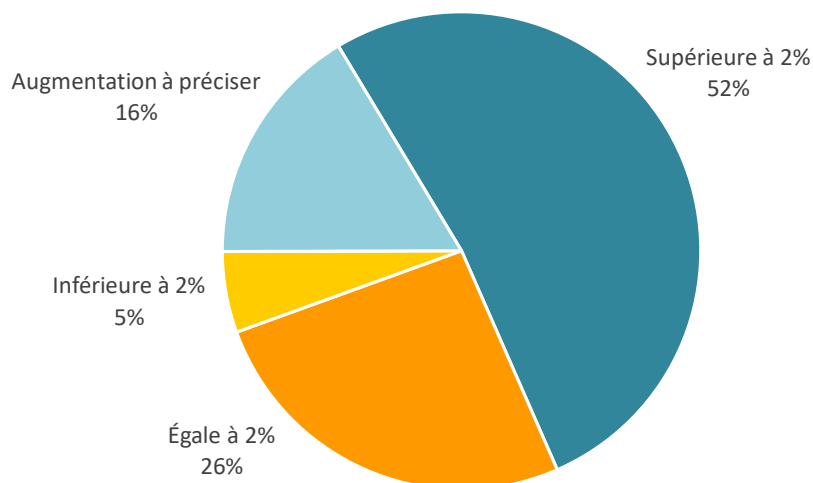
	Prime de chef d'équipe	Une prime pour le rendement	Prime formateur/compagnon	Bonus annuel
Contremaître / Superviseur	22%	22%	14%	49%
Chef d'équipe	31%	14%	7%	36%
Dessinateur / Concepteur	s. o.	15%	6%	27%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	s. o.	14%	7%	29%
Aide / Manoeuvre	s. o.	10%	4%	20%
Camionneur / Excavateur	s. o.	0%	0%	23%
Homme de cour	s. o.	0%	6%	13%

s. o. : sans objet.

AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE (cf. Figure 4.4)

Dans le secteur de l'aménagement paysager, 87 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, plus de la moitié (52 %) prévoient augmenter les salaires de plus de 2 % et environ le quart des entreprises envisagent une augmentation des salaires de 2 %.

Figure 4.4
Aménagement paysager
Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée
en 2020 comparativement à 2019



MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Certaines entreprises disposent d'un manuel d'employé et d'une politique écrite de rémunération du personnel.

- Environ la moitié des entreprises (49 %) en aménagement paysager qui embauchent du personnel à temps plein dispose d'un manuel de l'employé.
- Environ le quart des entreprises (23 %) ont une politique écrite de rémunération.

5. ENTRETIEN PAYSAGER

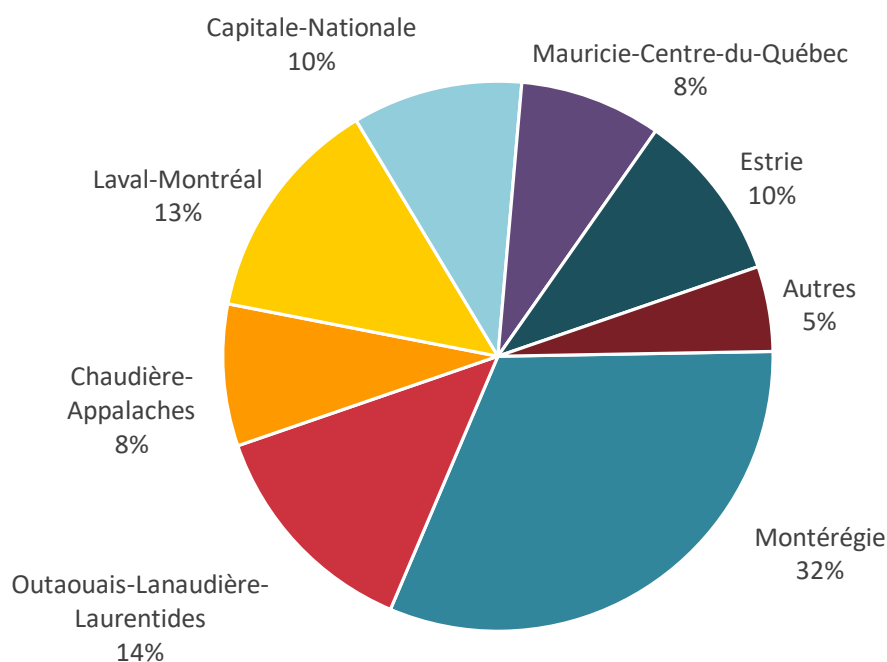
5.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 60 entreprises en entretien paysager embauchant 652 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants : contremaître/superviseur, chef d'équipe; ouvrier spécialisé/ouvrier expérimenté et aide/manœuvre.

RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises en entretien paysager de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Le tiers des entreprises répondantes sont situées en Montérégie, 14 % dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière et 13 % à Laval-Montréal.
- Certaines régions comptent 3 entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Bas-Saint-Laurent–Gaspésie et Saguenay-Lac-Saint-Jean–Côte-Nord.

Figure 5.1
Entretien paysager
Répartition régionale des entreprises, 2019



NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 5.1 montre ce qui suit :

- Environ le tiers des entreprises en entretien paysager retiennent les services d'au moins un contremaître/superviseur et près de 40 % emploient au moins un chef d'équipe à temps plein.
- 37 % des entreprises déclarent au moins un ouvrier spécialisé/ouvrier expérimenté à temps plein parmi leur personnel.
- 70 % des entreprises embauchent des aides/manœuvres à temps plein.

Tableau 5.1
Entretien paysager
 Nombre d'entreprises embauchant des employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Contremaître / Superviseur	19	32%
Chef d'équipe	23	38%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	22	37%
Aide / Manoeuvre	42	70%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- 55 % des entreprises en entretien paysager embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- Près de 20 % des entreprises (18 %) ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein.
- 26 % des entreprises déclarent 10 employés à temps plein ou plus.

Tableau 5.2
Entretien paysager
 Nombre d'entreprises selon le nombre
 d'employés à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 à 4 employés	33	55%
5 à 9 employés	11	18%
10 à 19 employés	11	18%
Plus de 20 employés	5	8%

- En moyenne, les entreprises en entretien paysager déclarent 10,9 employés à temps plein dans le cadre de leurs activités.

Tableau 5.3
Entretien paysager
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en embauche
Contremaître / Superviseur	34	0,6	1,8
Chef d'équipe	96	1,6	4,2
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	90	1,5	4,1
Aide / Manoeuvre	432	7,2	10,3
Total ou Moyenne	652	10,9	

5.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN

NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé en entretien paysager, les employés travaillent de 6,6 mois (dans le cas des aides/manœuvres) à 8,6 mois par année (pour les contremaîtres/superviseurs).

Tableau 5.4
Entretien paysager
 Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Contremaître / Superviseur	8,6
Chef d'équipe	8,3
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	7,0
Aide / Manoeuvre	6,6

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

La répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine est présentée dans le tableau et la figure qui suivent.

- Pour 32 % des entreprises en entretien paysager qui embauchent des contremaîtres/superviseurs, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine. C'est également le cas pour 45 % des entreprises qui embauchent des chefs d'équipe

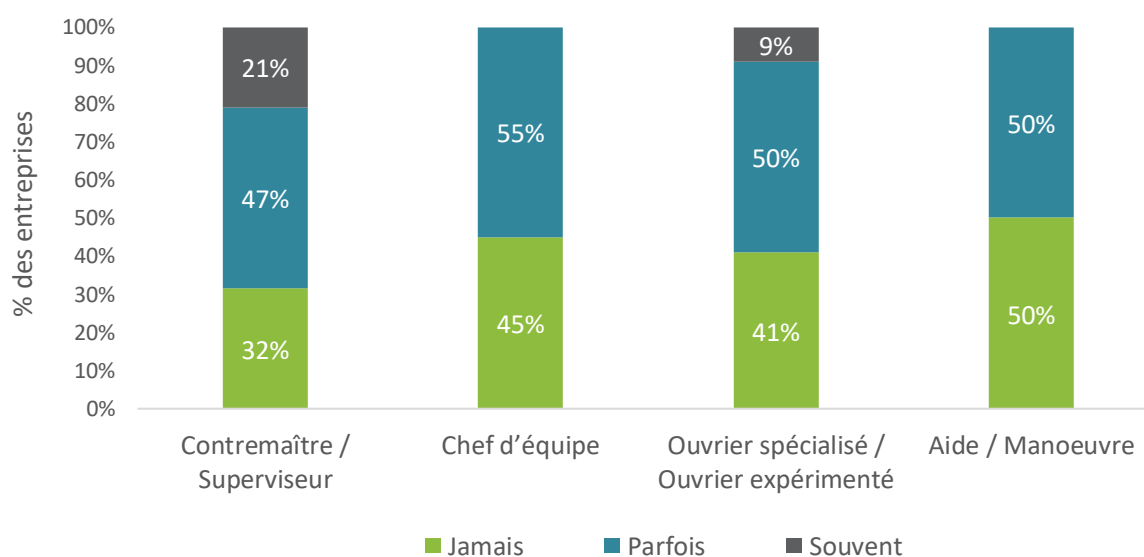
- 41 % des entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés ne demandent jamais à ces derniers de travailler pendant la fin de semaine.
- La moitié des entreprises qui déclarant des aides/manœuvres à temps plein n'ont jamais besoin de ceux-ci pendant la fin de semaine.

Tableau 5.5
Entretien paysager
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Contremaître / Superviseur	32%	47%	21%
Chef d'équipe	45%	55%	0%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	41%	50%	9% *
Aide / Manoeuvre	50%	50%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

Figure 5.2
Entretien paysager
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019



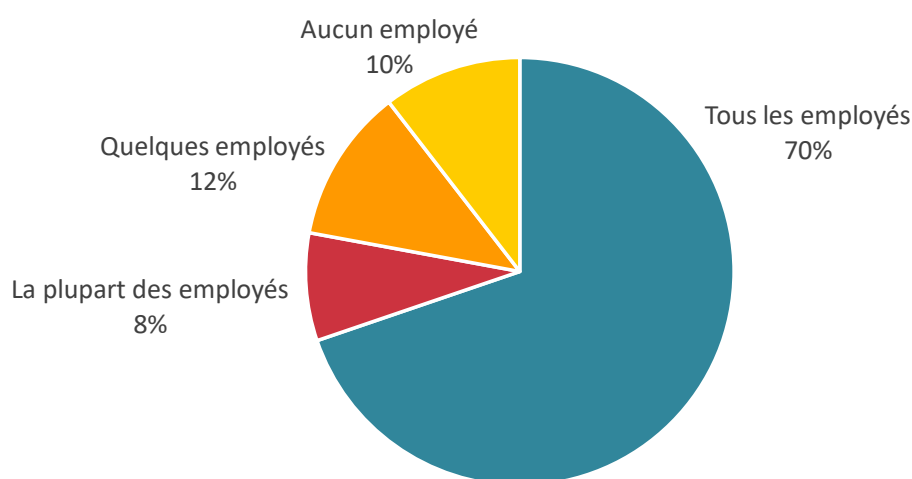
* : 3 entreprises ou moins.

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- 7 entreprises sur 10 permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 8 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- Une entreprise en entretien paysager sur 10 n'autorise pas de vacances pendant l'été.

Figure 5.3
Entretien paysager

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 5.6 et Tableau 5.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs à temps plein :

- Le tiers leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- Plus d'une entreprise sur 5 (21 %) leur offre un régime de retraite.
- Plus du quart des entreprises (26 %) offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 74 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont les jours mobiles (53 % des entreprises), l'horaire flexible (53 %) et la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (42 %).
- 68 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs contremaîtres/superviseurs et près du tiers (32 %) mettent un véhicule à leur disposition.

Tableau 5.6
Entretien paysager
 Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
 aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Contremaître / Superviseur	Chef d'équipe	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Aide / Manoeuvre
Conciliation travail-famille	74%	91%	82%	88%
Assurance collective	32%	17%	0%	2% *
Régime de retraite	21%	22%	18%	12%
Jours de maladie payés	26%	22%	18%	10%
Téléphone cellulaire d'entreprise	68%	30%	9% *	5% *
Véhicule d'entreprise	32%	17%	0%	2% *

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 5.7
Entretien paysager
 Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
 offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Contremaître / Superviseur	Chef d'équipe	Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	Aide / Manoeuvre
Jours mobiles	53%	52%	45%	57%
Horaire flexible	53%	65%	68%	55%
Temps cumulé repris en congé	42%	78%	59%	52%
Semaine de travail comprimée	21%	17%	23%	24%
Aucune de ces mesures	16%	4%	14%	19%

Parmi les entreprises qui embauchent des chefs d'équipe à temps plein :

- 17 % leur font bénéficier d'une assurance collective.
- Plus d'une entreprise sur 5 (22 %) leur offre un régime de retraite.
- 22 % des entreprises offrent des jours de maladies payés (en plus des deux jours prévus selon la Loi sur les normes du travail).
- Près des deux tiers ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Plus de 9 entreprises sur 10 (91 %) ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (78 % des entreprises), l'horaire flexible (65%) et les jours mobiles (52 %).
- Le tiers des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs chefs d'équipe et 17 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés à temps plein :

- Près de 20 % d'entre elles leur offrent un régime de retraite.
- 18 % offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Près de 82 % des entreprises ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (68 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (59 %) et les jours mobiles (45 %).

Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein :

- 12 % leur offrent un régime de retraite.
- 10 % offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Près de 90 % des entreprises ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont les jours mobiles (57 % des entreprises), l'horaire flexible (55 %) et la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (52 %).

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire horaire.

- Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs à temps plein, près de la moitié (47 %) déclare que le mode de calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire, 26 % déclarent un salaire hebdomadaire et, pour une même proportion d'employeurs, le calcul de la rémunération est basé sur un salaire annuel.
- Parmi les entreprises qui embauchent des chefs d'équipe à temps plein, plus de 90 % déclarent que le mode de calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire.
- Parmi les entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés à temps plein, 95 % déclarent un mode de calcul de la rémunération basé sur un salaire horaire.
- Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein, 83 % des entreprises calculent la rémunération en se basant sur un salaire horaire et 26 % déclarent un salaire hebdomadaire.<

Tableau 5.8
Entretien paysager
 Mode de calcul de la rémunération des employés,
 selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Contremaître / Superviseur	47%	26%	26%
Chef d'équipe	91%	9% *	0%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	95%	5% *	0%
Aide / Manoeuvre	83%	14%	2% *

* : 3 entreprises ou moins.

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 5.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné et finalement, la moyenne.

Contremaître/superviseur

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs contremaîtres/superviseurs varie de 16,13 \$/h à 21,25 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 16,13 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 21,25 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs contremaîtres/superviseurs varie de 24,25 \$/h à 25,75 \$/h.

Chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs chefs d'équipe varie de 16,00 \$/h à 17,75 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 16,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,75 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs chefs d'équipe varie de 18,38 \$/h à 20,50 \$/h.

Ouvrier spécialisé/ouvrier expérimenté

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés varie de 15,00 \$/h à 17,51 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 15,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,51 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs ouvriers spécialisés/ouvriers expérimentés varie de 17,00 \$/h à 20,50 \$/h.

Tableau 5.9
Entretien paysager
Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Contremaître / Superviseur						
Salaire le plus bas	13,50 \$	16,13 \$	18,50 \$	21,25 \$	25,00 \$	18,88 \$
Salaire le plus haut	22,50 \$	24,25 \$	25,00 \$	25,75 \$	30,00 \$	25,42 \$
Chef d'équipe						
Salaire le plus bas	14,00 \$	16,00 \$	16,00 \$	17,75 \$	19,00 \$	16,58 \$
Salaire le plus haut	17,75 \$	18,38 \$	20,00 \$	20,05 \$	32,00 \$	20,13 \$
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté						
Salaire le plus bas	13,25 \$	15,00 \$	16,00 \$	17,51 \$	19,00 \$	16,29 \$
Salaire le plus haut	14,00 \$	17,00 \$	18,50 \$	20,50 \$	22,50 \$	18,71 \$
Aide / Manoeuvre						
Salaire le plus bas	12,50 \$	13,44 \$	14,00 \$	15,00 \$	20,00 \$	14,43 \$
Salaire le plus haut	13,00 \$	15,75 \$	16,50 \$	18,00 \$	24,00 \$	16,94 \$

Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 13,44 \$/h à 15,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 13,44 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 15,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 15,75 \$/h à 18,00 \$/h.

PRIMES ET BONUS

- Différentes primes peuvent être versées aux employés, comme la prime de chef d'équipe, la prime de rendement et la prime formateur/compagnon.
 - 43 % des entreprises qui embauchent des chefs d'équipe leur versent une prime. Cette proportion varie entre 21 % et 29 % pour les autres postes documentés.
 - La prime pour le rendement est la plus répandue.
 - Quelques entreprises ont accordé une prime formateur/compagnon à des contremaîtres/superviseurs et à des aides/manœuvres.
- Selon les postes, de 26 % à 33 % des entreprises accordent un bonus annuel à leurs employés.

Tableau 5.10

Entretien paysager

Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

	Au moins une prime	Bonus annuel
Contremaître / Superviseur	21%	32%
Chef d'équipe	43%	26%
Ouvrier spécialisé / Ouvrier expérimenté	23%	27%
Aide / Manoeuvre	29%	33%

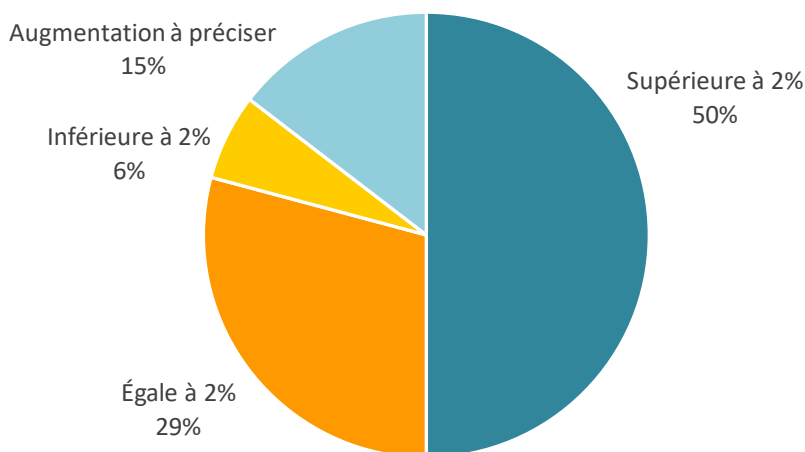
AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'entretien paysager, 80 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, la moitié prévoient augmenter les salaires de plus de 2 % et près de 30 % des entreprises envisagent une augmentation des salaires de 2 %.

Figure 5.4

Entretien paysager

Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019

**MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Certaines entreprises disposent d'un manuel d'employé et d'une politique écrite de rémunération du personnel.

- 45 % des entreprises en entretien paysager qui embauchent du personnel à temps plein a rédigé un manuel de l'employé.
- 25 % ont une politique écrite de rémunération.

6. ENTRETIEN DE PELOUSE

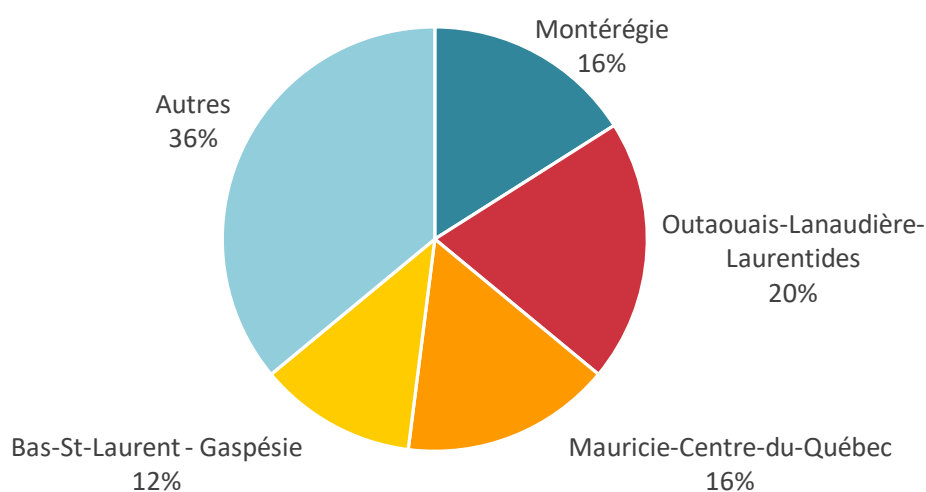
6.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 25 entreprises en entretien de pelouse embauchant 244 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants : superviseur/directeur des ventes, technicien/préposé et aide/manœuvre.

RÉPARTITION RÉGIONALE

- Une entreprise répondante sur 5 est située dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière, 16 % en Montérégie et 16 % dans les régions Mauricie–Centre-du-Québec.
- Certaines régions comptent 3 entreprises répondantes ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Chaudière-Appalaches, Capitale-Nationale, Estrie, Laval–Montréal, Saguenay-Lac-Saint-Jean–Côte-Nord, Abitibi-Témiscamingue.

Figure 6.1
Entretien de pelouse
Répartition régionale des entreprises, 2019



NOMBRE D'ENTREPRISES

La Tableau 6.1 montre ce qui suit :

- Environ la moitié des entreprises en entretien de pelouse (48 %) retiennent les services d'au moins un superviseur/directeur des ventes à temps plein.
- 80 % des entreprises déclarent au moins un technicien/préposé à temps plein parmi leur personnel.
- 48 % des entreprises embauchent des aides/manœuvres à temps plein.

Tableau 6.1
Entretien de pelouse
 Nombre d'entreprises embauchant des employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Superviseur / Directeur des ventes	12	48%
Technicien / Préposé	20	80%
Aide / Manoeuvre	12	48%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- 36 % des entreprises en entretien de pelouse embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 36 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein.
- 28 % des entreprises donnent du travail à 10 employés à temps plein ou plus.

Tableau 6.2
Entretien de pelouse
 Nombre d'entreprises selon le nombre
 d'employés à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 à 4 employés	9	36%
5 à 9 employés	9	36%
10 à 19 employés	5	20%
20 employés ou plus	2	8%

- En moyenne, les entreprises en entretien de pelouse déclarent 9,8 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.

Tableau 6.3

Entretien de pelouse

Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne / entreprise	Moyenne / entreprise qui en déclarent
Superviseur / Directeur des ventes	25	1,0	2,1
Technicien / Préposé	173	6,9	8,7
Aide / Manoeuvre	46	1,8	3,8
Total ou Moyenne	244	9,8	

6.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN**NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS**

- Selon le poste occupé en entretien de pelouse, les employés travaillent de 6,9 mois (dans le cas des aides/manœuvres) à 9,8 mois par année (pour les superviseurs/directeur des ventes).

Tableau 6.4

Entretien de pelouse

Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Superviseur / Directeur des ventes	9,8
Technicien / Préposé	6,8
Aide / Manoeuvre	6,9

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

Le tableau et la figure de la page suivante présentent la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

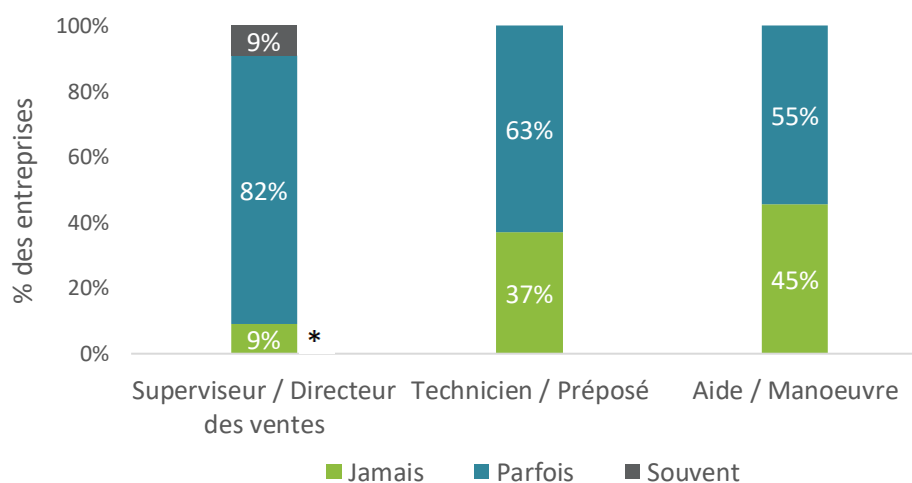
- Pour 82 % des entreprises en entretien de pelouse qui embauchent des superviseurs/directeurs des ventes, il arrive parfois que leurs employés doivent se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- 37 % des entreprises qui embauchent des techniciens/préposés ne leur demandent jamais de travailler pendant la fin de semaine.
- 45 % des entreprises qui déclarent des aides/manœuvres à temps plein n'ont jamais besoin de ces derniers pendant la fin de semaine.

Tableau 6.5
Entretien de pelouse
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Superviseur / Directeur des ventes	9% *	82%	9% *
Technicien / Préposé	37%	63%	0%
Aide / Manoeuvre	45%	55%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

Figure 6.2
Entretien de pelouse
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

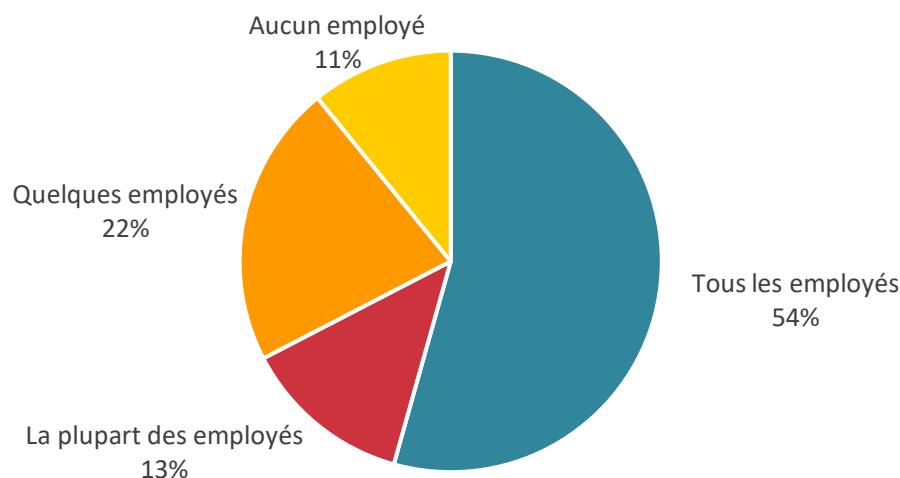


* 3 entreprises ou moins.

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- 54 % des entreprises en entretien de pelouse permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 13 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- Environ une entreprise en entretien de pelouse sur dix (11 %) ne permet pas de vacances pendant l'été.

Figure 6.3
Entretien de pelouse
 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 6.6 et Tableau 6.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des superviseurs/directeurs de ventes à temps plein :

- Le quart d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- Le tiers des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- Les trois quarts des entreprises ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont les jours mobiles (58 % des entreprises), l'horaire flexible (50 %) et la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (33 %).
- 3 entreprises sur 4 fournissent un téléphone cellulaire à leurs superviseurs/directeurs de ventes et une même proportion d'entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises qui embauchent des techniciens/préposés à temps plein :

- Toutes les entreprises indiquent avoir mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (60 % des entreprises), l'horaire flexible (60 %) et les jours mobiles (40 %).
- 45 % des entreprises fournissent un téléphonique cellulaire à leurs techniciens/préposés.

Tableau 6.6
Entretien de pelouse

Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Superviseur / Directeur des ventes	Technicien / Préposé	Aide / Manoeuvre
Conciliation travail-famille	75%	100%	62%
Assurance collective	25%	10% *	8% *
Régime de retraite	17% *	5% *	0% *
Jours de maladie payés	33%	10% *	15% *
Téléphone cellulaire d'entreprise	75%	45%	15% *
Véhicule d'entreprise	75%	10% *	8% *

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 6.7
Entretien de pelouse

Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Superviseur / Directeur des ventes	Technicien / Préposé	Aide / Manoeuvre
Jours mobiles	58%	40%	46%
Horaire flexible	50%	60%	38%
Temps cumulé repris en congé	33%	60%	38%
Semaine de travail comprimée	8%	10%	8%
Aucune de ces mesures	25%	5%	15%

Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein :

- Les deux tiers des entreprises ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont les jours mobiles (la moitié des entreprises), l'horaire flexible (42 %) et la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (42 %).

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire horaire.

- Parmi les entreprises qui embauchent des superviseurs/directeurs de ventes à temps plein, 42 % déclarent que le mode de calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire, et la moitié déclarent un salaire hebdomadaire. Une rémunération sur une base annuelle est présente dans le secteur.

- Parmi les entreprises qui embauchent des techniciens/préposés ou des aides/manœuvres à temps plein, un calcul de la rémunération basé sur un salaire horaire est la pratique habituelle.

Tableau 6.8

Entretien de pelouse

Mode de calcul de la rémunération des employés,
selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Superviseur / Directeur des ventes	42%	50%	8%
Technicien / Préposé	100%	0%	0%
Aide / Manoeuvre	100%	0%	0%

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 6.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné et finalement, la moyenne.

Tableau 6.9

Entretien de pelouse

Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Superviseur / Directeur des ventes						
Salaire le plus bas	17,00 \$	18,50 \$	20,93 \$	21,96 \$	23,00 \$	20,31 \$
Salaire le plus haut	20,49 \$	16,31 \$	22,00 \$	18,00 \$	32,00 \$	25,42 \$
Technicien / Préposé						
Salaire le plus bas	14,00 \$	16,00 \$	16,00 \$	17,50 \$	20,00 \$	16,70 \$
Salaire le plus haut	18,00 \$	20,00 \$	22,00 \$	25,00 \$	25,00 \$	22,18 \$
Aide / Manoeuvre						
Salaire le plus bas	14,00 \$	14,00 \$	15,00 \$	16,00 \$	16,00 \$	15,00 \$
Salaire le plus haut	15,00 \$	16,31 \$	18,00 \$	18,00 \$	20,00 \$	17,42 \$

Superviseur/Directeur des ventes

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs superviseurs/directeurs des ventes varie de 18,50 \$/h à 21,96 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 18,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 21,96 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 16,31 \$/h à 18,00 \$/h.

Technicien/préposé

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs techniciens/préposés varie de 16,00 \$/h à 17,50 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 16,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,50 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 20,00 \$/h à 25,00 \$/h.

Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 14,00 \$/h à 16,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 16,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 16,31 \$/h à 18,00 \$/h.

PRIMES ET BONUS

Différentes primes peuvent être versées aux employés, comme la prime de chef d'équipe, la prime pour le rendement et la prime formateur/compagnon.

- 43 % des entreprises qui embauchent des techniciens/préposés leur versent une prime, principalement une prime pour le rendement.
- Quelques entreprises ont accordé une prime à des superviseurs/directeurs des ventes et des aides/manœuvres.
- Les deux tiers des entreprises qui embauchent des superviseurs/directeurs des ventes leur accordent un bonus annuel. Cette proportion est de 60 % pour les entreprises ayant des techniciens/préposés parmi leur personnel et de 33 %, pour celles qui embauchent des aides/manœuvres.

Tableau 6.10

Entretien de pelouse

Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

	Au moins une prime	Bonus annuel
Superviseur / Directeur des ventes	25% *	67%
Technicien / Préposé	40%	60%
Aide / Manoeuvre	23% *	31%

* : 3 entreprises ou moins.

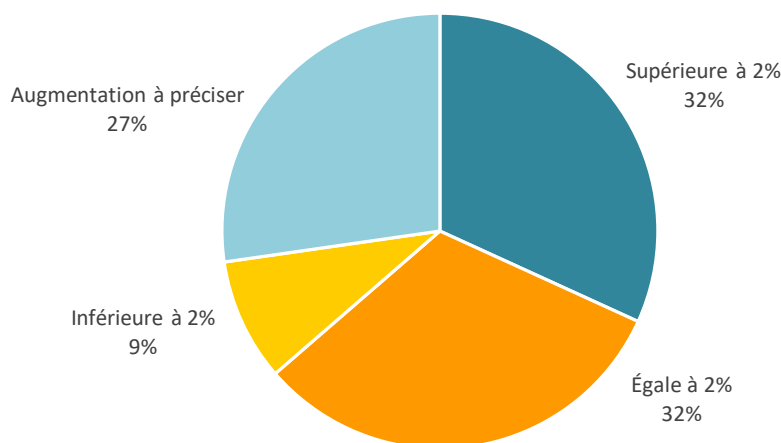
AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'entretien de pelouse, 88 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, environ le tiers prévoient augmenter les salaires de plus de 2 % et une même proportion envisagent une augmentation des salaires de 2 %.

Figure 6.4

Entretien de pelouse

Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019

**MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Certaines entreprises disposent d'un manuel d'employé et d'une politique écrite de rémunération du personnel.

- 44 % des entreprises en entretien de pelouse qui embauchent du personnel à temps plein ont rédigé un manuel de l'employé.
- Le quart des entreprises (24 %) ont une politique écrite de rémunération.

7. FLEURISTERIE

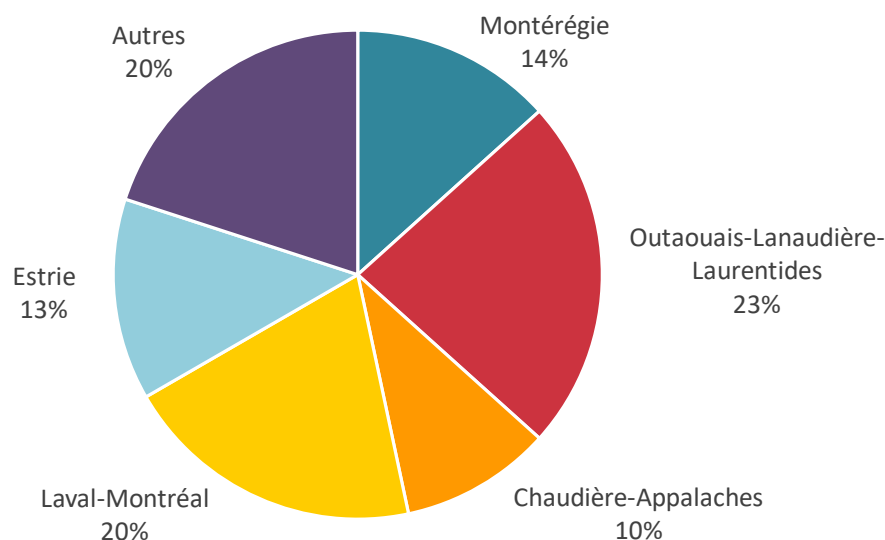
7.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 30 entreprises de fleuristerie embauchant 83 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants : fleuriste/fleuriste designer/artisan floral et commis/aide-fleuriste.

RÉPARTITION RÉGIONALE

- 23 % des entreprises répondantes sont situées dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière; 20 % se trouvent dans les régions Laval–Montréal; 14 % sont en Montérégie et 13 % dans Chaudière-Appalaches.
- Certaines régions comptent 3 entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Mauricie–Centre-du-Québec, Capitale-Nationale et Bas-Saint-Laurent–Gaspésie.

Figure 7.1
Fleuristerie
Répartition régionale des entreprises, 2019



NOMBRE D'ENTREPRISES

- 90 % des entreprises de fleuristerie retiennent les services d'au moins un fleuriste/fleuriste designer/artisan floral à temps plein.
- 27 % déclarent au moins un commis/aide-fleuriste à temps plein parmi leur personnel.

Tableau 7.1
Fleuristerie
 Nombre d'entreprises embauchant des employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	27	90%
Commis / Aide-fleuriste	8	27%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- 43 % des entreprises de fleuristerie embauchent un seul employé à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 13 % des entreprises ont besoin de 2 employés à temps plein.
- Une entreprise sur 5 emploie 3 ou 4 employés à temps plein.
- Près du quart des entreprises travaillent avec 5 employés à temps plein et plus.

Tableau 7.2
Fleuristerie
 Nombre d'entreprises selon le nombre
 d'employés à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 employé	13	43%
2 employés	4	13%
3 ou 4 employés	6	20%
5 employés ou plus	7	23%

En moyenne, les entreprises de fleuristerie déclarent 2,8 employés à temps plein dans le cadre de leurs activités.

Tableau 7.3
Fleuristerie
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne / entreprise	Moyenne / entreprise qui en déclarent
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	70	2,3	2,6
Commis / Aide-fleuriste	13	0,4	1,6
Total ou Moyenne	83	2,8	

7.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN

NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Les fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux travaillent toute l'année alors que les commis/aides-fleuristes travaillent en moyenne 10,3 mois/année.

Tableau 7.4
Fleuristerie
 Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés
 à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	12,0
Commis / Aide-fleuriste	10,3

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

La répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine est présentée dans le Tableau 7.5.

- Pour 45 % des entreprises de fleuristerie qui embauchent des fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux, ceux-ci doivent souvent se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Pour les commis/aides-fleuristes, cette situation est occasionnelle.

Tableau 7.5
Fleuristerie
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

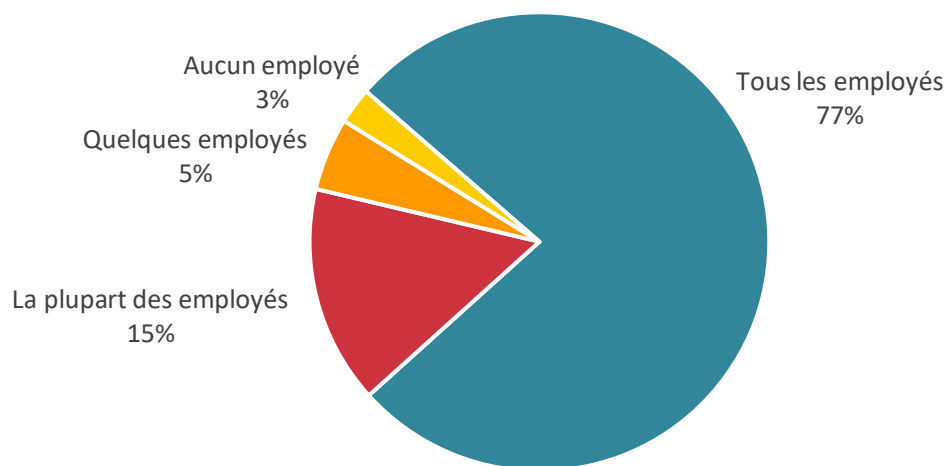
	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	0%	55%	45%
Commis / Aide-fleuriste	0%	100%	0%

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- 77 % des entreprises permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 15 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 3 % des entreprises de fleuristerie ne permettent pas de vacances à leurs employés pendant l'été.

Figure 7.2
Fleuristerie

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 7.6 et Tableau 7.7)

Parmi les avantages sociaux pouvant être offerts aux employés, les mesures de conciliation travail-famille sont de loin les plus présentes dans les entreprises de fleuristerie (85 % de celles-ci ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille). L'horaire flexible est la mesure de conciliation travail-famille la plus offerte aux employés de fleuristerie : 70 % des entreprises le permettent à leurs fleuristes/fleuristes designer/artisans floraux et 75 %, à leurs commis/aide-fleuristes.

Tableau 7.6

Fleuristerie

Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	Commis / Aide-fleuriste
Conciliation travail-famille	85%	63%
Assurance collective	7% *	13% *
Régime de retraite	7% *	13% *
Jours de maladie payés	19%	13% *

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 7.7

Fleuristerie

Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	Commis / Aide-fleuriste
Jours mobiles	33%	50%
Horaire flexible	70%	75%
Temps cumulé repris en congé	41%	38%
Semaine de travail comprimée	15%	13% *
Aucune de ces mesures	19%	13% *

* : 3 entreprises ou moins.

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est généralement basé sur un salaire à l'heure.

Tableau 7.8

Fleuristerie

Mode de calcul de la rémunération des employés,
selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	85%	15% *	0%
Commis / Aide-fleuriste	75%	13% *	13 %

* : 3 entreprises ou moins.

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 7.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne.

Tableau 7.9
Fleuristerie
Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral						
Salaire le plus bas	12,50 \$	13,88 \$	14,63 \$	15,63 \$	18,00 \$	14,79 \$
Salaire le plus haut	14,50 \$	16,75 \$	17,50 \$	19,40 \$	25,00 \$	18,33 \$
Commis / Aide fleuriste						
Salaire le plus bas	13,00 \$	13,50 \$	14,00 \$	15,00 \$	16,00 \$	14,44 \$
Salaire le plus haut	15,00 \$	15,00 \$	16,25 \$	16,88 \$	19,00 \$	16,38 \$

Fleuriste/fleuriste designer/artisan floral

- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus bas de leurs fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux varie de 13,88 \$/h à 15,63 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 13,88 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 15,63 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus élevé de leurs fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux varie de 16,75 \$/h à 19,40 \$/h.

Commis/aide-fleuriste

- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus bas de leurs commis/aides-fleuristes varie de 13,50 \$/h à 15,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 13,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 15,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus élevé de leurs commis/aides-fleuristes varie de 15,00 \$/h à 16,88 \$/h.

PRIMES ET BONUS

- Plus du quart des entreprises de fleuristerie (26 %) versent une prime à leurs fleuristes/fleuristes designer/artisans floraux (principalement une prime pour le rendement).
- 30 % des entreprises offrent un bonus annuel à leurs fleuristes/fleuristes designer/artisans floraux.

Tableau 7.10

Fleuristerie

Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

	Au moins une prime	Bonus annuel
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	26%	30%
Commis / Aide-fleuriste	0%	25% *

* : 3 entreprises ou moins.

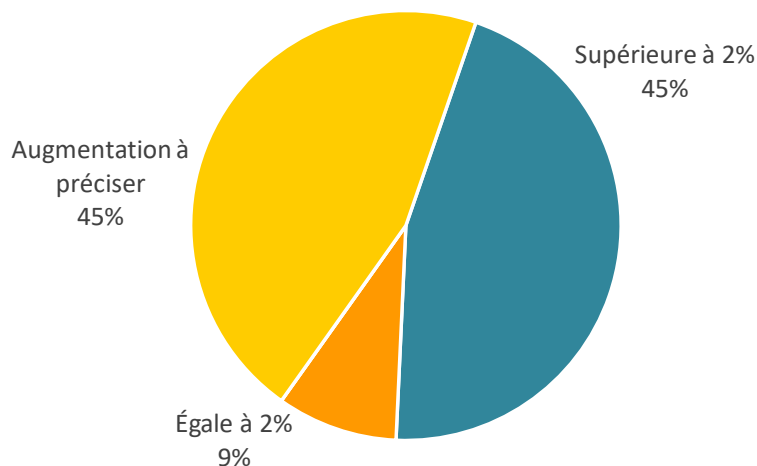
AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de la fleuristerie, 73 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, 45 % prévoient augmenter les salaires de plus de 2 % et 9 % des entreprises envisagent une augmentation des salaires de 2 %.

Figure 7.3

Fleuristerie

Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019



MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- 27 % des entreprises de fleuristerie qui embauchent du personnel à temps plein disposent d'un manuel de l'employé.
- Une entreprise de fleuristerie sur 5 indique avoir une politique écrite de rémunération du personnel.

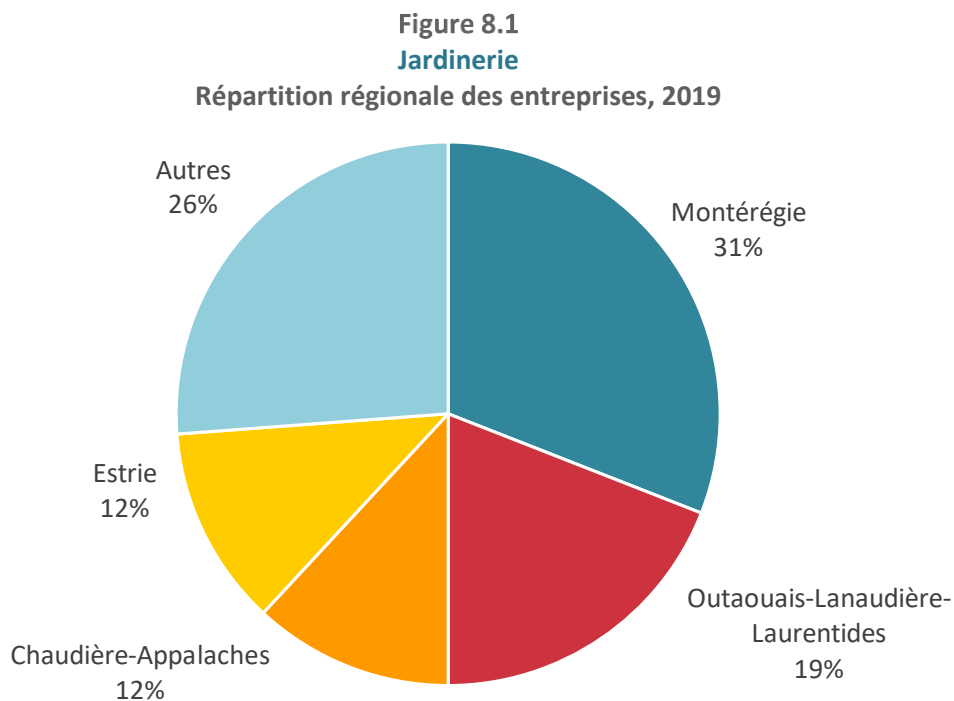
8. JARDINERIE

8.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 42 entreprises de jardinerie embauchant 603 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants : gérant, responsable de département, conseiller/vendeur et aide/manœuvre.

RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises de jardinerie de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- 31 % des entreprises répondantes sont situées dans la région de la Montérégie; 19 % dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière; 12 % dans Chaudière–Appalaches et 12 % en Estrie.
- Certaines régions comptent 3 entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Laval–Montréal, Mauricie–Centre-du-Québec, Capitale-Nationale, Bas-Saint-Laurent–Gaspésie, Saguenay–Lac-Saint-Jean–Côte-Nord et Abitibi–Témiscamingue.



NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 8.1 montre que :

- 64 % des entreprises de jardinerie retiennent les services d'au moins un gérant à temps plein.
- 55 % déclarent au moins un responsable de département à temps plein parmi leur personnel.
- 95 % des entreprises embauchent des conseillers/vendeurs à temps plein.
- 62 % ont des aides/manœuvres parmi leur personnel.

Tableau 8.1

Jardinerie

Nombre d'entreprises embauchant des employés
à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Gérant	27	64%
Responsable de département	23	55%
Conseiller / Vendeur	40	95%
Aide / Manoeuvre	26	62%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Près du quart des entreprises de jardinerie embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 21 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein.
- 36 % des entreprises comptent de 10 à 19 employés à temps plein parmi leur personnel.
- Environ 20 % des entreprises emploient 20 employés ou plus.

Tableau 8.2

Jardinerie

Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés
à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 à 4 employés	10	24%
5 à 9 employés	9	21%
10 à 19 employés	15	36%
20 employés ou plus	8	19%

- En moyenne, les entreprises de jardinerie déclarent 14,4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.

Tableau 8.3

Jardinerie

Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne / entreprise	Moyenne / entreprise qui en embauche
Gérant	59	1,4	2,2
Responsable de département	83	2,0	3,6
Conseiller / Vendeur	303	7,2	7,6
Aide / Manoeuvre	158	3,8	6,1
Total ou Moyenne	603	14,4	

8.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN**NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS**

- Selon le poste occupé dans le secteur de la jardinerie, les employés travaillent de 5,6 mois (dans le cas des conseillers/vendeurs) à 10,1 mois par année (pour les gérants).

Tableau 8.4

JardinerieNombre moyen de mois travaillés par année
par les employés à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Gérant	10,1
Responsable de département	8,2
Conseiller / Vendeur	5,6
Aide / Manoeuvre	5,9

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

Le tableau de la page suivante présente la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour 83 % des entreprises de jardinerie qui embauchent des gérants, ceux-ci doivent souvent se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- 83 % des entreprises qui embauchent des responsables de département leur demandent souvent de travailler pendant la fin de semaine. Cette proportion est de 93 % pour les responsables de département.

- 70 % des entreprises qui déclarent des conseillers/vendeurs à temps plein ont souvent besoin d’eux pendant la fin de semaine.
- Le travail pendant la fin de semaine est parfois nécessaire pour les aides/manœuvres.

Tableau 8.5
Jardinerie
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

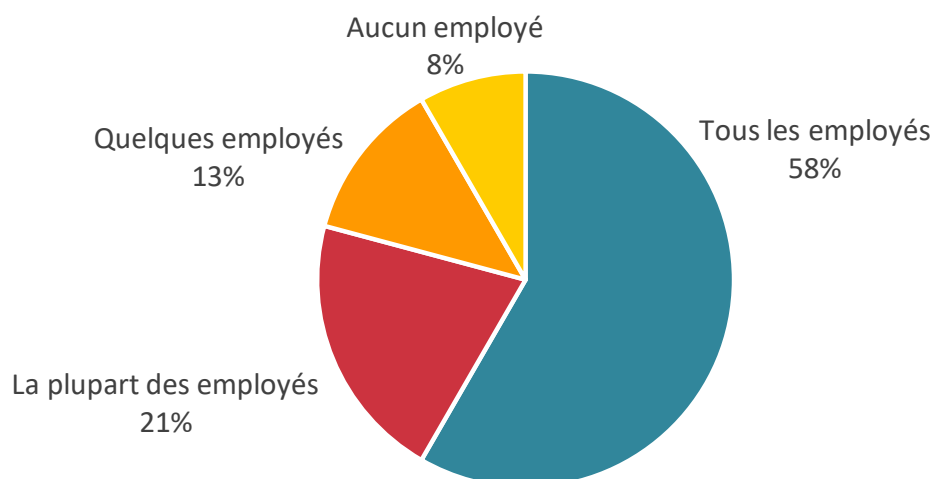
	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Gérant	0%	17%	83%
Responsable de département	0%	7% *	93%
Conseiller / Vendeur	0%	30%	70%
Aide / Manoeuvre	0%	100%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Près de 6 entreprises de jardinerie sur 10 (58 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- Environ 1 sur 5 (21 %) indique que la plupart de ses employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 8 % des entreprises de jardinerie mentionnent que leurs employés ne prennent pas au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant l’été.

Figure 8.2
Jardinerie
 Répartition des entreprises selon le nombre d’employés à temps plein qui
 prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 8.6 et Tableau 8.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des gérants à temps plein :

- 22 % des entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective et 26 % leur offrent un régime de retraite.
- Environ le quart des entreprises (26 %) offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 85 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (81 % des entreprises), les jours mobiles (48 %) et la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (48 %).
- Plus de la moitié des entreprises (52 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs gérants.

Parmi les entreprises qui embauchent des responsables de département à temps plein :

- Plus du quart des entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 3 entreprises sur 10 leur offrent un régime de retraite.
- 22 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 83 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (74 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (61 %) et les jours mobiles (39 %).
- 17 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs responsables de département.

Parmi les entreprises qui embauchent des conseillers/vendeurs à temps plein :

- Peu d'entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 16 % offrent un régime de retraite.
- 22 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 85 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (89 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (65 %) et les jours mobiles (46 %).

Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein :

- Peu d'entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 16 % offrent un régime de retraite.
- 22 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).

- 88 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (73 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (62 %), les jours mobiles (36 %) et la semaine de travail comprimée (31 %)

Tableau 8.6

Jardinerie

Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Gérant	Responsable de département	Conseiller / Vendeur	Aide / Manoeuvre
Conciliation travail-famille	85%	83%	85%	88%
Assurance collective	22%	26%	11% *	8% *
Régime de retraite	26%	30%	16%	19%
Jours de maladie payés	26%	22%	22%	23%
Téléphone cellulaire d'entreprise	52%	17%	0%	4% *
Véhicule d'entreprise	26% *	0%	0%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 8.7

Jardinerie

Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Gérant	Responsable de département	Conseiller / Vendeur	Aide / Manoeuvre
Jours mobiles	48%	39%	46%	35%
Horaire flexible	81%	74%	89%	73%
Temps cumulé repris en congé	48%	61%	65%	62%
Semaine de travail comprimée	15%	22%	27%	31%
Aucune de ces mesures	15%	17%	24%	15%

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire horaire.

- Parmi les entreprises qui embauchent des gérants à temps plein, environ la moitié (46 %) déclarent que le calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire et 41 % déclarent un salaire hebdomadaire.
- Parmi les entreprises qui emploient des responsables de département, des conseillers/vendeurs ou des aides/manœuvres à temps plein, la plupart des entreprises calculent la rémunération sur la base d'un salaire horaire.

Tableau 8.8
Jardinerie
 Mode de calcul de la rémunération des employés,
 selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Gérant	48%	41%	11% *
Responsable de département	96%	4% *	0%
Conseiller / Vendeur	95%	3% *	3% *
Aide / Manoeuvre	96%	0%	4% *

* : trois entreprises ou moins.

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 8.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne.

Tableau 8.9
Jardinerie
 Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Gérant						
Salaire le plus bas	15,00 \$	16,75 \$	18,00 \$	19,61 \$	23,00 \$	18,25 \$
Salaire le plus haut	16,80 \$	20,00 \$	23,00 \$	25,00 \$	30,00 \$	22,71 \$
Responsable de département						
Salaire le plus bas	14,00 \$	14,73 \$	16,00 \$	18,00 \$	20,50 \$	16,56 \$
Salaire le plus haut	15,00 \$	18,00 \$	19,00 \$	21,50 \$	26,00 \$	19,62 \$
Conseiller / Vendeur						
Salaire le plus bas	12,50 \$	13,00 \$	14,00 \$	14,92 \$	16,00 \$	13,88 \$
Salaire le plus haut	14,00 \$	15,00 \$	16,50 \$	19,00 \$	26,00 \$	17,40 \$
Aide / Manoeuvre						
Salaire le plus bas	12,50 \$	12,50 \$	12,50 \$	13,25 \$	16,00 \$	13,09 \$
Salaire le plus haut	13,61 \$	15,00 \$	15,88 \$	18,25 \$	22,00 \$	16,55 \$

Gérant

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs gérants varie de 16,75 \$/h à 19,61 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 16,75 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 19,61 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs gérants varie de 20,00 \$/h à 25,00 \$/h.

Responsable de département

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs responsables de département varie de 14,73 \$/h à 18,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,73 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 18,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs responsables de département varie de 18,00 \$/h à 21,50 \$/h.

Conseiller/vendeur

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs conseillers/vendeurs varie de 13,00 \$/h à 14,92 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 13,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 14,92 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs conseillers/vendeurs varie de 15,00 \$/h à 19,00 \$/h.

Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 12,50 \$/h à 13,25 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 12,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 13,25 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs conseillers/vendeurs varie de 15,00 \$/h à 18,25 \$/h.

PRIMES ET BONUS

- Différentes primes peuvent être versées aux employés, comme la prime de chef d'équipe, la prime pour le rendement et la prime formateur/compagnon. Le versement de primes n'est toutefois pas une pratique très répandue dans les entreprises de jardinerie.
 - Quelques entreprises ont accordé une prime de chef d'équipe à leurs employés ou une prime formateur/compagnon à des conseillers/vendeurs et des aides-manœuvres.
- Selon les postes, de 22 % à 37 % des entreprises accordent un bonus annuel à leurs employés.

Tableau 8.10

Jardinerie

Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

	Au moins une prime	Bonus annuel
Gérant	15%	37%
Responsable de département	17%	22%
Conseiller / Vendeur	18%	22%
Aide / Manoeuvre	8% *	12% *

* : 3 entreprises ou moins.

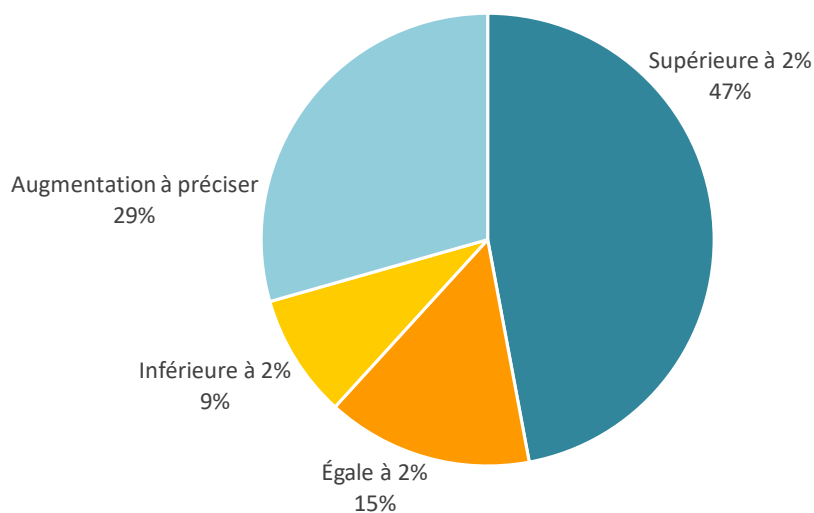
AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de la jardinerie, 81 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, près de la moitié prévoient d'augmenter les salaires de plus de 2 % et 15 % des entreprises envisagent une augmentation des salaires de 2 %.

Figure 8.3

Jardinerie

Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019

**MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Certaines entreprises disposent d'un manuel d'employé et d'une politique écrite de rémunération du personnel.

- Plus de 6 entreprises de jardinerie qui embauchent du personnel à temps plein sur 10 (62 %) répondent qu'elles ont un manuel de l'employé.
- Plus du quart des entreprises (26 %) ont une politique écrite de rémunération.

9. ARBORICULTURE

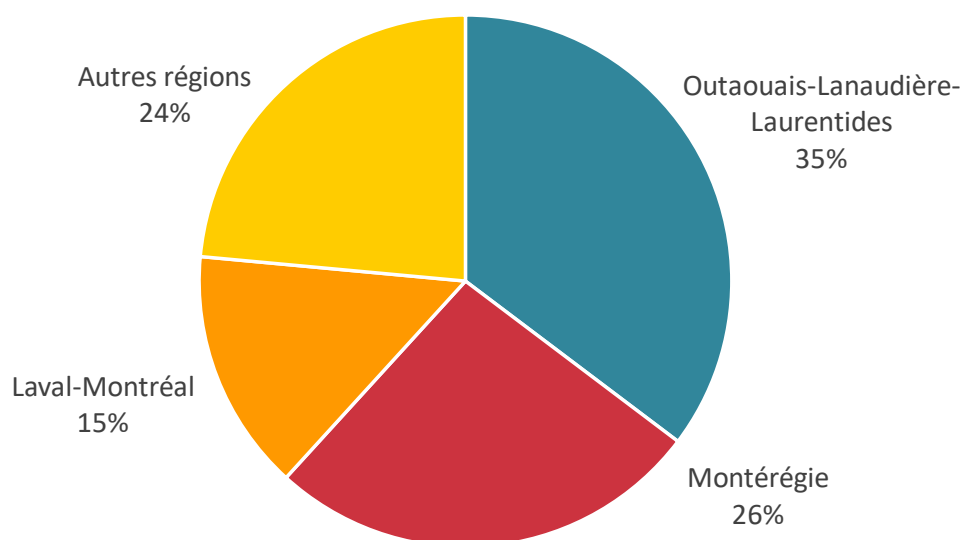
9.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 34 entreprises en arboriculture embauchant 208 travailleurs à temps plein en 2019 pour occuper un des postes suivants : superviseur/chef d'équipe, élagueur et homme de sol.

RÉPARTITION RÉGIONALE

- 35 % des entreprises répondantes sont situées dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière; 26 %, dans la région de la Montérégie; 15 % dans Laval-Montréal.
- Certaines régions comptent 3 entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres régions » : Mauricie–Centre-du-Québec, Capitale-Nationale, Bas-Saint-Laurent–Gaspésie et Estrie.

Figure 9.1
Arboriculture
Répartition régionale des entreprises, 2019



NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 9.1 montre que :

- Plus de 7 entreprises en arboriculture sur 10 (71 %) retiennent les services d'au moins un superviseur/chef d'équipe à temps plein.
- 85 % comptent au moins un élagueur à temps plein parmi leurs employés.
- 74 % embauchent des hommes de sol à temps plein.

Tableau 9.1
Arboriculture
Nombre d'entreprises embauchant des employés
à temps plein, par poste, 2019

	Nombre	%
Superviseur / Chef d'équipe	24	71%
Élagueur	29	85%
Homme de sol	25	74%

TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Près d'une entreprise en arboriculture sur 5 (18 %) embauche 1 ou 2 employés à temps plein pour mener à bien ses activités.
- 38 % des entreprises ont besoin de 3 ou 4 employés à temps plein.
- 15 % des entreprises comptent 5 ou 6 employés à temps plein.
- Environ 30 % des entreprises embauchent 7 employés ou plus.

Tableau 9.2
Arboriculture
Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés
à temps plein, 2019

	Nombre	%
1 ou 2 employés	6	18%
3 ou 4 employés	13	38%
5 ou 6 employés	5	15%
7 employés ou plus	10	29%
Total	34	100%

- En moyenne, les entreprises en arboriculture ont recours à 6,1 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.

Tableau 9.3
Arboriculture

Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2019

	Nombre	Moyenne par entreprise	Moyenne par entreprise qui en embauche
Superviseur / Chef d'équipe	64	1,9	2,7
Élagueur	90	2,6	3,1
Homme de sol	54	1,6	2,2
Total ou Moyenne	208	6,1	

9.2 CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE RÉMUNÉRÉE À TEMPS PLEIN

NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé dans le secteur de l'arboriculture, les employés travaillent de 8,3 mois (dans le cas des hommes de sol) à 9,7 mois par année (pour les superviseurs/chefs d'équipe).

Tableau 9.4
Arboriculture

Nombre moyen de mois travaillés par année
par les employés à temps plein, par poste, 2019

	Mois travaillés par année
Superviseur / Chef d'équipe	9,7
Élagueur	9,0
Homme de sol	8,3

TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

Le tableau de la page suivante présente la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour 38 % des entreprises en arboriculture qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Environ 30 % des entreprises qui embauchent des élagueurs ne leur demandent jamais de travailler pendant la fin de semaine. Même situation pour les hommes de sol.
- Le travail pendant la fin de semaine pour les employés est parfois nécessaire : c'est le cas dans 46 % des entreprises en arboriculture qui engagent des superviseurs/chefs d'équipe à temps plein; 62 % des entreprises ayant des élagueurs à temps plein; et 64 % des entreprises ayant besoin d'hommes de sol à temps plein.

Tableau 9.5
Arboriculture
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés
 à temps plein, par poste, 2019

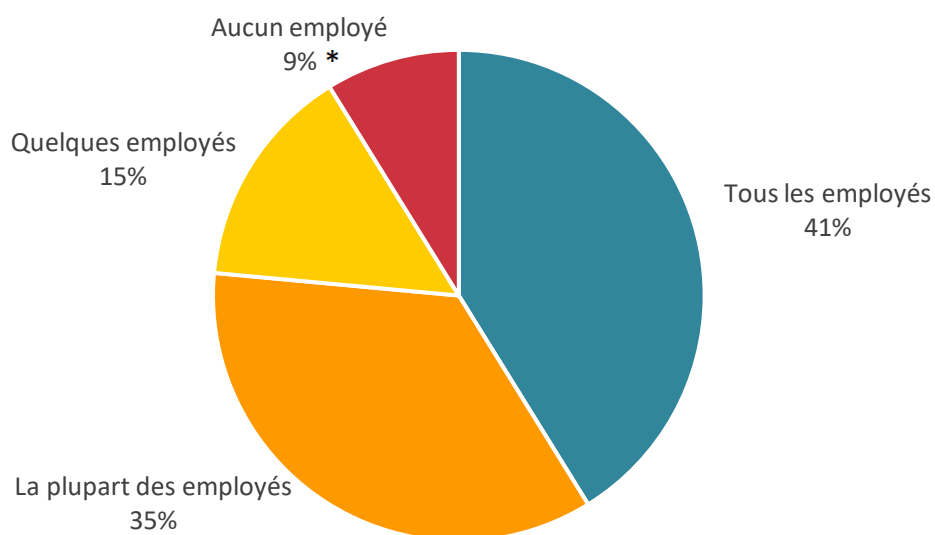
	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Superviseur / Chef d'équipe	38%	46%	17%
Élagueur	31%	62%	7% *
Homme de sol	32%	64%	4% *

* : 3 entreprises ou moins.

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Environ 40 % des entreprises en arboriculture permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 35 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- Dans 15 % entreprises en arboriculture, quelques employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant l'été.

Figure 9.2
Arboriculture
 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui
 prennent 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2019



* : 3 entreprises ou moins.

AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 9.6 et Tableau 9.7)

Parmi les entreprises en arboriculture qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe à temps plein :

- 42 % des entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective et le quart leur offrent un régime de retraite.
- Environ 30 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 83 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (75 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (54 %) et les jours mobiles (38 %).
- La moitié des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs superviseurs/chefs d'équipe et 42 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les entreprises en arboriculture qui embauchent des élagueurs à temps plein :

- Le quart des entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- Près de 3 entreprises sur 10 leur offrent un régime de retraite.
- 28 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 83 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (69 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (55 %) et les jours mobiles (38 %).
- 21 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs élagueurs.

Parmi les entreprises en arboriculture qui embauchent des hommes de sol à temps plein :

- Une entreprise sur 5 leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- 20 % offrent un régime de retraite.
- 20 % des entreprises offrent des jours de maladie payés (en plus des deux jours prévus selon la *Loi sur les normes du travail*).
- 80 % ont mis en place au moins une mesure de conciliation travail-famille.
 - Les principales mesures sont l'horaire flexible (72 % des entreprises), la possibilité que le temps cumulé soit repris en congé (52 %) et les jours mobiles (32 %).
- Rares sont les entreprises qui fournissent un téléphone cellulaire à leurs hommes de sol.

Tableau 9.6
Arboriculture
 Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts
 aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Superviseur / Chef d'équipe	Élagueur	Homme de sol
Assurance collective	42%	24%	20%
Régime de retraite	25%	28%	20%
Jours de maladie payés	29%	28%	20%
Conciliation travail-famille	83%	83%	80%
Téléphone cellulaire d'entreprise	50%	21%	12% *
Véhicule d'entreprise	42%	14%	4% *

* : 3 entreprises ou moins.

Tableau 9.7
Arboriculture
 Répartition des entreprises selon les mesures de conciliation travail-famille
 offertes aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2019

	Superviseur / Chef d'équipe	Élagueur	Homme de sol
Jours mobiles	38%	38%	32%
Horaire flexible	75%	69%	72%
Temps cumulé repris en congé	54%	55%	52%
Semaine de travail comprimée	17%	21%	20%
Aucune de ces mesures	17%	17%	20%

MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire horaire.

- Parmi les entreprises qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe à temps plein, les trois quarts déclarent que le calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire et 21 % déclarent un salaire hebdomadaire.
- Parmi les entreprises qui emploient des élagueurs et des hommes de sol à temps plein, la plupart des entreprises calculent la rémunération sur la base d'un salaire horaire.

Tableau 9.8
Arboriculture
 Mode de calcul de la rémunération des employés,
 selon le poste occupé à temps plein, 2019

	À l'heure	À la semaine	Annuel
Superviseur / Chef d'équipe	75%	21%	4% *
Élagueur	97%	3% *	0%
Homme de sol	100%	0%	0%

* : 3 entreprises ou moins.

NIVEAUX DES SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 9.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne.

Tableau 9.9
Arboriculture
 Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2019

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Superviseur / Chef d'équipe						
Salaire le plus bas	15,00 \$	22,00 \$	24,00 \$	25,00 \$	32,00 \$	22,99 \$
Salaire le plus haut	22,50 \$	25,00 \$	30,00 \$	30,75 \$	54,00 \$	29,94 \$
Élagueur						
Salaire le plus bas	12,50 \$	18,00 \$	19,50 \$	21,25 \$	30,00 \$	20,05 \$
Salaire le plus haut	19,00 \$	25,00 \$	25,00 \$	30,00 \$	45,00 \$	27,34 \$
Homme de sol						
Salaire le plus bas	13,00 \$	15,00 \$	17,50 \$	19,63 \$	25,00 \$	17,55 \$
Salaire le plus haut	18,00 \$	19,13 \$	20,00 \$	20,00 \$	27,00 \$	20,38 \$

Superviseur/chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus bas de leurs superviseurs/chefs d'équipe varie de 22,00 \$/h à 25,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 22,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 25,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus élevé de leurs superviseurs/chefs d'équipe varie de 25,00 \$/h à 30,75 \$/h.

Élagueur

- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus bas de leurs élagueurs de département varie de 18,00 \$/h à 21,25 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 18,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 21,25 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus élevé de leurs élagueurs de département varie de 25,00 \$/h à 30,00 \$/h.

Homme de sol

- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus bas de leurs hommes de sol varie de 15,00 \$/h à 19,63 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 15,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 19,63 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en arboriculture, le salaire brut le plus élevé de leurs hommes de sol varie de 19,13 \$/h à 20,00 \$/h.

PRIMES ET BONUS

- Différentes primes peuvent être versées aux employés, comme la prime de chef d'équipe, la prime pour le rendement et la prime formateur/compagnon.
 - La moitié des entreprises qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe à temps plein leur offrent une prime de chef d'équipe et 25 %, une prime pour le rendement.
 - Environ 30 % des entreprises travaillant avec des élagueurs à temps plein leur offrent une prime pour le rendement.
- Selon les postes, de 34 % à 50 % des entreprises accordent un bonus annuel à leurs employés.

Tableau 9.10

Arboriculture

Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus
à leurs employés à temps plein, par poste, 2019

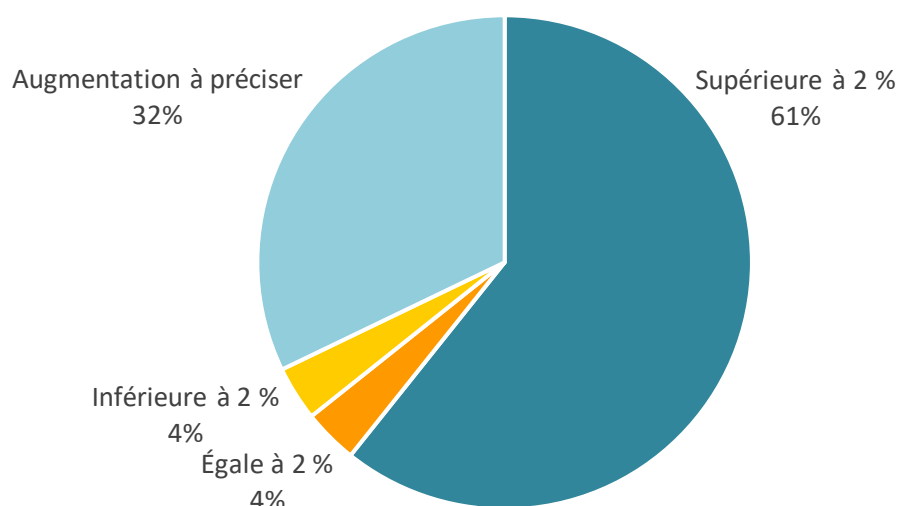
	Prime de chef d'équipe	Une prime pour le rendement	Prime formateur/compagnon	Bonus annuel
Superviseur / Chef d'équipe	50%	25%	4% *	50%
Élagueur	7% *	31%	10% *	34%
Homme de sol	0%	20%	0%	36%

* : 3 entreprises ou moins.

AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'arboriculture, 82 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2020, comparativement à 2019. Parmi celles-ci, 61 % prévoient d'augmenter les salaires de plus de 2 % et pour environ le tiers des entreprises, l'augmentation reste à préciser.

Figure 9.3
Arboriculture
Répartition des entreprises selon l'augmentation salariale accordée en 2020 comparativement à 2019



MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Certaines entreprises disposent d'un manuel d'employé et d'une politique écrite de rémunération du personnel.

- Près de 4 entreprises en arboriculture qui embauchent du personnel à temps plein sur 10 (38 %) répondent qu'elles ont un manuel de l'employé.
- Plus du quart des entreprises (26 %) ont une politique écrite de rémunération.

