



**DIAGNOSTIC
SUR LA MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE
AU QUÉBEC**

SECTEUR COMMERCIALISATION ET SERVICES

RAPPORT FINAL

**Présenté à
EMPLOI-QUÉBEC**

MARS 2003

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Introduction	5
1. Méthodologie	6
1.1 Recherche documentaire	6
1.2 Recherche qualitative	6
1.3 Comité de projet	7
2. Portrait de l'horticulture ornementale au Québec	8
2.1 Type des activités	8
2.2 Valeur économique	8
3. Caractéristiques de l'industrie et des organisations	10
3.1 Nombre d'entreprises	10
3.2 Taille des entreprises	10
3.3 Localisation de l'industrie	11
3.4 Nombre de travailleurs	11
3.5 Présence des femmes	13
4. Situation de l'emploi et de la main-d'œuvre par secteur d'activités	14
4.1 Aménagement et entretien paysager	14
4.1.1 Nombre d'emplois	14
4.1.2 Caractéristiques des emplois	14
4.1.3 Taux de croissance	15
4.1.4 Nombre de diplômés	15
4.1.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	15
4.2 Arboriculture	16
4.2.1 Nombre d'emplois	16
4.2.2 Caractéristiques des emplois	16
4.2.3 Taux de croissance	17
4.2.4 Nombre de diplômés	17
4.2.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	17
4.3 Entretien des espaces verts	18
4.3.1 Nombre d'emplois	18
4.3.2 Caractéristiques des emplois	18

4.3.3 Taux de croissance	20
4.3.4 Nombre de diplômés	20
4.3.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	20
4.4 Fleuristerie	21
4.4.1 Nombre d'emplois	22
4.4.2 Caractéristiques des emplois	22
4.4.3 Taux de croissance	22
4.4.4 Nombre de diplômés	22
4.4.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	23
4.5 Irrigation horticole	23
4.5.1 Nombre d'emplois	23
4.5.2 Caractéristiques des emplois	23
4.5.3 Taux de croissance	23
4.5.4 Nombre de diplômés	24
4.5.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	24
4.6 Jardineries	24
4.6.1 Nombre d'emplois	24
4.6.2 Caractéristiques des emplois	24
4.6.3 Taux de croissance	25
4.6.4 Nombre de diplômés	25
4.6.5 Besoins en main-d'œuvre qualifiée	26
5. Problématiques et caractéristiques sectorielles	27
5.1 Aménagement et entretien paysager	27
5.2 Arboriculture	28
5.3 Entretien des espaces verts	29
5.4 Fleuristerie	32
5.5 Irrigation horticole	34
5.6 Jardineries	35
5.7 Synthèse des défis du secteur, commercialisation et services	36
6. Portrait de la formation professionnelle	38
6.1 Formation régulière	38
6.1.1 Programmes de niveau secondaire	38
6.1.2 Programmes de niveau collégial	39
6.1.3 Programmes de niveau universitaire	39
6.2 Formation continue et sur mesure	40

7. Portrait de la gestion des ressources humaines	41
7.1 Observations sur les attitudes adoptées	41
7.2 Bilan des outils disponibles pour le secteur	42
8. Résultats de l'enquête réalisée auprès des travailleurs	44
8.1 Profil socioéconomique des travailleurs	44
8.2 Niveau de satisfaction des travailleurs	50
8.3 Évaluation de la motivation	56
9. Constats	61
9.1 À propos de la gestion des ressources humaines	61
9.2 À propos de la formation de base et de la formation continue	62
9.3 À propos d'autres considérations	63
10. Pistes d'action	65
10.1 Descriptif du plan d'action	65
Conclusion	67
Annexes	68
Annexe 1 : Membres du comité de projet	69
Annexe 2 : Questionnaire d'enquête	70
Bibliographie	89

INTRODUCTION

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

Afin d'établir des stratégies d'intervention efficace, il s'avère essentiel d'avoir en main de l'information concernant la main-d'œuvre ainsi que les emplois dans le secteur horticole au Québec. À cet effet, des études ont été réalisées en 1996 et en 1999 par l'IQRHH portant sur la main-d'œuvre et les emplois. Ces études visaient les onze sous-secteurs de la production horticole, de même que six sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale.

En ce qui concerne plus spécifiquement les entreprises en horticulture ornementale, l'étude réalisée en 1999 couvrait l'ensemble de la situation vécue dans six sous-secteurs : aménagement et entretien paysager, arboriculture, entretien des espaces verts municipaux, fleuristerie, irrigation horticole, jardinerie et les services d'entretien en horticulture ornementale. Cette étude visait à décrire les occupations, métiers et professions de chacun de ces sous-secteurs.

Compte tenu de la nécessité d'obtenir maintenant un portrait plus précis des besoins au niveau de la main-d'œuvre des différents sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale, l'IQRHH a obtenu le mandat de réaliser un diagnostic de main-d'œuvre pour ce secteur au Québec. Les sous-secteurs plus spécifiquement visés par le présent mandat sont les suivants : aménagement et entretien paysager, arboriculture, entretien des espaces verts (incluant l'entretien des espaces verts municipaux, l'entretien des terrains de golf et les services d'entretien des terrains commerciaux et résidentiels), irrigation horticole, fleuristerie et jardinerie.

Les résultats du projet devraient permettre, d'une part, de dégager un portrait du secteur, commercialisation et services, en horticulture ornementale au Québec. Ainsi, les données sectorielles recueillies dans le cadre de « l'étude sur la structure des emplois dans le secteur de l'horticulture ornementale au Québec » feront l'objet d'une révision en tenant compte des statistiques et de l'information actuellement disponibles. De même, l'analyse des forces, faiblesses, menaces et défis sera également réalisée à la lumière des changements qu'a connus l'industrie au cours des dernières années.

D'autre part, une description de la situation de la main-d'œuvre et de ses caractéristiques permettra d'identifier des pistes d'action découlant de cette analyse.

1. MÉTHODOLOGIE

1.1 Recherche documentaire

Dans un premier temps, une revue de littérature a été réalisée. Ainsi, une recherche documentaire a été effectuée à partir d'études, de rapports et de diverses autres données publiées au fil des années.

Fait à noter toutefois, il existe très peu d'information à jour et aucune statistique récente pour l'ensemble des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Les données que nous présenterons seront donc assez similaires à celles obtenues lors de l'étude sur la structure des emplois en 1999.

1.2 Recherche qualitative

Une partie du présent mandat a été réservée à la réalisation d'une enquête auprès de travailleurs des sous-secteurs concernés. L'objectif de cette enquête visait à obtenir une idée globale de la situation de la main-d'œuvre et de ses besoins au niveau notamment de la formation et des conditions de travail. Les membres du comité de projet (voir ci-après) ont déterminé la répartition suivante pour l'échantillon de l'enquête :

Secteur	Entreprises	Travailleurs	Échantillon
<i>Aménagement paysager</i>	<i>1 100</i>	<i>12 000</i>	<i>14</i> <i>8 spécialisés</i> <i>6 non-spécialisés</i>
<i>Arboriculture</i>	<i>150</i>	<i>1 000</i>	<i>8</i> <i>4 spécialisés</i> <i>4 non-spécialisés</i>
<i>Entretien des espaces verts*</i>	<i>1 500 AREVMQ</i> <i>300 ASHOQ</i> <i>365 ASGQ</i>	<i>2 400</i> <i>1 500</i> <i>3625</i>	<i>15</i> <i>7 spécialisés</i> <i>8 non spécialisés</i>
<i>Fleuristerie</i>	<i>1 375</i>	<i>3 750</i>	<i>8</i> <i>2 spécialisés</i> <i>6 non-spécialisés</i>
<i>Irrigation horticole</i>	<i>50</i>	<i>200</i>	<i>6</i> <i>2 spécialisés</i> <i>4 non-spécialisés</i>
<i>Jardinerie</i>	<i>441</i>	<i>4 000</i>	<i>14</i> <i>5 spécialisés</i> <i>9 non-spécialisés</i>

*Entretien des espaces verts comprend : l'entretien des espaces verts municipaux (AREVMQ); l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux (ASHOQ) ainsi que l'entretien des terrains de golf (ASGQ).

1.3 Comité de projet

Un comité a été mis en place afin, notamment, de valider les étapes de réalisation du présent mandat. Les membres du comité ont également eu à se prononcer sur divers éléments, situations ou données concernant leur secteur respectif. Ils se sont également prononcés sur les défis qui se présentent pour chacun des sous-secteurs de même que sur les pistes d'action à privilégier.

Le comité était composé d'un représentant de chacun des sous-secteurs suivants : aménagement et entretien paysager, arboriculture, fleuristerie, irrigation horticole, espaces verts municipaux, espaces verts résidentiels et commerciaux et jardinerie. Il comptait également parmi ses membres des représentants de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), d'Emploi-Québec ainsi que la directrice générale de l'IQRHH. La liste des participants au comité de projet se trouve à l'annexe 1.

Il est à noter qu'une demande a aussi été faite auprès de l'Association des surintendants de golf du Québec afin qu'un représentant puisse faire partie du comité. Diverses contraintes ont malheureusement empêché l'Association de déléguer un représentant sur le comité de projet.

2. PORTRAIT DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE AU QUÉBEC

2.1 Type des activités

Le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec regroupe des entreprises de différents sous-secteurs allant de celui de l'aménagement paysager en passant par l'arboriculture, l'irrigation horticole, la fleuristerie, les jardineries et celui des services d'entretien des espaces verts (comprenant l'entretien des espaces verts municipaux, l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux et l'entretien des terrains de golf).

Ces sous-secteurs se démarquent les uns des autres par des caractéristiques d'emploi qui leurs sont particulières. Toutefois, les grands dossiers de l'heure concernant la protection de l'environnement, le développement durable, l'utilisation des pesticides et de l'eau potable sont sans aucun doute les principaux dénominateurs communs pour l'ensemble de ce secteur. Toutefois, l'impact qu'auront ces derniers sur les différents sous-secteurs variera en fonction du type d'activités exercées par chacun.

Sous-secteurs de la commercialisation et des services visés	
<i>Aménagement et entretien paysager</i>	<i>Entretien des espaces verts</i>
<i>Irrigation horticole</i>	<i>Arboriculture</i>
<i>Jardinerie</i>	<i>Fleuristerie</i>

2.2 Valeur économique

Peu de données récentes sont disponibles pour les sous-secteurs de l'horticulture ornementale au Québec qui nous intéressent. Toutefois, ce qu'elles nous indiquent c'est que le secteur qui nous concerne regroupe près de 5 000 entreprises et que la valeur économique totale de leurs activités dépasse les 660 millions de dollars. Ceci ne comprend toutefois pas la valeur des activités du sous-secteur de l'entretien des terrains de golf de même que celle de l'entretien des espaces verts municipaux, cette information n'étant pas disponible.

Par ailleurs, cette valeur économique n'inclut pas non plus les entreprises de production en horticulture ornementale (pépinières et serriculture) puisqu'ils ne font pas partie des sous-secteurs présentement à l'étude. Le tableau suivant indique la valeur approximative de chacun des sous-secteurs concernés.

SOUS-SECTEUR	VALEUR APPROXIMATIVE
❑ <i>Aménagement paysager</i>	<i>250 Millions</i>
❑ <i>Arboriculture</i>	<i>35 Millions</i>
<i>Entretien des espaces verts :</i>	
❑ <i>Municipaux</i>	<i>n/d</i>
❑ <i>Résidentiels et commerciaux</i>	<i>50 Millions</i>
❑ <i>Terrains de golf</i>	<i>n/d</i>
❑ <i>Fleuristerie</i>	<i>200 Millions</i>
❑ <i>Irrigation</i>	<i>5 Millions</i>
❑ <i>Jardineries</i>	<i>120 Millions</i>

3. CARACTÉRISTIQUES DE L'INDUSTRIE ET DES ORGANISATIONS

3.1 Nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises varie d'un sous-secteur à l'autre. À titre d'exemple, en irrigation horticole, on compte à peine plus d'une cinquantaine d'entreprises tandis qu'en aménagement paysager, on en compte au-delà de mille. Le tableau suivant présente le nombre d'entreprises dans chacun des sous-secteurs concernés de même que le nombre approximatif de travailleurs pour chacun d'entre eux.

SOUS-SECTEURS	NOMBRE D'ENTREPRISES	NOMBRE DE TRAVAILLEURS
<i>Aménagement paysager</i>	<i>1 100</i>	<i>12 000</i>
<i>Arboriculture</i>	<i>150</i>	<i>1 000</i>
<i>Entretien des espaces verts :</i>		
<i>Municipaux</i>	<i>1 147</i>	<i>2 400</i>
<i>Résidentiels et commerciaux</i>	<i>300</i>	<i>1 500</i>
<i>Terrains de golf</i>	<i>365</i>	<i>3 625</i>
<i>Fleuristerie</i>	<i>1 375</i>	<i>3 750</i>
<i>Irrigation</i>	<i>50</i>	<i>200</i>
<i>Jardinerie</i>	<i>441</i>	<i>4 000</i>
Total	4 928	28 475

3.2 Taille des entreprises

Au Québec, on retrouve un nombre important d'entreprises de type familial. De plus, la taille des entreprises varie énormément ce qui ne permet pas de dégager une tendance par sous-secteur ou entre différents sous-secteurs. On constate néanmoins que depuis quelques années, un certain nombre d'entreprises ont profité de l'engouement pour le secteur de l'horticulture en général pour prendre de l'expansion ainsi que pour diversifier leurs activités et leurs services.

Fait à noter toutefois, la majorité des entreprises en horticulture ornementale, secteur commercialisation et services, ont un chiffre d'affaires inférieur à 250 000 \$. En effet, si on se réfère aux données fournies par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST) en 1998, on aurait à peine 2% des entreprises réalisant des travaux d'aménagement paysager qui avaient une masse salariale supérieure à 250 000 \$. En ce qui concerne les centres de jardinage, le pourcentage est un peu plus élevé, atteignant les 10% à la même période. Quant aux entreprises effectuant des travaux sylvicoles et arboricoles, elles compteraient 16% d'entreprises ayant une masse salariale supérieure à 250 000 \$.

3.3 Localisation de l'industrie

On retrouve des centres de jardin et des fleuristes dans toutes les régions du Québec. Évidemment, dans les grands centres, leur nombre est supérieur et leur taille varie énormément.

En ce qui concerne les entreprises en irrigation horticole ou en arboriculture, les entreprises sont situées dans les grands centres mais on en retrouve aussi en banlieue des grands centres urbains. Bien que le nombre de ces entreprises soit restreint, elles desservent l'ensemble du Québec selon les mandats et les contrats qu'elles obtiennent.

Les entreprises et organismes en entretien des espaces verts se retrouvent aussi un peu partout à travers le Québec. Ainsi, on compte 1 147 municipalités, environ 365 terrains de golf et 300 entreprises de services en horticulture ornementale (services d'entretien résidentiel et commercial) au Québec.

3.4 Nombre de travailleurs

Le nombre de travailleurs varie d'un sous-secteur à l'autre, de même que la durée des emplois. Le tableau suivant donne un aperçu du nombre de travailleurs que l'on retrouve dans chacun des sous-secteurs qui nous concernent.

SOUS-SECTEUR	NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR TYPE D'EMPLOI	TOTAL APPROXIMATIF DES TRAVAILLEURS
<i>Aménagement paysager</i>	<i>Contremaîtres 700 Concepteurs 300 Ouvriers qualifiés 4 000 Manœuvres 7 000</i>	<i>12 000</i>
<i>Arboriculture</i>	<i>Chefs de groupe(s) 75 Chefs d'équipe 100 Élagueurs 500 Hommes de sol 300</i>	<i>1 000</i>

SOUS-SECTEUR	NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR TYPE D'EMPLOI	TOTAL APPROXIMATIF DES TRAVAILLEURS
<i>Entretien des espaces verts :</i>		
<i>Espaces verts municipaux</i>	<i>Directeurs 1 000 Contremaîtres 1 500 Chefs d'équipe n/d Employés de soutien 3 000 Employés saisonniers n/d</i>	<i>2 400*</i>
<i>Services d'entretien résidentiel et commercial</i>	<i>Gérants 300 Techniciens 2 000 Manœuvres 400</i>	<i>1 500*</i>
<i>Terrains de golf</i>	<i>Surintendants et Assistants-surintendants 150 Manœuvres 3 000</i>	<i>3 625</i>
<i>Fleuristerie</i>	<i>Fleuristes-designers 750 Aides-Fleuristes 4 500</i>	<i>3 750*</i>
<i>Irrigation horticole</i>	<i>Techniciens 100 Manœuvres 100</i>	<i>200</i>
<i>Jardinerie</i>	<i>Gérants 150 Ouvriers spécialisés 700 Conseillers-vendeurs 2 000 Manœuvres 3 000 Caissiers 2 500</i>	<i>4 000*</i>
Total		28 475

* Les chiffres surmontés d'un astérisque donnent le nombre de postes équivalent temps plein.

3.5 Présence des femmes

La présence des femmes dans certains sous-secteurs de l'horticulture est significative. Toutefois, dans plusieurs d'entre eux, elles sont sous-représentées. Le prochain tableau permet de constater les écarts, par sous-secteur et par type d'emploi.

Sous-secteur Titre d'emploi	% F	% H	Sous-secteur Titre d'emploi	% F	% H
<i>Aménagement paysager</i>			<i>Arboriculture</i>		
<i>Propriétaires-exploitants</i>	15%	85%	<i>Propriétaires-exploitants</i>	2%	98%
<i>Concepteurs</i>	85%	15%	<i>Chefs de groupe(s)</i>	2%	98%
<i>Contremaîtres</i>	10%	90%	<i>Chefs d'équipe</i>	5%	95%
<i>Ouvriers qualifiés</i>	10%	90%	<i>Élagueurs</i>	5%	95%
<i>Manœuvres</i>	5%	95%	<i>Hommes de sol</i>	2%	98%
<i>Irrigation horticole</i>			<i>Fleuristerie</i>		
<i>Propriétaires-exploitants</i>	---	100%	<i>Propriétaires-exploitants</i>	55%	45%
<i>Techniciens</i>	---	100%	<i>Fleuristes-designers</i>	75%	25%
<i>Manœuvres</i>	---	100%	<i>Aides-fleuristes</i>	95%	5%
<i>Jardinerie</i>			<i>Entretien municipalités*</i>		
<i>Propriétaires-exploitants</i>	20%	80%	<i>Directeurs</i>	5%	95%
<i>Gérants</i>	50%	50%	<i>Contremaîtres</i>	20%	80%
<i>Ouvriers spécialisés</i>	75%	25%	<i>Chefs d'équipe</i>	10%	90%
<i>Conseillers-vendeurs</i>	80%	20%	<i>Employés de soutien</i>	10%	90%
<i>Manœuvres</i>	1%	99%	<i>Employés saisonniers</i>	10%	90%
<i>Caissiers</i>	95%	5%			
<i>Entretien golf**</i>			<i>Services d'entretien*</i>		
<i>Surintendants</i>	1%	99%	<i>Propriétaires-exploitants</i>	10%	90%
<i>Horticulteurs</i>	5%	95%	<i>Gérants</i>	2%	98%
<i>Manœuvres</i>	15%	85%	<i>Techniciens</i>	5%	95%
			<i>Manœuvres</i>	5%	95%

*L'entretien des espaces verts comprend : l'entretien des espaces verts municipaux, l'entretien des terrains de golf ainsi que les services d'entretien résidentiel et commercial en horticulture ornementale.

** Entretien golf : l'information concernant les terrains de golf a été validée par un membre de l'Association des surintendants de golf du Québec, délégué par son Association.

4. SITUATION DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉS

4.1 Aménagement et entretien paysager

4.1.1 Nombre d'emplois

On compte approximativement 12 000 travailleurs en aménagement paysager. Parmi ceux-ci, on dénombre 700 contremaîtres, 300 concepteurs/dessinateurs, 4 000 ouvriers spécialisés et 7 000 manœuvres.

4.1.2 Caractéristiques des emplois

La majorité des concepteurs et plus de 50% des ouvriers spécialisés possèdent au moins une formation professionnelle en horticulture ou dans un domaine connexe. Par ailleurs, la majorité des travailleurs spécialisés et des contremaîtres qui n'ont pas obtenu de diplôme en horticulture, ont tout de même suivi quelques cours de formation en cours d'emploi. Par ailleurs, rares sont les manœuvres qui ont obtenu un diplôme d'études professionnelles.

Règle générale, la plupart des emplois en aménagement paysager sont occupés par des hommes à l'exception des postes de concepteurs/dessinateurs. En effet, ceux-ci sont occupés, en majorité, par des femmes.

En ce qui concerne la durée des emplois, tous sont des emplois saisonniers mais le nombre de semaines varie selon le type d'emploi occupé et l'expérience de chacun. En effet, les dessinateurs sont généralement à contrat, pour un projet spécifique ou pour un certain nombre de semaines. Leur travail peut s'effectuer en haute saison mais, compte tenu de la nature de l'emploi, le concepteur peut aussi travailler tout au long de l'année.

Pour ce qui est des autres professions exercées en aménagement paysager, la durée de l'emploi variera entre 20 et 29 semaines généralement et s'échelonnera d'avril à novembre. Toutefois, il est de plus en plus fréquent de rencontrer des entreprises paysagistes qui terminent leurs activités en décembre, prolongeant ainsi la durée d'emploi pour un bon nombre de travailleurs. Dans certains cas, cette durée peut même atteindre jusqu'à 45 semaines.

L'horaire de travail est variable et établi en fonction des contrats octroyés. Généralement, les travailleurs exercent leur métier sur une base minimale de 5 jours par semaine à raison d'un minimum de 40 heures hebdomadaires. Plus souvent qu'autrement, les heures s'accumulent et les semaines s'étirent compte tenu des contraintes liées à la saisonnalité des activités.

Le salaire est fonction de l'expérience, de la formation et du type de métier occupé. En général, il se situe entre le salaire minimum et dix-huit dollars l'heure. Rares sont les entreprises en aménagement paysager qui offrent des avantages sociaux tels qu'une assurance collective ou une participation à un régime enregistré d'épargne retraite. Il est toutefois fréquent pour ces entreprises de fournir aux travailleurs certains équipements ou des vêtements identifiés au sigle de l'entreprise.

4.1.3 Taux de croissance

Au cours des 10 dernières années, le secteur de l'horticulture ornementale a connu un taux de croissance d'environ 10% par année. Il semble bien que le sous-secteur de l'aménagement paysager en ait profité amplement. Selon certains commentaires recueillis auprès d'employeurs, les entreprises ont du mal à suffire aux demandes des clients et le frein au développement serait davantage dû à la difficulté à trouver de la main-d'œuvre qualifiée qu'à la volonté de l'entreprise de prendre de l'expansion.

4.1.4 Nombre de diplômés

Différentes formations de niveau secondaire ou collégial peuvent être utiles aux travailleurs du secteur de l'aménagement paysager. Généralement, les travailleurs ayant une formation en horticulture ont obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) en réalisation d'aménagements paysagers ou un diplôme d'études collégiales (DEC) en paysage et commercialisation en horticulture ornementale. On rencontre aussi des travailleurs de ce sous-secteur qui ont complété un DEP en horticulture ornementale.

PROGRAMMES DE FORMATION	ANNÉE	NOMBRE DE DIPLOMÉS
<i>DEP Réalisation d'aménagements paysagers</i>	<i>2002</i>	<i>91</i>
	<i>2001</i>	<i>65</i>
	<i>2000</i>	<i>90</i>

4.1.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Idéalement, le contremaître en aménagement paysager de même que l'ouvrier qualifié devraient posséder une formation de base en horticulture. Dans la réalité, ce n'est pas toujours le cas et plusieurs travailleurs ont de l'expérience au moment de leur embauche et poursuivent leur formation en cours d'emploi. Le sous-secteur de l'aménagement paysager a principalement besoin de personnes capables de réaliser et d'entretenir des aménagements de qualité.

Si on se réfère à l'étude préliminaire « Jardinerie et aménagement paysager », réalisée par la direction générale de la formation professionnelle et technique du Ministère de l'éducation, on note que le taux de remplacement requis est de l'ordre de 1,3% pour les surveillants en aménagement paysager et en horticulture et de 0,1% pour les manœuvres. En tenant compte de cette information, il y aurait un besoin annuel de 200 nouveaux travailleurs ayant un diplôme de formation professionnelle. Il y aurait donc actuellement 50% moins de diplômés que le nombre requis.

4.2 Arboriculture

4.2.1 Nombre d'emplois

En arboriculture, on dénombre près de mille travailleurs. Le nombre d'élagueurs est d'environ 500 tandis qu'on compte approximativement 300 hommes de sol. Par ailleurs, il y a une centaine de chefs d'équipe et environ soixante-quinze chefs de groupe(s) qui occupent des emplois dans ce sous-secteur.

4.2.2 Caractéristiques des emplois

La majorité des chefs de groupe(s) et des chefs d'équipe possèdent au minimum un diplôme d'études secondaires et la presque totalité ont obtenu une formation professionnelle en arboriculture ou une certification de la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ).

Par ailleurs, la plupart des élagueurs ont aussi un diplôme d'études secondaires. Tout comme les chefs d'équipe, plus de 50% des élagueurs possèdent une formation en arboriculture ou un certificat de la SIAQ. Fait à noter, nul autre sous-secteur ne possède un groupe de travailleurs aussi scolarisés et « spécialisés » dans leur secteur d'activités.

Quant aux hommes de sol, ceux travaillant sur le réseau hydroélectrique (entreprises dites du « réseau ») possèdent une formation pertinente à l'emploi qu'ils exercent tandis que plus de 75% des autres ne possèdent pas de formation. De plus, 95% des personnes exerçant un métier en arboriculture sont des hommes.

Les travailleurs en arboriculture sont généralement des employés saisonniers et la majorité d'entre eux travaillent environ 40 semaines par année. Les mois de décembre et janvier étant des périodes plus calmes. Dans les entreprises dites du « réseau », les travailleurs ont aussi le statut de permanent compte tenu des dispositions dans les conventions collectives.

L'horaire de travail varie selon que l'entreprise est syndiquée ou non. Toutefois, l'horaire est également fonction de la nature des contrats ainsi que des conditions climatiques.

Ainsi, la majorité des travailleurs doivent être disponibles, en cas de besoin, le soir et les fins de semaine.

Le salaire varie également selon que l'entreprise est syndiquée ou non. Dans les entreprises syndiquées, les travailleurs ont accès à divers programmes d'avantages sociaux. Règle générale toutefois, les salaires sont 40% supérieurs au salaire minimum et peuvent même atteindre 23 \$ l'heure.

4.2.3 Taux de croissance

Depuis 1997, ce sous-secteur a connu un développement important. Du côté du secteur privé, on assiste à la création de plusieurs nouvelles entreprises et au développement de nombreuses entreprises déjà existantes. Parmi les entreprises dites du « réseau », on remarque sensiblement la même tendance. Il semble que le besoin soit présent mais que l'absence d'une main-d'œuvre qualifiée freine quelque peu l'essor de ce sous-secteur.

4.2.4 Nombre de diplômés

Le programme de formation professionnelle en arboriculture/élagage est offert dans trois commissions scolaires à travers le Québec. D'après les commentaires recueillies lors de l'enquête réalisée auprès des travailleurs (dont les résultats sont exposés plus loin dans le présent rapport) les travailleurs ont souligné qu'il y avait beaucoup d'emplois disponibles et qu'il était facile de trouver du travail après avoir complété leur formation.

PROGRAMME DE FORMATION	ANNÉE	NOMBRE DE DIPLOMÉS
<i>DEP Arboriculture-élagage</i>	<i>2002</i>	<i>47</i>
	<i>2001</i>	<i>35</i>
	<i>2000</i>	<i>57</i>

4.2.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Le besoin en main-d'œuvre qualifiée est important. En effet, toutes les entreprises dites de « réseau » engagent une main-d'œuvre qualifiée lorsqu'il s'agit de combler leurs postes d'encadrement ou ceux d'élagueurs. Les hommes de sol qui occupent un emploi dans ce sous-secteur et qui n'ont pas suivi de formation au préalable, la reçoivent en cours d'emploi et portent alors le titre « d'apprenti » (un peu sur le même principe que dans le secteur de la construction). Quant aux travailleurs des entreprises privées, ils n'ont pas tous une formation mais de plus en plus d'entreprises demandent une certification aux travailleurs. À cet effet, la SIAQ travaille actuellement au développement d'une certification pour les entreprises qui obligera celles-ci à compter parmi leurs employés des travailleurs ayant une formation professionnelle.

4.3 Entretien des espaces verts

Ce sous-secteur regroupe trois groupes d'activités particuliers : les entreprises d'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux, celles de l'entretien des espaces verts municipaux et enfin, les terrains de golf.

4.3.1 Nombre d'emplois

Les entreprises d'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux comptent approximativement 2 000 techniciens et 400 manœuvres travaillant soit à temps plein, à temps partiel ou de façon occasionnelle. On dénombre également environ 300 gérants occupant un emploi dans ces entreprises.

Par ailleurs, les municipalités comptent environ 2 400 postes, équivalent temps plein. Parmi ces travailleurs, on retrouve des directeurs, des contremaîtres, des chefs d'équipe, du personnel de soutien ainsi que des travailleurs saisonniers. Ces travailleurs occupent un emploi soit à temps plein, à temps partiel ou de façon occasionnelle.

En ce qui concerne les terrains de golf, il y aurait au minimum 3 625 travailleurs (selon des données de 1988 et validées par un membre délégué de l'ASGQ) dont environ 3 000 occuperaient des postes de manœuvres.

4.3.2 Caractéristiques des emplois

Environ 50% des travailleurs d'entretien des espaces résidentiels et commerciaux ont un diplôme d'études secondaires. Les gérants ont plus souvent un diplôme de niveau collégial tandis que les techniciens ont, en général, un diplôme de niveau secondaire. Un grand nombre de manœuvres sont des étudiants qui exercent cet emploi durant la saison estivale. Tous les techniciens ont un certificat d'application des pesticides. Par ailleurs, dans ce secteur, plus de 95% des emplois sont occupés par des hommes.

En général, dans les entreprises d'entretien des espaces résidentiels et commerciaux, l'horaire de travail se répartit sur cinq jours à raison d'une quarantaine d'heures par semaine. L'horaire peut toutefois varier de façon importante en haute saison et le nombre d'heures hebdomadaires peut atteindre 60 heures. Les salariés peuvent travailler de 10 à 38 semaines par année, mais, dans l'ensemble, la durée d'emploi se situe entre 25 et 38 semaines. Les salaires varient selon l'expérience et le poste occupé. Le salaire annuel du gérant se situe entre 38 à 55 000 \$. Celui du technicien est d'environ 15 \$ l'heure et celui du manœuvre est légèrement inférieur et peut atteindre un taux horaire de 10 \$.

Dans les municipalités, les directeurs ont majoritairement une formation de niveau collégial. On en rencontre un certain nombre qui ont aussi un diplôme universitaire. Plusieurs ont une formation en horticulture mais la majorité ont obtenu un diplôme

technique de niveau collégial en génie civil. Certains ont une formation universitaire en foresterie. Plus de 95% des directeurs sont des hommes et ils travaillent sur une base annuelle à temps plein, à raison d'environ une quarantaine d'heures par semaine.

Chez les contremaîtres, le nombre de femmes est plus élevé. En effet, elles représentent environ 20% des travailleurs dans cette catégorie d'emploi qui détiennent, en général, un diplôme d'études collégiales en génie civil. Les contremaîtres ont un poste permanent à temps plein et leur horaire de travail s'étend sur cinq jours à raison d'une quarantaine d'heures hebdomadaires. Ils doivent toutefois être disponibles, par rotation, le soir et les fins de semaine.

En ce qui concerne les chefs d'équipe du secteur municipal, ils sont généralement recrutés parmi le personnel le plus ancien (personnel syndiqué) ce qui explique, en partie, pourquoi très peu détiennent une formation en horticulture. La majorité toutefois possède un DEP. Ils travaillent de vingt à quarante semaines par année en horticulture et sont affectés à d'autres activités le reste de l'année. Leur horaire de travail est aussi d'une quarantaine d'heures hebdomadaires mais peut varier en fonction des conditions climatiques.

Il n'existe à peu près pas d'employés de soutien possédant une formation en horticulture au sein des municipalités québécoises. Ceux-ci travaillent également de 20 à 40 semaines par année en horticulture et complètent avec d'autres activités. Ils ont le même horaire de travail que leur chef d'équipe. Enfin, la majorité des employés saisonniers sont des étudiants. Parmi ceux qui ne le sont pas, la majorité ne détient aucun diplôme.

Les postes de chefs d'équipe, d'employés de soutien et d'employés saisonniers (mis à part les étudiants) sont occupés à 90% par des hommes dans les municipalités.

Nous détenons peu d'information concernant les travailleurs des terrains de golf. D'après les données disponibles de 1988 et selon un membre délégué de l'ASGQ, la majorité des travailleurs sont des hommes. Parmi les surintendants et les assistants-surintendants, plusieurs détiennent un diplôme d'études professionnelles en horticulture ornementale ou en aménagement paysager. Certains surintendants ont un diplôme universitaire en agronomie ou une formation en gestion des terrains de golf, dispensée par l'Institut agroalimentaire de St-Hyacinthe (ITA Saint-Hyacinthe).

Toutefois, on compte encore beaucoup de travailleurs qui ont suivi la « route de l'expérience », c'est-à-dire qu'ils ont commencé comme manœuvre, puis ont obtenu un poste d'assistant surintendant. Cependant, toute personne occupant un poste de surintendant a obligatoirement suivi une formation sur la gestion de terrains de golf. Quant aux manœuvres, ils n'ont généralement aucune formation reliée au domaine.

Fait à noter, l'Association canadienne des surintendants de golf a développé une certification depuis maintenant quelques années, qui permet aux surintendants de golf d'obtenir le titre de « Maître surintendant ». Le candidat à ce titre doit obligatoirement avoir suivi un programme de formation d'une durée minimale de 2 ans et cumuler au moins cinq années d'expérience. D'autres conditions s'appliquent dont un examen écrit d'une durée de plus de quatre heures.

Règle générale, le surintendant occupe un emploi permanent saisonnier. La période de travail s'étend du mois d'avril au début décembre, c'est-à-dire huit mois par année. Il n'est pas rare que durant cette période le surintendant soit appelé à travailler sept jours par semaine et plus de 60 heures hebdomadaires. Le salaire du surintendant, pour 8 mois de travail, peut atteindre 40 000 \$.

4.3.3 Taux de croissance

Les entreprises spécialisées en entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux ont dû s'ajuster au cours des dernières années compte tenu des changements importants apportés à la législation et au contrôle des pesticides. Toutefois, l'engouement pour les activités horticoles et l'amélioration de l'environnement en général, notamment, sont des facteurs qui ont eu une influence positive pour ces entreprises.

Les municipalités ne connaissent pas le même type de croissance que dans le secteur privé. Toutefois, les besoins face aux grands enjeux environnementaux les interpellent autant que dans l'ensemble du secteur de l'entretien des espaces verts et constituent des défis de taille.

Les gestionnaires des terrains de golf font également face aux mêmes défis que les deux autres sous-secteurs énumérés précédemment. En effet, les grands enjeux environnementaux, le développement durable et la lutte intégrée sont sans aucun doute les dossiers qui mobiliseront le plus les entreprises au cours des prochaines années. Bien que les terrains de golf aient connu une forte croissance au cours des années quatre-vingt-dix, le taux de croissance s'est stabilisé au cours des dernières années.

4.3.4 Nombre de diplômés

Il n'existe pas de formation spécifique pour les métiers que l'on retrouve dans le sous-secteur de l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux. Par ailleurs, bien que certains programmes offrent des cours qui pourraient être utiles à ces travailleurs, peu d'entre eux ont suivi des cours ou une formation de niveau secondaire ou collégial en horticulture. En fait, la majorité des personnes ayant suivi une formation en horticulture l'ont fait en cours d'emploi et cette formation est, dans presque la totalité des cas, le certificat d'application des pesticides. C'est d'ailleurs l'une des faiblesses de ce sous-

secteur, à savoir qu'il est difficile de recruter des individus ayant une connaissance de base en horticulture et possédant un certificat d'application des pesticides.

On retrouve davantage de personnes avec une formation dans le secteur municipal que dans le secteur de l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux. Toutefois, même si on compte un bon nombre de travailleurs possédant au moins un diplôme d'études secondaires, peu ont une formation en horticulture. Par ailleurs, comme nous l'avons noté précédemment, parmi les contremaîtres et les directeurs, plusieurs ont plutôt un diplôme technique en génie civil ou encore en foresterie.

Néanmoins, depuis quelques années, il semble qu'on recrute de moins en moins de travailleurs à l'interne (personnel syndiqué) et les nouveaux travailleurs qu'on embauche doivent posséder un diplôme en horticulture.

En ce qui concerne les travailleurs des terrains de golf, un certain nombre de travailleurs possèdent une formation en horticulture ornementale ou en gestion de terrains de golf. Principalement, ce sont les surintendants et les assistants-surintendants qui possèdent une formation reliée à leur domaine d'activité.

4.3.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Les grands dossiers environnementaux, notamment la réglementation sur les pesticides, obligent de plus en plus les entreprises en entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux à devenir des experts dans leur domaine et à conseiller leurs clients sur les meilleures pratiques à privilégier. Ainsi, les entrepreneurs, tout comme leurs travailleurs, devront se munir d'outils adéquats et développer des connaissances spécifiques par rapport aux divers végétaux, à la lutte intégrée et à des pratiques plus respectueuses de l'environnement. Il est donc raisonnable de prévoir que les entreprises de ce secteur tenteront de plus en plus de recruter des personnes ayant une connaissance de base en horticulture. L'association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ) est d'ailleurs à définir les paramètres d'une certification basée sur l'approche de lutte intégrée.

Le secteur municipal recherche, lorsqu'il recrute de nouveaux travailleurs, des candidats ayant une formation en horticulture. Dans les prochaines années, il sera amené à recruter de plus en plus de ces candidats qualifiés. Toutefois, lorsqu'il doit faire appel à un travailleur à l'interne, sans formation en horticulture, il s'assure que la personne pourra suivre des cours et une formation appropriée pouvant le qualifier dans ses nouvelles fonctions.

4.4 Fleuristerie

4.4.1 Nombre d'emplois

On compte en fleuristerie aux alentours de 3 750 travailleurs dont environ 700 occupent un emploi comme fleuristes-designers. Tous les autres exercent le métier d'aide-fleuriste et travaillent soit à temps plein, à temps partiel ou de façon occasionnelle.

4.4.2 Caractéristiques des emplois

Règle générale, les travailleurs de ce secteur possèdent au moins un diplôme d'études secondaires. La majorité des fleuristes-designers ont obtenu une DEP en fleuristerie. Toutefois, mis à part les stagiaires qui travaillent comme aides-fleuristes, rares sont les aides-fleuristes qui détiennent un DEP en fleuristerie ou dans un domaine relié à l'horticulture.

Les fleuristes-designers, dont plus de 75% sont des femmes, ont généralement un emploi permanent à temps plein. Leur horaire de travail varie peu, sauf lors d'événements particuliers tels que la St-Valentin, Noël, Pâques, etc. Leur salaire se situe entre 9 et 12 \$ l'heure.

Le statut et l'horaire des aides-fleuristes sont toutefois un peu différents. En effet, certains travaillent à temps plein, d'autres à temps partiel ou encore de façon occasionnelle. Plus de 95% des aides-fleuristes sont des femmes et leur salaire se situe généralement entre le salaire minimum et 9 \$ l'heure.

4.4.3 Taux de croissance

Le sous-secteur de la fleuristerie, contrairement aux autres sous-secteurs de la commercialisation et services en horticulture ornementale, a connu peu de croissance au cours des dernières années. L'ouverture des marchés, la prolifération des points de vente, l'absence de barrière à l'entrée ainsi que l'arrivée des grandes surfaces ayant un département fleuristerie ont rendu le secteur plus vulnérable.

4.4.4 Nombre de diplômés

Un nombre important de personnes poursuivent une formation en fleuristerie. Ceci s'expliquerait au fait qu'une partie importante de la clientèle pour ce programme d'études est plus avancée en âge que dans les autres programmes en horticulture. Ainsi, c'est généralement dans le cadre d'une seconde carrière que les personnes retournent sur les bancs d'école.

PROGRAMME DE FORMATION	ANNÉE	NOMBRE DE DIPLOMÉS
<i>Fleuristerie</i>	<i>2002</i>	<i>148</i>
	<i>2001</i>	<i>185</i>
	<i>2000</i>	<i>241</i>

4.4.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Les employeurs recherchent généralement des personnes ayant une formation en fleuristerie. Parmi les personnes interrogées lors de l'enquête auprès de travailleurs, certaines considèrent qu'il est primordial d'avoir une formation de base en fleuristerie. En effet, elles nous ont indiqué que lors de leur entrée dans l'entreprise, elles avaient reçu peu d'encadrement et qu'elles avaient dû apprendre sur le tas. Ces personnes ont noté que leur formation de base les avait sensiblement aidées et que, sans elle, elles n'auraient probablement pas réussi leur intégration.

4.5 Irrigation horticole

4.5.1 Nombre d'emplois

Le secteur de l'irrigation est un tout petit secteur de l'horticulture qui compte à peine 200 techniciens et une centaine de manœuvres.

4.5.2 Caractéristiques des emplois

Les travailleurs en irrigation peuvent exercer leur emploi jusqu'à 40 semaines par année. En effet, de la mi-décembre au mois de mars, il y a une période plus creuse. La presque totalité des techniciens et des manœuvres sont des hommes dont certains n'ont pas complété de diplôme d'études secondaires. Par ailleurs, rares sont les techniciens qui ont suivi une formation en horticulture. C'est d'ailleurs l'employeur qui doit former ses propres travailleurs. Généralement, l'horaire de travail est de cinq jours à raison d'une quarantaine d'heures hebdomadaires et le salaire varie entre le salaire minimum et 15 \$ l'heure en fonction du poste occupé et de l'expérience.

4.5.3 Taux de croissance

Ce secteur a connu une forte croissance au cours des dernières années. En effet, l'intérêt des individus à avoir des aménagements de plus en plus complexes et la nécessité de soins de plus en plus précis pour entretenir ceux-ci ont favorisé le développement de ce sous-secteur de l'horticulture. Toutefois, comme pour d'autres sous-secteurs, la pénurie de main-d'œuvre a refroidi quelque peu les ardeurs au développement et à l'expansion.

4.5.4 Nombre de diplômés

Aucune formation spécifique n'est offerte aux travailleurs qui occupent un emploi dans le sous-secteur de l'irrigation horticole. Les employeurs déplorent le fait qu'ils doivent former eux-mêmes leurs travailleurs sans encadrement et sans programme pour les guider.

4.5.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Les personnes consultées sont d'avis qu'une formation de base en horticulture serait avantageuse. À l'intérieur de la formation en réalisation d'aménagements paysagers, elles suggèrent qu'une partie puisse davantage être réservée à ce type d'activité. On recherche aussi des individus capables de reconnaître les types de plantes, de sorte qu'on évitera leur détérioration au moment de l'installation des systèmes d'irrigation. Néanmoins, on peut aussi envisager une formation en emploi sous forme d'un système d'apprentissage semi-encadré, les individus travaillant dans ce secteur n'ayant pas tous complété leur formation de base de niveau secondaire.

4.6 Jardineries

4.6.1 Nombre d'emplois

On a répertorié plus de 4 000 emplois, équivalent temps plein dans les centres de jardin au Québec. Le plus grand nombre de travailleurs se retrouvent aux postes de conseillers-vendeurs et à celui de manœuvres. En effet, on compte plus de 2 000 conseillers-vendeurs et jusqu'à 3 000 manœuvres, en haute saison, travaillant à temps plein, à temps partiel ou de façon occasionnelle. Par ailleurs, on dénombre également plus de 2 500 caissiers mais à peine 700 ouvriers qualifiés. Enfin, on compte également environ 150 gérants dans les centres jardin.

4.6.2 Caractéristiques des emplois

Plus de 80% des conseillers-vendeurs sont des femmes et la majorité détient un diplôme d'études secondaires. Parmi ceux-ci, certains ont une formation en horticulture. Par contre, parmi les manœuvres, dont plus de 90% sont des hommes, peu ont obtenu un diplôme d'études secondaires.

Le poste de caissier est occupé à plus de 95% par des femmes dont la majorité détient un diplôme de niveau secondaire. Toutefois, rares sont les caissiers ayant suivi une formation en horticulture.

Les ouvriers spécialisés, dont plus de 75% sont des femmes, détiennent pour la plupart un diplôme de niveau professionnel ou technique dans un domaine relié à l'horticulture.

Enfin, les gérants possèdent une formation soit en horticulture ou encore en administration. Environ 50% des postes de gérants sont occupés par des femmes.

Règle générale, les gérants en centres jardin occupent un poste permanent à temps plein. Leur horaire s'échelonne sur cinq jours à raison d'une quarantaine d'heures par semaine. Mais cet horaire varie énormément en haute saison. Le salaire des gérants se situe entre 10 et 18 \$ l'heure.

Les ouvriers spécialisés en jardinerie travaillent entre 24 et 52 semaines selon la taille de l'entreprise et l'expérience qu'ils possèdent. Leur horaire fluctue fortement en haute saison. Quant au salaire, il se situe entre le salaire minimum et 12 \$ l'heure.

La durée d'emploi des commis-vendeurs varie énormément. En effet, les postes offerts peuvent s'échelonner entre 8 et 42 semaines par année. Tout comme la durée d'emploi, l'horaire varie significativement selon la période de l'année et les salaires se situent généralement entre le salaire minimum et 10 \$ l'heure. Enfin, la durée de travail des manœuvres et des caissiers ne dépasse généralement pas six mois. L'horaire est très variable et le salaire proposé ne dépasse normalement pas 9 \$ l'heure.

4.6.3 Taux de croissance

Le secteur des jardineries a connu un taux de croissance intéressant aux cours des dernières années, tout comme, en général, le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale au Québec. Bien que la concurrence est plus présente, l'engouement pour l'horticulture a permis à beaucoup d'entreprises de prendre de l'expansion et de se diversifier tant au niveau des produits que des services qu'elles peuvent offrir.

4.6.4 Nombre de diplômés

Les travailleurs de ce sous-secteur se recrutent généralement parmi les diplômés en horticulture ornementale. Il arrive également qu'on embauche des personnes ayant une formation en production horticole ou en réalisation d'aménagements paysagers. Les centres jardin ayant un département de fleuristerie engagent également des personnes ayant une formation en fleuristerie.

PROGRAMMES DE FORMATION	ANNÉE	NOMBRE DE DIPLOMÉS
<i>DEP Horticulture ornementale</i>	<i>2002</i>	<i>181</i>
	<i>2001</i>	<i>228</i>
	<i>2000</i>	<i>262</i>
<i>ASP Spécialités en horticulture</i>	<i>2002</i>	<i>11</i>

	<i>2001</i>	<i>21</i>
	<i>2000</i>	<i>21</i>

4.6.5 Besoin en main-d'œuvre qualifiée

Les centres jardin se spécialisent de plus en plus et doivent ainsi être en mesure de donner des conseils sur toutes sortes de produits et services. Pour ce faire, ils doivent faire appel à une main-d'œuvre qualifiée ayant une formation de base en horticulture.

Dans l'étude préliminaire « Jardinerie et aménagement paysager », réalisée par la direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'éducation, on note que le taux de remplacement requis pour les postes, en commerce de détail et en jardinerie, requérant un diplôme de formation professionnelle équivaut à un peu plus de 200 travailleurs par année.

5. PROBLÉMATIQUES ET CARACTÉRISTIQUES SECTORIELLES

Un certain nombre de problématiques sont associés à un sous-secteur particulier de l'horticulture ornementale tandis que d'autres sont des menaces et faiblesses davantage de type sectoriel c'est-à-dire vécues par plus d'un sous-secteur. Dans le même ordre d'idées, certaines forces sont communes à l'ensemble des secteurs tandis que d'autres, sont exclusives à un sous-secteur en particulier.

Suite à l'analyse réalisée en 1999 sur les forces, faiblesses, menaces et défis, nous avons soumis aux représentants des différents sous-secteurs les éléments qui constituaient des enjeux majeurs pour leur secteur. Nous leur avons alors demandé d'identifier ceux qui les touchent, particulièrement, notamment en ce qui concerne : la réglementation, le recrutement, la rétention de la main-d'œuvre, la formation et le perfectionnement. Par ailleurs, ils ont été spécifiquement invités à faire part de tout autre élément qu'ils jugeaient pertinent dans le cadre de cet exercice.

Ainsi, dans un premier temps, chacun a réagi par rapport aux tableaux synthèses des forces, faiblesses, menaces et défis de leur sous-secteur respectif. Ce sont ces constats que nous vous présentons ci-après. Notez également que nous avons aussi tenu compte des résultats de l'enquête réalisée auprès des travailleurs dans le cadre du présent mandat.

5.1 Aménagement et entretien paysager

Pour les entreprises en aménagement paysager, les principales menaces découlent des faiblesses qu'ils ont clairement identifiées dans leur secteur. Ce sous-secteur est donc confronté, notamment, aux éléments suivants :

<i>MENACES</i>	<i>FAIBLESSES</i>
<i>Manque de rétention de la main-d'œuvre</i>	<i>Facteurs reliés à la saisonnalité des activités</i>
<i>Travail au noir</i>	<i>Salaires</i>
<i>Rigidité de la réglementation</i>	<i>Réglementation gouvernementale en matière de chômage</i>
<i>Marché facilement pénétrable</i>	<i>Prolifération des entreprises sans expertise</i>

Toutefois, le secteur est d'avis que les forces sur lesquelles il peut compter lui permettront de faire face aux défis de l'heure.

Forces

- ❑ Préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement;
- ❑ Engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial;
- ❑ Multitude d'activités et d'outils de promotion;
- ❑ Mouvement du « cocooning »;
- ❑ Croissance du secteur au cours des dernières années;
- ❑ Présence et intervention d'une association forte;
- ❑ Certification des entreprises

Les entreprises en aménagement paysager croient que les défis qui s'offrent à eux sont les suivants :

Formation	<i>Formation continue Perfectionnement des travailleurs Mise à jour des programmes Maintien et développement de la certification</i>
Main-d'œuvre	<i>Amélioration de l'image du secteur Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre Reconnaissance de l'expertise professionnelle Mise en place du programme d'apprentissage</i>
Environnement	<i>Développement « durable » du secteur Lutte intégrée Gestion de l'eau potable</i>
Réglementation	<i>Mise en place de groupes de pression</i>

5.2 Arboriculture

Tout comme en aménagement paysager, les entreprises en arboriculture sont confrontées au travail au noir ainsi qu'à la prolifération d'entreprises sans expertise. Toutefois, cette réalité n'est pas vécue par les entreprises dites du « réseau », qui bénéficient de conventions collectives et d'une structure organisationnelle bien définie.

Plus spécifiquement, les entreprises en arboriculture couvrant les marchés des secteurs résidentiel et commercial sont donc principalement confrontées aux menaces suivantes :

MENACES	FAIBLESSES
<i>Marché facilement pénétrable</i>	<i>Absence de certification obligatoire des</i>

<i>Travail au noir</i>	<i>travailleurs</i> <i>Absence de barrière à l'entrée</i> <i>Prolifération des entreprises sans expertise</i> <i>Salaires</i>
------------------------	--

Pour faire face aux nombreux défis, l'arboriculture compte sur un certain nombre de forces pour la supporter dans ses actions.

Forces

- ❑ Croissance du secteur au cours des dernières années;
- ❑ Programme de formation professionnelle spécifique;
- ❑ Réseau de regroupement d'entreprises à travers le monde;
- ❑ Entreprises supportant la formation;
- ❑ Programmes de mise à jour et de perfectionnement.

Les principaux défis que doit relever le secteur de l'arboriculture au cours des prochaines années sont les suivants:

<i>Formation</i>	<i>Formation continue</i> <i>Perfectionnement des travailleurs</i> <i>Maintien et développement de la certification</i>
<i>Main-d'œuvre</i>	<i>Reconnaissance de la formation par l'industrie</i> <i>Amélioration de l'image de la profession</i>
<i>Environnement</i>	<i>Développement « durable » du secteur</i> <i>Développement de normes de qualité</i>
<i>Réglementation</i>	<i>Certification des entreprises</i>

5.3 Entretien des espaces verts

Cette section englobe trois groupes spécifiques soit : l'entretien des espaces verts municipaux, l'entretien des terrains de golf ainsi que les services d'entretien résidentiel et commercial en horticulture ornementale.

En ce qui concerne les services d'entretien résidentiel et commercial, les faiblesses et menaces s'apparentent sensiblement avec celles de certains autres sous-secteurs horticoles.

MENACES	FAIBLESSES
<i>Marché facilement pénétrable</i>	<i>Prolifération des entreprises sans expertise</i> <i>Absence de certification comme spécialiste</i>
<i>Rigidité de la réglementation</i>	<i>Normes gouvernementales en matière de chômage</i> <i>Contradiction entre certaines réglementations et la loi sur les pesticides</i>
<i>Manque de rétention de la main-d'œuvre</i>	<i>Facteurs reliés à la saisonnalité</i> <i>Image du secteur</i> <i>Roulement de la main-d'œuvre</i>
<i>Travail au noir</i>	<i>Salaires</i> <i>Difficulté à recruter de la main-d'œuvre</i>

Quant au secteur de l'entretien des espaces verts municipaux, la diminution du support de l'État et la multiplicité de la réglementation seront pour eux d'une part une menace pour l'atteinte de leurs objectifs mais, d'autre part, un défi pour les années à venir.

MENACES	FAIBLESSES
<i>Diminution du support de l'État</i>	<i>Rationalisation des budgets</i> <i>Perte d'emplois</i>
<i>Multiplicité de la réglementation</i>	<i>Tendance à opter pour la sous-traitance</i> <i>Lourdeur administrative</i>

Quant aux forces du sous-secteur de l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux, on constate qu'elles rejoignent celles que l'on retrouve au niveau de l'entretien des espaces verts municipaux. Ainsi, les forces énumérées ci-après résument celles des deux sous-secteurs soit celui de l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux et celui de l'entretien des espaces verts municipaux.

Forces

- ❑ Préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement;
- ❑ Engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial;
- ❑ Multitude d'activités et d'outils de promotion;
- ❑ Mouvement de « cocooning »;
- ❑ Croissance du secteur au cours des dernières années;
- ❑ Présence et interventions d'une association forte.

Pour les quelques trois-cents entreprises en entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux, les principaux défis pour les prochaines années sont reliés à la réglementation mais aussi aux problématiques de main-d'œuvre. Le tableau ci-après résume les défis qui s'offrent aux entreprises d'entretien de terrains résidentiels et commerciaux :

Formation	<i>Formation continue Perfectionnement des travailleurs Mise à jour des programmes Développement de la certification des travailleurs</i>
Main-d'œuvre	<i>Amélioration de l'image du secteur Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre Reconnaissance de l'expertise professionnelle</i>
Environnement	<i>Développement « durable » du secteur Lutte intégrée Développement de normes de qualité Éducation sur les pesticides Code de gestion des pesticides Accès aux nouvelles technologies</i>
Réglementation	<i>Concertation de l'industrie Mise en place de groupes de pression</i>

Par ailleurs, le tableau ci-joint résume les défis qui s'offrent plus spécifiquement aux entreprises d'entretien des espaces verts municipaux.

Formation	<i>Formation continue Perfectionnement des travailleurs Développement de la certification des travailleurs</i>
Main-d'œuvre	<i>Assouplissement des conventions collectives</i>
Environnement	<i>Développement « durable » du secteur Lutte intégrée Éducation sur les pesticides Code de gestion des pesticides Accès aux nouvelles technologies</i>
Réglementation	<i>Concertation de l'industrie</i>

En terminant, soulignons que nous avons trouvé peu d'information à jour sur le secteur des terrains de golf. Toutefois, nous ne croyons pas être trop en dehors de la réalité en identifiant comme importants défis ceux reliés au développement durable, à la protection de l'environnement et des richesses naturelles, tel que l'eau potable, et enfin celui relatif aux pesticides et par conséquent, à la lutte intégrée.

Environnement	<i>Lutte intégrée Utilisation de l'eau potable et gestion des eaux usées Intégration et respect de la faune et de la flore locale</i>
----------------------	---

5.4 Fleuristerie

Les entreprises en fleuristerie sont conscientes qu'elles font face, depuis un certain nombre d'années, à une multitude de menaces qui affaiblissent leur secteur tout en mettant en péril un grand nombre d'entreprises individuelles.

Les principales menaces et faiblesses auxquelles elles sont confrontées sont en partie tributaires de l'ouverture des marchés et de la prolifération des points de vente.

MENACES	FAIBLESSES
<i>Multiplicité des points de vente</i>	<i>Concurrence de plus en plus présente</i>

<i>Ouverture des marchés</i>	<i>Absence de réglementation municipale</i>
<i>Manque de rétention de la main-d'œuvre</i>	<i>Guerre des prix</i>
<i>Travail au noir</i>	<i>Roulement de la main-d'œuvre</i>
<i>Absence de barrière à l'entrée</i>	<i>Image du secteur</i>
<i>Problème de relève</i>	<i>Salaires</i>
	<i>Difficulté à recruter de la main-d'œuvre</i>
	<i>Manque de concertation</i>
	<i>Absence d'une association représentative</i>
	<i>Taille des entreprises</i>
	<i>Lourdeur des charges administratives</i>

Compte tenu des faiblesses ci-haut énumérées, les défis qui s'offrent à ce sous-secteur sont de taille. Toutefois, il pourra compter sur des forces communes à d'autres sous-secteurs qui atténueront quelque peu les menaces que vit actuellement le sous-secteur de la fleuristerie.

Forces

- ❑ Préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement;
- ❑ Engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial;
- ❑ Mouvement du « cocooning »;
- ❑ Multitude d'activités et d'outils de promotion.

En terminant, voici ci-après les principaux défis auxquels les entreprises en fleuristerie devront faire face au cours des prochaines années :

<i>Formation</i>	<i>Formation continue</i> <i>Perfectionnement des travailleurs</i> <i>Mise à jour des programmes</i>
<i>Main-d'œuvre</i>	<i>Amélioration de l'image du secteur</i> <i>Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre</i>
<i>Environnement</i>	<i>Éducation aux pesticides</i>
<i>Réglementation</i>	<i>Concertation des entreprises</i> <i>Développement de normes de qualité</i>

--	--

5.5 Irrigation horticole

Bien que ce sous-secteur compte peu d'entreprises à travers le Québec, il a aussi connu une expansion importante au cours des dernières années. Tout comme les autres sous-secteurs de l'horticulture ornementale concernés par le présent diagnostic, les entreprises en irrigation horticole font face à certaines menaces et ont à gérer certaines faiblesses qui les rendent vulnérables et auront une certaine incidence sur leur développement.

MENACES	FAIBLESSES
<i>Manque de main-d'œuvre qualifiée</i>	<i>Absence de programmes de formation Absence de reconnaissance de l'expertise</i>
<i>Manque de rétention de la main-d'œuvre</i>	<i>Facteurs reliés à la saisonnalité des activités</i>
<i>Marché facilement pénétrable</i>	<i>Prolifération des entreprises sans expertise Manque de concertation des entreprises</i>
<i>Nouvelle réglementation sur l'eau</i>	<i>Utilisation de l'eau potable comme source d'approvisionnement des canalisations</i>

Bien que le sous-secteur puisse compter sur des forces communes aux autres sous-secteurs, il possède d'autres forces qui lui sont caractéristiques et qui contribuent à son développement.

Forces

- ❑ Engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial;
- ❑ Croissance du secteur au cours de dernières années;
- ❑ Mouvement du « cocooning »;
- ❑ Intégration des nouvelles technologies;
- ❑ Aménagement paysager de plus en plus complexe;
- ❑ « Démocratisation » de l'irrigation.

Les défis de l'heure, pour ce sous-secteur, concernent principalement ceux reliés à l'environnement.

Formation	<i>Formation de base Perfectionnement des travailleurs</i>
Main-d'œuvre	<i>Amélioration de l'image du secteur</i>

	<i>Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre</i> <i>Processus de reconnaissance des compétences</i>
Environnement	<i>Développement « durable »</i> <i>Gestion de l'eau potable et récupération des eaux usées</i>

5.6 Jardineries

Dans cette dernière section, nous excluons les grandes chaînes bien que celles-ci puissent être confrontées à certaines problématiques similaires à celles rencontrées dans les centres jardin traditionnels.

Ainsi, les centres jardin sont aujourd'hui confrontés à un certain nombre de menaces, en partie dues à une concurrence de plus en plus féroce des grandes chaînes. Par ailleurs, ils ont également à faire face à certaines faiblesses.

MENACES	FAIBLESSES
<i>Multiplicité des points de vente</i>	<i>Concurrence de plus en plus présente</i> <i>Absence de normes (ouverture des marchés)</i>
<i>Ouverture des marchés</i>	<i>Guerre des prix</i>
<i>Évolution rapide des marchés</i>	<i>Dimension des entreprises</i>
<i>Manque de rétention de la main-d'œuvre</i>	<i>Facteurs reliés à la saisonnalité</i> <i>Salaires</i> <i>Difficulté à recruter main-d'œuvre qualifiée</i>
<i>Réglementation</i>	<i>Code de gestion des pesticides</i>

Le secteur possède toutefois des forces qui lui permettront de relever un certains nombre de défis dans les prochaines années.

Forces

- ❑ Préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement;
- ❑ Engouement pour l'embellissement de l'environnement résidentiel et commercial;
- ❑ Multitude d'activités et d'outils de promotion;
- ❑ Mouvement du « cocooning »;

- ❑ Population vieillissante se passionnant pour l'horticulture;
- ❑ Engouement général pour l'horticulture ornementale;
- ❑ Croissance du secteur au cours des dernières années;
- ❑ Présence et interventions d'une association forte;
- ❑ Existence d'un regroupement pour les achats.

Ainsi, en terme de défis, ceux-ci s'apparentent sensiblement à ceux que l'on a identifiés dans d'autres sous-secteurs de l'horticulture ornementale :

<i>Formation</i>	<i>Formation continue Perfectionnement des travailleurs</i>
<i>Main-d'œuvre</i>	<i>Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre Reconnaissance de l'expertise professionnelle</i>
<i>Environnement</i>	<i>Développement « durable » du secteur Éducation sur les pesticides Code de gestion des pesticides Accès aux nouvelles technologies</i>
<i>Réglementation</i>	<i>Adaptation des entreprises Projet de normalisation des végétaux Concertation de l'industrie</i>

5.7 Synthèse des défis du secteur, commercialisation et services

En terminant, nous présentons ci-après la synthèse des défis communs à plusieurs sous-secteurs et auxquelles les entreprises du secteur, commercialisation et services en horticulture ornementale au Québec, devront faire face au cours des prochaines années.

Formation	<i>Formation continue</i> <i>Concertation accrue pour le développement de l'offre de formation</i> <i>Identification des moyens pour répondre aux besoins de formation initiale non couverts par DEP (particulièrement en aménagement paysager et entretien des espaces verts)</i> <i>Mise à jour des programmes</i> <i>Maintien et amélioration de la certification existante</i> <i>Développement de la certification dans certains sous-secteurs (particulièrement dans celui de l'entretien des espaces verts et en irrigation)</i>
Main-d'œuvre	<i>Amélioration de l'image du secteur</i> <i>Capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre</i> <i>Reconnaissance de l'expertise professionnelle</i> <i>Mise en place du programme d'apprentissage en milieu de travail</i>
Environnement	<i>Développement « durable » du secteur</i> <i>Lutte intégrée</i> <i>Développement de normes de qualité</i> <i>Éducation sur les pesticides</i> <i>Code de gestion des pesticides</i> <i>Accès aux nouvelles technologies</i> <i>Protection de l'eau potable</i>
Réglementation	<i>Concertation de l'industrie</i> <i>Mise en place de groupes de pression</i> <i>Certification des entreprises</i>

6. PORTRAIT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

6.1 Formation régulière

Au Québec, divers programmes de formation en horticulture ont été développés que ce soit au niveau secondaire, collégial ou encore universitaire.

6.1.1 Programmes de niveau secondaire

Au niveau secondaire, on compte six programmes développés pour les différents sous-secteurs de l'horticulture dont cinq reliés aux sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. Ces programmes qui mènent à un diplôme d'études professionnelles (DEP) sont les suivants :

- ❑ Arboriculture/élagage
- ❑ Fleuristerie
- ❑ Horticulture ornementale
- ❑ Production horticole
- ❑ Réalisation d'aménagements paysagers

Un seul programme d'attestation de spécialité en horticulture (ASP) est disponible et dispensé exclusivement au Centre de formation professionnelle Louis-Riel du Jardin Botanique de Montréal.

Le programme en *horticulture ornementale* est dispensé dans toutes les régions du Québec. Celui en *réalisation d'aménagements paysagers* de même que celui en *production horticole* sont offerts dans huit des douze régions administratives que compte le Québec. Fait à noter toutefois, on compte 11 commissions scolaires qui ont l'autorisation de dispenser le programme en *réalisation d'aménagements paysagers*.

Quant au DEP en *arboriculture/élagage*, il est disponible dans trois régions soient celles de Laval, de la Montérégie et à Québec.

Enfin, le programme en *fleuristerie* est offert dans toutes les régions à l'exception de la région de l'Outaouais et de celle du Bas Saint-Laurent.

Ces divers programmes, menant au DEP, comptent un total d'heures de formation qui se situe entre 915 et 1 470 heures.

PROGRAMMES DE FORMATION	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION
Arboriculture/élagage	915 heures
Fleuristerie	1 035 heures
Horticulture ornementale	1 335 heures
Production horticole	1 470 heures
Réalisation d'aménagements paysagers	1 035 heures

6.1.2 Programmes de niveau collégial

Trois programmes menant à un diplôme d'études collégiales sont offerts en horticulture au Québec dont deux visant plus spécifiquement les entreprises de commercialisation et services. Ces diplômes sont les suivants:

- ❑ Paysage et commercialisation en horticulture ornementale
- ❑ Technologie de la production horticole et de l'environnement

Le programme *Paysage et commercialisation en horticulture ornementale* n'est offert que dans deux régions du Québec soient celles de Laval et de la Montérégie.

Quant au programme de *Technologie de la production horticole et de l'environnement*, il est disponible dans quatre régions : Lanaudière, Laurentides, Montérégie et Bas St-Laurent.

Des attestations d'études collégiales (AEC) ont été également développées et offertes dans le passé par les institutions d'enseignement collégiales :

- ❑ Techniques horticoles
- ❑ Aménagement paysager
- ❑ Démarrage d'une entreprise arboricole
- ❑ Horticulture ornementale
- ❑ Jardinier spécialisé
- ❑ Gestion d'un terrain de golf

6.1.3 Programmes de niveau universitaire

Trois universités au Québec offrent des programmes de formation en horticulture. L'Université Laval, à Québec, offre un certificat en horticulture et gestion d'espaces verts. Elle offre également divers programmes de premier et deuxième cycles en agronomie.

L'Université McGill, au campus McDonald, dispense un programme de premier cycle en agriculture et horticulture et offre certains programmes de deuxième cycle. Tout comme l'Université Laval, elle offre également divers programmes de premier et deuxième cycles en agronomie.

L'Université de Montréal dispense divers programmes en architecture du paysage. Elle offre une formation menant à une Mineure en Design des jardins ainsi qu'une formation de premier cycle en architecture de paysage. Par ailleurs, il est également possible de poursuivre un programme de deuxième cycle en sciences de l'aménagement, option paysage.

6.2 Formation continue et sur mesure

Toutes les maisons d'enseignement offrent la possibilité de poursuivre une formation, des sessions de perfectionnement ou de mise à jour en fonction des besoins des entreprises ou des divers sous-secteurs de l'industrie. L'Institut de technologie agroalimentaire de Saint-Hyacinthe offre d'ailleurs une programmation spécifique à chaque session. La dispensation de la formation étant toutefois conditionnelle au nombre d'inscriptions à chacun de ces cours ou sessions.

Par ailleurs, de la formation à distance est également disponible par le Collège Alfred de l'Université de Guelph, en Ontario, ou par l'intermédiaire du Centre collégial de formation à distance (CCFA). Le nombre de cours est toutefois assez limité.

Enfin, l'Institut québécois de développement de l'horticulture ornementale (IQDHO) propose également des cliniques de formation pour le secteur jardinerie et offre ces cliniques en région.

7. PORTRAIT DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

7.1 Observations sur les attitudes adoptées

On constate que parmi les entreprises de type familial, peu d'entre elles ont développé un service ou département de gestion des ressources humaines. Dans bien des cas, les gestionnaires assurant la planification des activités sont également ceux qui doivent aussi planifier le nombre et le type de travailleurs nécessaires, ainsi que réaliser les étapes reliées au processus de recrutement, de sélection et d'embauche de ces différents travailleurs.

Toutefois, devant la pénurie de main-d'œuvre, le manque de diplômés en horticulture, la difficulté de recruter des travailleurs compétents et d'expérience, de plus en plus d'entreprises sentent le besoin de s'informer, notamment, sur les meilleures techniques de gestion du personnel, les outils de gestion simples répondant à leur secteur spécifique ainsi que sur les différentes méthodes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Par conséquent, ils sont donc plus sensibles à l'ensemble du processus et à l'importance de la gestion des ressources humaines.

Ainsi, dans les plus grandes entreprises, un département des ressources humaines voit le jour et des spécialistes sont embauchés. Ceux-ci développent souvent leurs propres outils et mettent en place leur propre système de dotation du personnel.

Dans les entreprises de moins grande envergure, mais qui embauchent un nombre croissant de travailleurs, on identifie de plus en plus un responsable de la main-d'œuvre chargé de la planification, du recrutement, de l'accueil et du suivi des travailleurs en entreprise. Ces personnes n'ont pas toujours la formation reliée directement à la gestion du personnel. Toutefois, en général, elles ont un intérêt pour les ressources humaines et mettent de l'avant des actions concrètes pour améliorer et maintenir le climat de travail dans leur entreprise. Ces entreprises doivent notamment développer des politiques et procédures, mettre en place un processus de recrutement, de sélection et d'embauche du personnel et développer des outils pour accueillir et encadrer les nouveaux travailleurs. Pour ce faire, elles sont souvent à la recherche d'outils déjà existants qui répondent en bonne partie aux besoins de leur secteur ainsi qu'au type d'organisation auquel elles appartiennent.

7.2 Bilan des outils disponibles pour le secteur

Trousse de l'employeur en horticulture ornementale, commercialisation et services

La *Trousse de l'employeur en horticulture ornementale, commercialisation et services* a été produite et distribuée à l'automne 2002. Cette *Trousse* comprend quatre différentes sections.

La première présente la description des emplois dans six des sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale :

- ☐ Aménagement et entretien paysager
- ☐ Arboriculture
- ☐ Fleuristerie
- ☐ Irrigation horticole
- ☐ Jardinerie
- ☐ Services d'entretien en horticulture ornementale

Une deuxième section est réservée à trois grilles modèles pour la sélection du personnel. Chacune de celles-ci est réservée à un type de travailleur soit : le personnel d'encadrement, l'ouvrier spécialisé et le personnel de soutien.

Une autre section propose un tableau des indices salariaux tel que présenté dans l'*Étude sur la structure des emplois en horticulture ornementale au Québec*.

Une dernière partie est réservée à un résumé des Lois et de la réglementation touchant les entreprises des sous-secteurs concernés.

Rédigez et utilisez votre Manuel de l'employé en agriculture et en horticulture, guide de l'employeur

Ce document rédigé par le Comité des ressources humaines en agriculture de l'Ontario a été adapté et traduit par l'IQRHH en 1997.

Le *Manuel* comprend différents chapitres qui expliquent ce qu'est un Manuel de l'employé, à quoi il sert et comment rédiger son propre manuel. La dernière partie donne des exemples de sujets à inclure dans son manuel de l'employé et réserve une section pour que chacun puisse formuler par lui-même sa politique d'entreprise.

Bien que l'outil vise principalement les entreprises en production agricole et horticole, il est bien fait, simple et peut aussi servir de base aux gestionnaires du secteur de la

commercialisation et des services en horticulture ornementale. Toutefois, il gagnerait à être davantage adapté aux sous-secteurs concernés par le présent mandat.

Gérer le personnel d'une entreprise agricole

Ce livre est basé sur les *Manuels des employeurs en agriculture et en horticulture*. Les *Manuels* ont été révisés en 2002 par une initiative du Conseil canadien de gestion d'entreprise agricole (CCGE). L'IQRHH a obtenu le mandat d'en faire la traduction. Il est toutefois important de noter que pour cette nouvelle version le document n'a pas fait l'objet d'une adaptation pour le Québec.

Tel qu'indiqué précédemment, le manuscrit est inspiré de cinq fascicules produits en Colombie-Britannique et adaptés, en 1996, aux réalités de huit provinces canadiennes dont le Québec et l'Ontario. Ces fascicules traitaient chacun d'aspects spécifiques de la gestion des ressources humaines.

1. Planification du personnel et règlements
2. Embaucher
3. Superviser
4. Former, motiver, évaluer
5. Communications, résolutions de problèmes et discipline

La nouvelle version regroupe en un seul manuscrit tous ces aspects de la gestion des ressources humaines.

Autres outils de gestion

Il existe également d'autres outils relatifs aux différents aspects de la gestion des ressources humaines visant à soutenir, notamment, les gestionnaires des petites et moyennes entreprises (PME) au Québec. Ces outils ont été produits par certains ministères québécois, dont celui de l'Industrie et du Commerce, ou encore par la Fondation de l'entrepreneurship, les Caisses Populaires et certaines Banques ou encore par des groupes spécialisés dans différents domaines de la gestion des ressources humaines. Ces outils peuvent être utilisés par tout gestionnaire confronté avec la gestion du personnel d'une organisation et qui doit entamer un processus de mise en place de politiques et procédures.

Enfin, il existe aussi des manuels spécialisés rédigés par des professeurs émérites ou des spécialistes de ces sujets. Ces manuscrits sont toutefois généralement très précis et moins pratiques pour une consultation rapide par un gestionnaire de PME horticole.

8. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS

Nous présentons ci-après les résultats de l'enquête réalisée auprès de travailleurs. La section est divisée en trois parties, soient celles que l'on retrouve dans le questionnaire d'enquête :

- ❑ Profil socioéconomique des travailleurs interrogés
- ❑ Niveau de satisfaction des travailleurs
- ❑ Évaluation de leur motivation

Nous vous invitons à prendre connaissance du questionnaire que vous retrouverez à l'annexe 2.

8.1 Profil socioéconomique des travailleurs

Échantillon

Au total, 38 travailleurs ont accepté de participer à l'enquête. De ce nombre, 19 sont des hommes et 19 des femmes. Les sous-secteurs dans lesquels les personnes travaillent sont les suivants.

SOUS-SECTEUR	NOMBRE	TYPE D'EMPLOI	SEXE	TITRE D'EMPLOI
<i>Aménagement paysager</i>	10	8 spécialisés 2 non-spécialisé	6 hommes 4 femmes	1 concepteur 5 contremaîtres 4 ouvriers qualifiés
<i>Arboriculture</i>	4	2 spécialisés 2 non-spécialisés	3 hommes 1 femme	3 élagueurs 1 homme de sol
<i>Entretien des espaces verts*</i>	3 AREVMQ 2 ASHOQ 0 ASGQ	2 spécialisés 3 non-spécialisés	3 hommes 2 femmes	1 surintendant 1 employé de soutien 3 horticulteurs
<i>Fleuristerie</i>	5	3 spécialisés 2 non-spécialisés	5 femmes	5 fleuristes-designers
<i>Irrigation</i>	2	2 non-spécialisés	2 hommes	2 techniciens
<i>Jardinerie</i>	12	8 spécialisés 4 non-spécialisés	5 hommes 7 femmes	2 gérants 8 ouvriers spécialisés 2 conseillers-vendeurs

* Le sous-secteur comprend : l'entretien des espaces verts municipaux (AREVMQ), l'entretien des espaces verts résidentiels et commerciaux (ASHOQ) ainsi que l'entretien des terrains de golf (ASGQ).

Âge

L'âge des personnes interrogées se situe entre 21 et 67 ans. La moyenne d'âge la plus élevée se retrouve dans le sous-secteur de la fleuristerie.

Parmi toutes les personnes interviewées, 14 avaient des enfants ou adultes à leur charge. Un homme et une femme étaient des familles monoparentales (l'un avait 2 enfants à charge et l'autre 1). Le nombre d'enfants à charge, parmi l'ensemble des personnes qui ont participé à l'enquête, se situait entre 1 et 3. Une seule personne avait et un enfant et un adulte à sa charge.

	<i>20 à 29 ans</i>	<i>30 à 39 ans</i>	<i>40 à 49 ans</i>	<i>50 ans et plus</i>
<i>Aménagement paysager</i>	3	4	1	2
<i>Arboriculture</i>	2	1		1
<i>Entretien des espaces verts</i>	2	2	1	
<i>Fleuristerie</i>	1	1	1	2
<i>Irrigation</i>		2		
<i>Jardinerie</i>	3	3	4	2

Salaire

La plupart des travailleurs sont rémunérés à taux horaire fixe. Leur salaire se situe entre 9 et 18 \$ l'heure. Seulement quatre travailleurs sont rémunérés à salaire fixe sur une base hebdomadaire. Ces derniers reçoivent l'équivalent d'un salaire horaire entre 9 \$ et 12 \$.

<i>Taux horaire</i>	<i>Nombre de travailleurs</i>
<i>9 \$ et 9,99 \$</i>	4
<i>10 \$ et 10,99 \$</i>	5
<i>11 \$ et 11,99 \$</i>	5
<i>12 \$ et 12,99 \$</i>	7
<i>13 \$ et 13,99 \$</i>	4

<i>Taux horaire</i>	<i>Nombre de travailleurs</i>
<i>14 \$ et 14,99 \$</i>	<i>6</i>
<i>15 \$ et 15,99 \$</i>	<i>1</i>
<i>16 \$ et 16,99 \$</i>	<i>3</i>
<i>18 \$ et 18,99 \$</i>	<i>3</i>

Revenu

Le revenu des travailleurs se situe entre 10 000 \$ et 49 999 \$. Parmi les hommes interrogés, 10 sur 19 avaient un revenu se situant entre 10 000 \$ et 24 999 \$ et, parmi eux, un seul pouvait compter sur un revenu familial supérieur se situant entre 25 000 \$ et 49 999 \$. Parmi les hommes (9) ayant un revenu annuel entre 25 000 \$ et 49 999 \$, cinq pouvaient compter sur un deuxième revenu haussant, pour quatre d'entre eux, leur revenu familial à plus de 50 000 \$.

	<i>REVENU HORTICOLE</i>	<i>AUTRE REVENU</i>	<i>REVENU FAMILIAL</i>
<i>10 hommes</i>	<i>10 à 24 999 \$</i>	<i>1</i>	<i>25 à 49 999 \$</i>
<i>9 hommes</i>	<i>25 à 49 999 \$</i>	<i>5</i>	<i>1 x 25 à 49 999 \$ 4 x 50 à 99 999 \$</i>

Quant au revenu des femmes, il se situe entre 10 000 \$ et 24 999 \$ pour 15 d'entre elles. Parmi celles-ci, près de 50 % peuvent compter sur un revenu supplémentaire haussant leur revenu familial à plus de 50 000 \$. Par ailleurs, 4 des femmes interrogées avaient un revenu se situant entre 25 000 \$ et 49 999 \$ et 50% d'entre elles pouvaient aussi compter sur un revenu supplémentaire leur permettant ainsi d'obtenir un revenu familial de plus de 50 000 \$.

	<i>REVENU HORTICOLE</i>	<i>AUTRE REVENU</i>	<i>REVENU FAMILIAL</i>
<i>15 femmes</i>	<i>10 à 24 000 \$</i>	<i>7</i>	<i>1 x 25 à 49 999 \$ 6 x 50 à 99 999 \$</i>
<i>4 femmes</i>	<i>25 à 49 999 \$</i>	<i>2</i>	<i>50 à 99 999 \$</i>

Statut d'emploi

Toutes les personnes interrogées, mis à part les personnes travaillant sur une base annuelle (voir précision plus loin), se considèrent comme employés réguliers-saisonniers ou encore saisonniers-réguliers. En fait, ils considèrent que même s'ils ne travaillent pas douze mois par année, il sont quand même des travailleurs réguliers puisqu'ils occupent le même emploi d'année en année.

Emploi principal

Parmi les 38 candidats interrogés, 35 nous ont indiqué que leur emploi en horticulture était présentement, et tout au long de l'année, leur principal emploi.

Une personne a indiqué qu'elle complétait son revenu en faisant de l'entretien de plantes dans les édifices à bureaux et une deuxième en réalisant des plans d'aménagement au cours de l'hiver. Une dernière réalise divers contrats dans des domaines variés au cours de la saison morte.

Assurance-emploi

Au cours de la période hivernale, 29 des 38 candidats interrogés ont reçu des prestations d'assurance-emploi pendant une certaine période au cours des 5 dernières années. Les sept femmes n'ayant pas reçu de prestations étaient à l'emploi de l'entreprise sur une base annuelle. Par ailleurs, parmi les hommes ne bénéficiant pas de l'assurance-emploi, un individu reçoit une pension et un autre travaille sur base régulière à l'année.

Nombre d'années d'expérience

Les personnes interrogées ont entre 1 an et 30 années d'expérience dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent actuellement.

<i>NOMBRE D'ANNÉES D'EXPÉRIENCE</i>	<i>NOMBRE DE TRAVAILLEURS</i>
<i>1 à 4 ans</i>	<i>21</i>
<i>5 à 9 ans</i>	<i>8</i>
<i>10 à 19 ans</i>	<i>6</i>
<i>20 ans et plus</i>	<i>3</i>

Parmi les 32 personnes interviewées, 17 avaient aussi travaillé pour d'autres employeurs mais dans le même secteur d'activités et 17 avaient également occupé des emplois dans d'autres sous-secteurs de l'horticulture.

Un peu plus de 60 % des personnes interrogées avaient travaillé dans d'autres secteurs d'activités tels que le secteur manufacturier, celui de la vente au détail, en informatique, en communication, dans le secteur du transport ou de la restauration. Parmi ces derniers, deux candidats avaient exercé le métier de policier pendant plus de 20 ans pour l'un et pendant 32 ans pour l'autre.

Formation

Vingt-trois des 32 travailleurs interrogés avaient une formation en horticulture. Parmi ceux-ci, 14 possédaient un ou deux diplôme(s) d'études professionnelles (DEP), soit en arboriculture, en aménagement paysager, en horticulture ornementale ou en fleuristerie.

Par ailleurs, 9 travailleurs avaient obtenu un diplôme d'études de niveau collégial, soit en horticulture ornementale, en foresterie, en fleuristerie ou en aménagement paysager. Parmi ceux-ci, un travailleur possédait également un diplôme de premier cycle universitaire en agronomie alors qu'un autre avait obtenu un certificat en gestion et entretien d'espaces verts.

Les personnes ne possédant pas de diplôme de niveau secondaire ou collégial en horticulture avaient toutefois suivi de la formation en cours d'emploi. Certains ont d'ailleurs déploré le fait que les compétences acquises en emploi n'étaient malheureusement pas reconnues et que s'ils changeaient d'emploi, ils devraient recommencer à zéro.

Durée des emplois

Toutes les personnes travaillant en fleuristerie (5) ont un emploi sur une base annuelle. Parmi les travailleurs en jardinerie, quatre ont mentionné avoir un emploi sur une base annuelle.

Par ailleurs, trois des quatre travailleurs en arboriculture qui ont participé à l'enquête ont indiqué travailler environ 44 semaines par année.

Un travailleur a précisé qu'il travaillait seulement 16 semaines tandis que deux, un en aménagement paysager et un en irrigation, travaillaient 24 semaines. Toutes les autres personnes interrogées (23) ont mentionné qu'ils travaillaient entre 32 et 36 semaines par année.

<i>NOMBRE DE SEMAINES DE TRAVAIL</i>	<i>NOMBRE DE TRAVAILLEURS</i>
<i>1 à 25 semaines</i>	<i>3</i>
<i>26 à 39 semaines</i>	<i>23</i>
<i>40 à 49 semaines</i>	<i>3</i>
<i>Sur une base annuelle</i>	<i>9</i>

Vingt des 38 travailleurs interviewés nous ont indiqué que durant une certaine période, se situant entre la mi-avril et la fin juin, ils avaient un horaire de travail hebdomadaire sur une base de 6 jours.

Seulement 3 travailleurs nous ont mentionné que leur horaire ne variait pas du tout au cours de la saison. Ces personnes font toutefois partie de la fonction publique fédérale.

Motivations à travailler ou étudier en horticulture

Parmi les personnes interrogées qui avaient suivi une formation ou qui étaient en cours de formation, 75% ont dit avoir choisi d'étudier en horticulture parce qu'ils aimaient le domaine. Soit que c'était une passion, soit qu'ils avaient grandi là-dedans et qu'ils aimaient, soit qu'ils adoraient le plein air, le travail physique et les plantes.

Lorsqu'on leur demandait pourquoi ils avaient choisi de travailler dans le domaine, dans la plupart des cas ils alléguaient les mêmes raisons que lorsqu'on leur avait demandé pourquoi ils avaient choisi d'étudier dans le secteur. Plusieurs ont également indiqué qu'ils avaient choisi ce type de travail car ils désiraient avoir du plaisir à travailler, être heureux de se lever le matin, faire ce qu'ils aimaient dans la vie. Donc, la passion semble motiver beaucoup de travailleurs dans ce secteur.

Parmi les travailleurs interrogés n'ayant pas suivi de formation, un avait accepté l'offre parce qu'il devait travailler, un autre avait été incarcéré durant quatre années et cherchait un travail en plein air. Enfin, une des personnes interviewées a décidé de supporter le fils de sa conjointe qui avait décidé de se lancer en affaire après sa formation en arboriculture.

Reconnaissance de la profession

À la question, *Sentez-vous que dans la société et dans votre entourage, il y a reconnaissance de votre profession?*, les avis sont partagés. De plus, les gens ne précisaient pas toujours leur pensée.

Au total, 25 croient qu'il y a reconnaissance de leur profession. Toutefois, seulement quatre indiquent qu'il y a une très grande reconnaissance de leur profession. Par ailleurs,

11 travailleurs admettent qu'il y a une certaine reconnaissance mais indique un bémol. D'après certains, il n'y a pas de reconnaissance de la part des hommes ou encore d'une partie de la population qui n'a pas l'ouverture d'esprit nécessaire.

Enfin, neuf travailleurs ne considèrent pas qu'il y a reconnaissance de la profession, soit parce que c'est un travail saisonnier ou encore parce que les gens considèrent que les personnes travaillant dans ce domaine ne peuvent faire autre chose.

Précisons que les personnes considérant qu'il n'y a pas reconnaissance de leur profession se retrouvent dans tous les sous-secteurs de l'industrie.

8.2 Niveau de satisfaction des travailleurs

Dans cette section, tout comme dans celle réservée à l'évaluation de la motivation, nous présentons les résultats de trente-deux questionnaires sur trente-huit.

Satisfaction globale

Parmi les travailleurs interrogés, les avis concernant leur niveau de satisfaction face à leur travail sont partagés entre très satisfaits et plutôt satisfaits. Deux travailleurs sont plutôt insatisfaits de leur travail.

Toutefois, en ce qui concerne leurs conditions de travail, le niveau de satisfaction est un peu moins élevé. En effet, 5 travailleurs sont plutôt insatisfaits de leurs conditions de travail et une personne en est très insatisfaite. Moins de travailleurs se sont dits très satisfaits de celles-ci comparativement à leur niveau de satisfaction concernant leur travail en général.

Accueil

En général, les gens considèrent qu'ils ont été bien accueillis à leur arrivée dans l'entreprise. Toutefois, près de 40% des personnes interrogées ont dû apprendre par eux-mêmes ou encore se débrouiller avec les moyens du bord.

Intégration dans l'entreprise

La presque totalité des travailleurs ont mentionné être satisfaits de leur intégration dans l'entreprise. Ceci n'est pas surprenant puisque près de 50% des personnes interrogées travaillaient pour le même employeur depuis au moins 5 années. De plus, compte tenu de la situation de pénurie de main-d'œuvre qui prévaut dans ce secteur, il est plutôt facile pour un individu de trouver un emploi qui le satisfait davantage.

Initiation aux tâches et encadrement

Pour ces deux éléments, le niveau de satisfaction est un peu plus modéré. En effet, 17 travailleurs considèrent qu'il y a place à l'amélioration. Parmi ceux-ci, sept sont carrément insatisfaits de la formation et de l'entraînement à la tâche qu'ils ont reçus à leur arrivée dans cet emploi.

Par ailleurs, le niveau de satisfaction en ce qui concerne l'encadrement offert dans l'exécution de leur travail est à peu près le même quoi que légèrement plus élevé. En effet, plusieurs travailleurs nous ont indiqué qu'ils avaient une formation et que celle-ci leur permettait d'être assez autonome pour pallier au manque d'encadrement.

Opportunités de carrière

Plus de 80% des personnes interviewées sont satisfaites des opportunités que leur offre l'entreprise pour laquelle ils travaillent. La plupart d'entre eux considèrent comme une opportunité le fait d'avoir de la latitude dans l'exécution de leur travail.

Formation et perfectionnement

À peine 40% des travailleurs se sont dits très satisfaits des opportunités que leur offrait l'entreprise de suivre de la formation ou du perfectionnement.

Certains ont mentionné que l'offre de formation était supérieure il y a quelques années et que les opportunités s'offraient également davantage en région. Par ailleurs, on considère que la plupart des offres de formation sont trop longues et peu adaptées aux besoins. En effet, on critique notamment le fait que dans les maisons d'enseignement on enseigne peu les nouvelles tendances.

Plusieurs personnes ont indiqué qu'à une certaine époque, de la formation structurée répondant à des besoins spécifiques était offerte en région en collaboration avec les centres d'emploi. Ceci permettait aux travailleurs de parfaire leurs connaissances pendant la saison morte et ainsi améliorer leur rendement. On déplore le fait que dorénavant c'est à chaque entreprise d'offrir des possibilités de formation à ses travailleurs et que souvent leur nombre ne justifie pas l'offre de formation à des coûts raisonnables.

Il semble toutefois y avoir une certaine amélioration de l'offre de formation depuis quelques années et les entreprises incluent de plus en plus, parmi les avantages offerts à leurs travailleurs, des possibilités de formation et de perfectionnement. Encore faut-il cependant qu'elles soient en lien avec la politique salariale de l'organisation.

Par ailleurs, quelques uns ont mentionné qu'il serait peut-être intéressant de développer une certification des travailleurs qui serait reconnue par l'ensemble des entreprises oeuvrant dans le secteur.

Relations avec collègues et employeur

Règle générale, les travailleurs sont très satisfaits de leurs relations avec leurs collègues et leur employeur. En effet, près de 70% des personnes interrogées se sont dites très satisfaites de leurs relations avec leurs collègues et plus de la moitié sont très satisfaites de leurs relations avec leur employeur.

Relation avec superviseurs et style de supervision

Bien que plus de 70% des personnes interrogées se sont dites très satisfaites de leur relation avec leur superviseur, le niveau de satisfaction diminue substantiellement lorsqu'il s'agit d'évaluer le niveau de satisfaction face au style de supervision. En effet, 40% considère qu'il y a place à l'amélioration tandis que 3 travailleurs sont carrément insatisfaits du style de supervision de leur supérieur.

Climat de travail

Le climat de travail semble, en général, assez satisfaisant. Toutefois, on fait remarquer que le climat de travail est fonction de l'équipe de travail. Compte tenu que le taux de roulement est d'environ 30%, selon les personnes interrogées, l'ajout ou le départ d'un seul individu peut avoir un impact important sur l'ensemble du climat du groupe. Elles avouent toutefois n'avoir aucune emprise à ce niveau.

Reconnaissance du travail

Moins de 30% des personnes qui ont participé à l'enquête se sont dites très satisfaites de la reconnaissance et des encouragements qu'ils reçoivent de leur employeur. Plus de 40% ont indiqué ne plus attendre de reconnaissance de la part de leur employeur. Pour la plupart d'entre eux, c'est la satisfaction des clients qui est valorisante. Enfin, 25% des travailleurs sont carrément insatisfaits de l'attitude de leur employeur face à cet élément.

Concilier travail et vie personnelle

Bien que certains se sont dits satisfaits des possibilités que leur offre leur milieu de travail de concilier leur vie personnelle et professionnelle, l'ensemble des personnes interrogées ont indiqué que les heures étaient longues et le travail difficile en haute saison. La majorité acceptent que leurs heures s'étirent et que leurs fins de semaine soient écourtées mais s'en disent plutôt insatisfaits dans 25% des cas. Par ailleurs, près de 30% ont indiqué qu'il y aurait place à l'amélioration et à une meilleure planification.

Niveau d'intérêt pour leurs tâches

Les personnes interrogées sont unanimes pour dire qu'elles apprécient les tâches qu'elles effectuent dans le cadre de leur travail et qu'elles en sont satisfaites. La passion pour leur métier et leur choix d'étudier en horticulture expliquent probablement ces résultats.

Quantité de travail à accomplir

Un peu plus de 40% se sont dits très satisfaits de la quantité de travail à accomplir à l'intérieur de leurs tâches tout en indiquant que la quantité de travail est importante et qu'ils n'en manquent jamais. Plus de 55% toutefois considèrent qu'il y a place à l'amélioration et que l'employeur devrait davantage planifier à l'avance.

Niveau de stress

Bien que les travailleurs s'entendent pour dire qu'ils y a des périodes plus actives que d'autres, et qu'à ce moment le travail est très exigeant, la plupart ne considèrent pas que le niveau de stress relié à l'exécution de leurs tâches est élevé. En effet, plus de 90% des travailleurs s'accommodent très bien du niveau de stress relié à leur travail.

Autonomie dans l'exécution des tâches

Sur ce point, les personnes interrogées sont unanimes pour dire qu'elles sont satisfaites du degré d'autonomie dont elles disposent dans l'exécution de leur travail. En effet, près de 80% s'en disent très satisfaites.

Horaire de travail

Lorsqu'on interroge les travailleurs relativement à leur horaire de travail, la plupart sont plutôt insatisfaits mais sont conscients qu'ils n'ont pas le choix compte tenu du métier ou de la profession qu'ils exercent. En effet, plus de la moitié sont soit insatisfaits soit plutôt satisfaits.

Un travailleur a souligné qu'il était très insatisfait de son horaire de travail compte tenu que l'employeur lui imposait de longues heures de travail et qu'en contrepartie, il n'était pas payé pour toutes les heures supplémentaires qu'il effectuait.

Plus de 50% se disent toutefois très satisfaits de leur horaire soulignant, dans certains cas, apprécier travailler fort en haute saison pour pouvoir faire moins d'heures par la suite.

Conditions de travail physiques

Près de 90% des personnes interrogées disent s'accommoder des conditions climatiques auxquelles elles sont confrontées. Néanmoins, le niveau de satisfaction est légèrement moins élevé lorsqu'il est question des conditions de travail physiques reliées à la

pénibilité du travail à effectuer. Ainsi, on constate que dans ce cas, près de 15% des travailleurs interrogés se disent insatisfaits de ces conditions.

Mesures de sécurité sur les lieux de travail

Règle générale, les travailleurs sont un peu moins satisfaits des mesures de sécurité mis en place dans leur milieu de travail. Toutefois, 40% des travailleurs se disent quand même très satisfaits des mesures concernant soit la manipulation ou l'exposition à des substances toxiques soit la manipulation de machinerie ou d'outils potentiellement dangereux ou encore concernant l'accès à des équipements de protection individuels.

Le niveau d'insatisfaction le plus élevé concerne les mesures de sécurité entourant la manipulation ou l'exposition à des substances toxiques. Plusieurs indiquent que leur employeur n'est pas assez sensible à ces conditions et que la responsabilité dans ce domaine leur revient.

Le niveau de satisfaction le plus élevé se situe au niveau des mesures concernant la manipulation de machinerie ou d'outils potentiellement dangereux. En effet, près de 85% des personnes interrogées se sont dites satisfaites des mesures prises par leur employeur à cet effet.

Enfin, en ce qui concerne plus spécifiquement l'accès à des équipements de protection individuelle, plus de 15% se sont dits insatisfaits et un travailleur a mentionné devoir lui-même fournir ses propres équipements de protection.

Conditions d'hygiène

Règle générale, les personnes ayant accepté de répondre au questionnaire se sont dites satisfaites des conditions d'hygiène dans leur milieu de travail. En effet, 55% des travailleurs se considèrent très satisfaits et 40% se disent plutôt satisfaits.

Statut d'emploi

Plus de 60% des travailleurs se disent satisfaits de leur statut d'emploi sur une base hebdomadaire, c'est-à-dire temps plein versus temps partiel. En fait, toutes les personnes interrogées ont dit avoir choisi elles-mêmes de travailler à temps plein ou à temps partiel et que l'employeur ne les y a pas obligées.

Toutefois, le niveau de satisfaction baisse de façon importante quand on leur demande s'ils sont satisfaits de leur statut d'emploi sur une base annuelle, c'est-à-dire régulier versus saisonnier. Les hommes interrogés sont plus insatisfaits de ces conditions que les femmes. La majorité des travailleurs s'entendent pour dire que s'ils pouvaient travailler plus longtemps ce serait idéal.

Par ailleurs, certains commentaires sont à l'effet que les employeurs ne planifient pas toujours adéquatement ou même, dans certains cas, ne se donnent pas la peine de planifier tout court. Ce qui explique que les travailleurs ne savent pas quand ils commenceront ou quand ils finiront leur mandat ou encore, quels jours ils seront de service la prochaine semaine et même les prochains jours.

Sécurité d'emploi

50% des travailleurs sont très satisfaits de leur sécurité d'emploi. Toutefois, l'autre 50% considèrent qu'ils ne sont pas assez protégés et qu'on pourrait facilement les remplacer. Parmi les personnes interrogées, peu étaient au courant de la notion de service continu.

Quelques travailleurs nous ont indiqué qu'ils s'accommoderaient facilement de cette sécurité d'emploi à condition que les conseillers de l'assurance-emploi puissent les laisser tranquille et qu'ils n'essaient pas, à chaque année, de les réorienter dans un autre secteur d'activité.

Plusieurs disent compenser par une autre occupation au cours de la saison morte ou encore pouvoir compter sur le salaire plus stable de leur conjoint(e) pour assurer un meilleur revenu familial.

Salaire

Pour plusieurs travailleurs, le salaire est un irritant relativement important. Quoique 30% des travailleurs se disent très satisfaits de leur salaire, le même pourcentage de travailleurs se disent insatisfaits et considèrent que ce n'est pas seulement leur profession qui est touché mais l'ensemble de l'horticulture qui a du rattrapage à faire.

Un peu plus de 35% ne sont pas totalement satisfaits mais considèrent qu'ils sont quand même privilégiés dans leur secteur.

Conditions de travail liées à la rémunération

Parmi les personnes interrogées, 55% bénéficiaient seulement des avantages reliés aux normes minimales du travail fixées par la loi. Par ailleurs, trois travailleurs faisaient partie de la fonction publique fédérale et bénéficiaient de nombreux avantages.

Parmi les travailleurs occupant un poste en entreprise privée, 2 bénéficiaient d'un fonds de retraite et 9 avaient accès à un régime d'assurances collectives.

Les travailleurs n'ayant pas accès à ce type d'avantages considèrent qu'il serait intéressant de pouvoir en bénéficier éventuellement. Dans l'ensemble, ils considèrent qu'il y a beaucoup de place à l'amélioration.

En bref, seulement 35% sont satisfaits de leurs conditions de travail liées à la rémunération tandis que 25% en sont insatisfaits.

Conditions de travail non liées à la rémunération

Les travailleurs peuvent bénéficier de divers outils ou équipements dans le cadre de leur travail. Rares sont les personnes interrogées à qui on fournissait une voiture. Toutefois, la majorité des travailleurs se voyaient fournir soit des outils, soit des vêtements de travail ou encore de l'équipement relié à l'exécution de leur travail.

De façon générale, les travailleurs sont satisfaits de ces avantages. En effet, près de 45% se disent très satisfaits tandis que 30% sont plutôt satisfaits. Il reste toutefois plus de 25% des travailleurs qui sont insatisfaits des conditions de travail non liées à la rémunération offertes par leur employeur.

8.3 Évaluation de la motivation

Dans cette section, tout comme dans celle réservée au niveau de satisfaction des travailleurs, nous présentons les résultats de trente-deux questionnaires sur trente-huit.

Éléments les plus importants dans le travail

Nous avons demandé aux participants d'indiquer parmi quatre éléments lequel était le plus important pour eux, puis le deuxième plus important et ainsi de suite. Les éléments étaient les suivants :

- ☐ Le salaire
- ☐ Le climat de travail
- ☐ La sécurité d'emploi
- ☐ L'intérêt pour son travail.

Parmi les personnes interrogées, 16 ont indiqué que l'intérêt pour leur travail est l'élément le plus important pour eux. Le deuxième élément qui apparaît le plus important chez les travailleurs qui ont participé à l'enquête c'est le climat de travail que l'on retrouve à 11 reprises comme premier choix et à 10 reprises comme deuxième choix. Vient ensuite le salaire qui n'est mentionné qu'à 3 reprises en premier choix mais à 12 reprises en deuxième choix.

Un travailleur nous a indiqué que pour lui se sont les conditions de travail en général qui sont le plus important tandis qu'un autre penchait davantage vers les défis et responsabilités. La sécurité d'emploi vient en tout dernier lieu en terme d'importance pour la majorité des individus.

	<i>Choix 1</i>	<i>Choix 2</i>	<i>Choix 3</i>	<i>Choix 4</i>
<i>Intérêt pour son travail</i>	<i>16</i>	<i>3</i>	<i>9</i>	<i>2</i>
<i>Climat de travail</i>	<i>11</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>7</i>
<i>Salaire</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>10</i>	<i>7</i>
<i>Sécurité d'emploi</i>	<i>1</i>	<i>6</i>	<i>9</i>	<i>15</i>

J'occupe un emploi dans le secteur de l'horticulture parce que ...

Nous avons également demandé aux participants de compléter la phrase ci-haut mentionnée. Dans près de 70% des cas, la réponse a été tout simplement parce qu'ils aiment ça, c'est leur passion, un domaine qui les intéresse, le plus beau métier du monde.

Un très grand nombre exerce un emploi dans ce secteur parce qu'ils apprécient être dehors et travailler physiquement. Par ailleurs, plusieurs le font pour réaliser des choses concrètes, pour le travail d'équipe et pour l'ambiance. Nous indiquons ci-après quelques commentaires recueillis auprès des travailleurs dans le cadre de l'enquête.

<i>J'aime ça, c'est une passion</i>	<i>C'est mon métier et ça m'intéresse</i>
<i>Il n'y a pas de routine</i>	<i>J'ai beaucoup d'autonomie, de liberté d'agir</i>
<i>J'aime travailler physiquement</i>	<i>Travail à l'extérieur</i>
<i>À cause du travail d'équipe et de l'ambiance</i>	<i>Travailler avec matières vivantes</i>
<i>Le plus beau métier au monde !</i>	<i>Les défis, réaliser des choses</i>
<i>J'aime la nature</i>	<i>J'adore !</i>

Plus d'hommes que de femmes exercent ce métier parce qu'il leur permet de travailler à l'extérieur et que c'est un travail manuel. Quant aux femmes, près de 90% d'entre elles exercent ce métier parce qu'elle l'aime, que cela les intéresse et même parce que c'est une passion.

Éléments les plus appréciés

Les éléments les plus appréciés dans le travail sont sensiblement les mêmes que les raisons pour lesquelles les gens travaillent dans ce secteur. Toutefois, plusieurs ont mentionné le contact avec le public et le service à la clientèle comme éléments qu'ils apprécient le plus dans leur travail. Nous énumérons ci-après quelques commentaires recueillis auprès des personnes interviewées.

<i>La liberté, l'autonomie</i> <i>L'équipe, l'ambiance</i> <i>Améliorer l'environnement</i> <i>S'exprimer, créer</i>	<i>Travail manuel et à l'extérieur</i> <i>Plantes, arbres, matières vivantes</i> <i>Les défis au quotidien</i> <i>Réaliser des choses concrètes</i>
---	--

Éléments les moins appréciés

Pour plusieurs travailleurs se sont les conditions de travail en général qu'ils apprécient peu. En fait, le tiers des travailleurs ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail.

Pour les autres, c'est soit la routine quotidienne, les conditions climatiques ou le manque de collaboration des collègues. Voici quelques commentaires relatifs aux éléments qu'ils apprécient le moins.

<i>Le climat : trop froid ou trop chaud</i> <i>Le manque de planification</i> <i>Le mauvais temps, la pluie</i> <i>Les pesticides</i> <i>Les salaires</i>	<i>La chaleur</i> <i>Le contact avec le public</i> <i>La saisonnalité</i> <i>Les efforts physiques</i> <i>Le manque de reconnaissance</i>
---	---

Poursuite du travail en horticulture

À la question, *Désirez-vous dans l'avenir continuer à occuper un emploi en horticulture*, la réponse est positive et unanime.

Certains ont toutefois émis des commentaires ou réserves. Plusieurs précisent qu'ils aimeraient travailler plus longtemps. Quelques travailleurs ont indiqué ne pas savoir ce qu'ils feraient si on leur offrait un emploi régulier à temps plein dans un autre secteur.

Parmi les travailleurs masculins interrogés, quelques-uns ont suivi une formation dans le secteur de la construction et penchent de ce côté, à moins de pouvoir concilier les deux sur une base annuelle.

Aspirations professionnelles

Plus de 35% des travailleurs interrogés désirent poursuivre le même travail qu'ils effectuent présentement. Parmi ceux-ci, 30% espèrent obtenir plus de responsabilités, de défis ou encore gérer du personnel. Quelques-uns partiront leur propre entreprise après avoir acquis un certain nombre d'années d'expérience. Par ailleurs, deux des personnes interviewées ont dit vouloir enseigner éventuellement. Ainsi, les aspirations des personnes interrogées se résument comme suit :

<i>Continuer à faire ce que je fais</i>	<i>Avoir de nouveaux défis</i>
<i>Ne faire que de la création</i>	<i>Travailler toute l'année</i>
<i>Devenir chef d'équipe</i>	<i>Coordonner plus d'équipes de travail</i>
<i>Enseigner</i>	<i>Partir en affaires</i>
<i>Avoir plus de responsabilités</i>	<i>Devenir un des meilleurs dans mon domaine</i>

Désirez-vous travailler pour la même entreprise et pourquoi?

Il n'y a que trois travailleurs qui ont répondu non à cette question. Le premier considère que l'atmosphère est invivable, le deuxième désire travailler pour une municipalité compte tenu des avantages liés à la rémunération qu'on y offre. Et un dernier partira éventuellement parce que ses possibilités d'avancement sont très limitées.

Toutes les autres personnes considèrent qu'ils ont un bon employeur, que c'est la meilleure entreprise, que les conditions de travail sont intéressantes ou que l'entreprise répond à leurs besoins. Nous énumérons ci-après les différentes raisons invoquées par les travailleurs.

<i>Est un leader dans son domaine</i>	<i>Bonne réputation de l'entreprise</i>
<i>Ambiance de travail</i>	<i>Endroit formidable et dynamique</i>
<i>Environnement de travail</i>	<i>Patron ouvert</i>
<i>Contact avec les clients</i>	<i>Répond à mes besoins</i>
<i>Bonnes conditions</i>	<i>Reste beaucoup de chose à apprendre</i>
<i>Va dans le sens de mes valeurs</i>	<i>Touche à tout ce que j'aime</i>

Quelles mesures contribueraient à améliorer vos conditions de travail?

Ici, les réponses sont généralement en lien avec les conditions de travail ou la gestion de l'organisation. Par exemple, on souhaite moins d'heures par jour et moins de jours travaillés par semaine, de meilleurs équipements, un salaire plus élevé, etc. Par ailleurs, on apprécierait une meilleure planification du travail et des horaires, un encadrement un peu plus structuré, des procédures claires, une reconnaissance de son travail et de son expérience, etc. Donc, à la question *Quelles mesures contribueraient le plus à améliorer vos conditions de travail*, voici quelques réponses recueillies.

<i>Moins d'heures</i> <i>Formation en gestion, GRH</i> <i>Meilleure distribution des tâches</i> <i>Règles et procédures plus claires</i> <i>Salaire</i> <i>Travailler à l'année</i> <i>Améliorer contact avec employeur/supérieur</i> <i>Être reconnu</i>	<i>Améliorer le climat de travail</i> <i>Meilleure organisation du travail</i> <i>Encadrement plus structuré</i> <i>Conditions de travail en général</i> <i>Respect des normes minimales de travail</i> <i>Meilleurs équipements</i> <i>Meilleure communication</i> <i>Climat de travail</i>
--	---

Qu'est-ce que le secteur offre?

D'après les personnes interviewées, les gens qui continuent à travailler dans le secteur le font parce que l'horticulture les passionne. La majorité est d'avis qu'on doit aimer ce travail car les conditions ne sont pas toujours idéales.

Toutefois, certains ont souligné que c'est un métier d'avenir, qui évolue et qui laisse la place à la créativité et à l'autonomie.

D'autres allèguent que c'est le travail physique, à l'extérieur et l'horaire de travail qui contribuent le plus à attirer des gens dans ce secteur. Des travailleurs y ont également vu des possibilités d'avancement ainsi que la valorisation de leur travail.

Autres commentaires

Plusieurs ont réitéré le fait que les gens en horticulture sont des gens passionnés parce que les conditions de travail sont, en général, peu intéressantes. Un commentaire souligne que la demande est là et que, même sans formation de base, on peut facilement se trouver un emploi dans ce secteur. Toutefois, il n'y a pas de reconnaissance des compétences des gens qui travaillent dans le domaine depuis plusieurs années.

D'autres commentaires sont à l'effet qu'on renseigne peu les étudiants en horticulture sur les conditions de travail et le milieu en général. En outre, on déplore le manque de mise à jour des programmes de formation sur les nouvelles tendances et techniques développées.

9. CONSTATS

La réalisation des différentes étapes du présent mandat nous a amenés à dégager un portrait général des entreprises du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale.

À cette étape-ci, nous connaissons mieux les faiblesses et menaces qui ont et auront une influence directe sur le secteur. Toutefois, nous avons aussi pu constater que celui-ci pouvait compter sur une conjoncture positive, sur son dynamisme et sur ses forces pour relever les nombreux défis futurs.

Cette section présente les divers constats qui ressortent de l'analyse réalisée ultérieurement et regroupe ces derniers sous trois thèmes. Ainsi, tous les éléments problématiques concernant la gestion des ressources humaines seront regroupés sous un premier thème. Le deuxième thème s'intéressera exclusivement à la formation. Enfin, le troisième thème traitera d'autres considérations ne faisant pas partie des deux premiers.

Précisons que cette étape a été réalisée avec la participation des membres du comité de projet puis validée par ceux-ci pour ensuite être en mesure de passer à l'étape suivante qui est l'élaboration d'un plan d'action pour les entreprises de commercialisation et services en horticulture ornementale au Québec.

9.1 À propos de la gestion des ressources humaines

Un des principaux constats réalisés est celui de la *pénurie de main-d'œuvre*. Pénurie, d'une part, au niveau de la quantité c'est-à-dire du nombre de personnes exerçant ou pouvant exercer un métier ou une profession dans le secteur. D'autre part, pénurie au niveau de la qualité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire une main-d'œuvre possédant une formation de base ainsi que des connaissances et de l'expérience dans le secteur.

On a également relevé une lacune de la part des entreprises à planifier adéquatement leurs activités. Il en découle ainsi un manque de planification du travail, l'absence de calendriers de réalisation et par le fait même, une mauvaise distribution des tâches. En fait, il semble qu'il y ait une certaine carence des gestionnaires au niveau de l'*organisation du travail* en général.

Nous croyons que l'*organisation du travail* pourrait être bonifiée par un mécanisme de *support à la gestion* des ressources humaines, soit sous forme d'aide ponctuelle ou sur une base continue. Il semblerait donc qu'il y ait un besoin manifeste au niveau de la répartition des responsabilités et de la coordination des activités quotidiennes ayant trait à la gestion des travailleurs.

Dans la même veine, et toujours au niveau de l'organisation du travail, on a constaté que les travailleurs étaient plutôt insatisfaits de l'accueil, de l'encadrement ainsi que de la supervision qu'ils reçoivent tant de la part de leur employeur que de celle de leur superviseur. Les pistes d'action sont nombreuses et peuvent, par exemple, se traduire par des outils d'aide à la gestion pour combler, en partie, le support à la gestion semblant faire défaut dans plusieurs petites et moyennes entreprises (PME) horticoles au Québec.

Au niveau de la *sécurité d'emploi*, les travailleurs apprécieraient que la durée du travail soit prolongée et qu'à chaque fin de saison, ils soient informés du moment - approximatif du moins - de leur retour au travail. Par ailleurs, une réorganisation des horaires de travail a aussi été fortement suggérée par les travailleurs interrogés dans le cadre de l'enquête. Pourrait-on envisager faire moins d'heures par jour et moins de jours par semaine? Le caractère saisonnier du travail ne permet peut-être pas d'envisager une telle solution à prime abord. Pourtant, certaines entreprises ont introduit la semaine de cinq jours dans certains sous-secteurs et en retirent des bénéfices non-négligeables.

La *capacité à attirer et retenir la main-d'œuvre* est un point important dans la gestion des ressources d'une entreprise. L'amélioration des conditions de travail, la réduction ou du moins l'ajustement des horaires de travail, une meilleure planification du travail contribuent à donner à l'organisation une image positive favorisant l'embauche. Plusieurs solutions ou activités seront proposées dans le cadre des pistes d'action.

Un autre constat important est la nécessité pour les travailleurs d'obtenir une *reconnaissance par leur employeur*, mais aussi par l'ensemble des employeurs du secteur. La reconnaissance par le milieu semble un objectif à poursuivre. La reconnaissance des acquis et de l'expérience doit faire l'objet d'une réflexion pour l'ensemble du secteur qui devra s'entendre et se concerter.

9.2 À propos de la formation de base et de la formation continue

On aimerait qu'il y ait une meilleure *reconnaissance de la formation et des compétences* des travailleurs. D'une part, que la formation de base puisse être mise à jour de façon ponctuelle et, par le fait même, reconnue par le milieu puisque répondant à ses besoins. Que la formation continue soit davantage développée en fonction des besoins actuels du secteur et que cette formation soit reconnue permettant ainsi un accès accru à celle-ci. Qu'elle soit actualisée, de courte durée et disponible en région.

Par ailleurs, que la formation suivie en cours d'emploi, de même que *les compétences acquises* par les travailleurs, puissent être reconnues par le milieu et les employeurs. Le développement éventuel de *programmes de reconnaissance des compétences* devra être accompagné de politiques d'entreprise encadrant ce type d'apprentissage et le reconnaissant par une forme ou une autre de rétribution, de gratification salariale ou autres.

Un autre constat est qu'il existe peu de *programmes de perfectionnement* disponibles et que les mécanismes d'accès à la formation pendant la période de chômage des travailleurs sont pour le moment à peu près inexistantes pour le secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. En effet, il revient à l'employeur de trouver les offres de formation idoines et prévoir celles-ci de concert avec les maisons d'enseignement ou autres organismes de formation. Par ailleurs, l'employeur doit également en assumer totalement les coûts. Ceci rend le perfectionnement peu accessible à des coûts raisonnables pour les entreprises et par conséquent n'incite pas ces dernières à offrir de la formation sur mesure à leurs travailleurs. Il apparaît donc opportun de favoriser la concertation pour regrouper les besoins de formation et également regrouper l'offre de formation, notamment, par région.

Par ailleurs, on a également constaté qu'il y avait une méconnaissance des programmes existants, ainsi que des programmes qui offrent *l'alternance travail/étude*. Ces programmes sont avantageux pour les travailleurs qui sont déjà en situation d'emploi et qui veulent suivre un programme de formation durant la basse saison pour ensuite être de retour au travail durant la saison active des entreprises en commercialisation et services. Ce programme représente une alternative viable pour les personnes qui sont intéressées par le secteur mais qui doivent s'assurer un certain revenu. Fait à noter, certaines conditions reliées à l'assurance-emploi peuvent toutefois constituer un obstacle important pour la formation continue en saison morte.

9.3 À propos d'autres considérations

La *valorisation de la profession* par le public est un constat majeur partagé par les entreprises du secteur, tant par les travailleurs que par les employeurs. L'image du secteur semble porter préjudice à l'exercice de la profession par un plus grand nombre d'individus.

Par ailleurs, les *facteurs reliés à la saisonnalité* sont également des obstacles à la reconnaissance et la valorisation de la profession mais aussi du secteur en général. Une reconnaissance du milieu serait également souhaitable pour limiter l'accessibilité à des entreprises sans expertise et pour diminuer le travail au noir qui sont des obstacles majeurs au recrutement de la main-d'œuvre.

Une meilleure *planification générale* des entreprises pourrait améliorer la situation des entreprises et la sécurité d'emploi des travailleurs. Des outils simples à la portée des entreprises et gestionnaires aideraient à l'amélioration générale de la gestion des ressources humaines et par conséquent des conditions de travail dans le secteur.

Une prolongation de la *durée des emplois et l'étalement des heures* de travail pourraient également rendre les emplois en horticulture plus intéressants. Pour le moment, la

contrainte légale limite un tel processus pour les travailleurs des entreprises du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale. Même problématique du côté de l'assurance-emploi qui ne tolère pas, compte tenu de la législation actuelle, qu'un travailleur puisse « chôme » quelques semaines avant de retourner dans son emploi à caractère saisonnier. Un ajustement de ces deux contraintes serait souhaitable pour tous les intervenants oeuvrant dans le secteur.

Au niveau de la *santé et sécurité au travail*, on constate qu'il pourrait y avoir des améliorations qui pourraient être bénéfiques, tant pour le travailleur que pour l'employeur. Des solutions plus ergonomiques, des équipements plus sécuritaires et à la fine pointe de la technologie rendraient le milieu plus attrayant pour un plus grand nombre de travailleurs potentiels.

Un autre constat souligne qu'il pourrait être favorable de mieux étudier les possibilités d'offrir des *avantages liés ou non à la rémunération* aux travailleurs réguliers. En effet, peu d'entreprises en offrent présentement et, lors de l'enquête auprès des travailleurs, plusieurs ont manifesté un vif intérêt pour ce type de bénéfices.

Enfin, on constate que les grands *dossiers liés à l'environnement et au développement durable* mobilisent l'ensemble du secteur et qu'il serait fort intéressant d'envisager une concertation des entreprises du secteur. En effet, la recherche de solutions collectives devrait être encouragée et favorisée afin de permettre au secteur de poursuivre son développement tout en étant respectueuse de son environnement et en ne surexploitant pas ses richesses naturelles non-renouvelables.

10. PISTES D'ACTION

Un des objectifs du diagnostic visait à définir des pistes d'action dont pourra découler un plan d'action dans lequel des interventions concrètes seraient proposées pour soutenir le développement de la main-d'œuvre en horticulture ornementale, secteur commercialisation et services.

Ce plan d'action a été élaboré par les membres du comité de projet du diagnostic sur la main-d'œuvre. À titre de représentants désignés par les associations participantes, les membres ont été invités à cibler l'ensemble des problématiques et enjeux de leur secteur pour, par la suite, définir les actions en lien avec chacune des problématiques soulevées.

De cette démarche, un constat général émerge des défis auxquels font et feront face les entreprises. Ce constat est relié aux nouvelles exigences environnementales et qui ont un impact majeur en horticulture. Ces préoccupations environnementales se reflètent d'ailleurs dans les politiques gouvernementales en matière de développement durable. La gestion des pesticides en milieu urbain, le Code de gestion des pesticides et la Politique nationale de l'eau feront appel à des changements significatifs pour toute la main-d'œuvre du secteur. L'impact de ces nouvelles orientations devra, selon les intervenants, être considéré comme un dénominateur commun pour trois niveaux d'intervention: La concertation de l'industrie, les activités collectives de formation ainsi que la mise en œuvre de processus de certifications et de leur reconnaissance.

10.1 Descriptif du plan d'action

Mettre en place un mécanisme de reconnaissance des compétences:

- ❑ Mise en place d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail : le secteur de l'aménagement paysager semble le sous-secteur ayant la masse critique nécessaire à la mise en œuvre d'un tel processus.

Assurer la valorisation de la profession:

- ❑ Reconnaissance de la main-d'œuvre
- ❑ Participation aux événements en horticulture : colloque, conférences, activités de formation, etc.
- ❑ Nécessité que l'expertise soit reconnue et reconnaissable par le public (Impact sur l'image du secteur)
- ❑ Promotion des métiers et professions afin de valoriser la profession : impact espéré au niveau des travailleurs (perception du travail valorisée), au niveau des travailleurs potentiels (pour attirer la main-d'œuvre) et au niveau du grand public (pour reconnaissance de l'expertise)
- ❑ Promotion des facteurs de satisfaction au travail

Assurer le développement d'activités en gestion des ressources humaines:

- ❑ Répondre aux besoins d'outils adaptés ainsi qu'aux besoins d'aide spécialisée en matière de gestion des ressources humaines
- ❑ Assurer le développement d'outils et d'interventions spécifiques au niveau:
 - Planification et organisation du travail
 - Entraînement à la tâche et supervision du personnel
 - Encadrement du personnel
 - Évaluation du personnel
 - Gestion du lien d'emploi pour faciliter le maintien en emploi et le retour des employés saisonniers
 - Information sur des mesures et avantages liés à la rémunération tels les programmes d'assurances collectives
 - Documentation et information sur des mesures et modèles non liés à la rémunération

Améliorer la gestion de la santé et sécurité au travail:

- ❑ Réaliser des travaux d'information et de recherche en ergonomie du travail
- ❑ Améliorer la prévention des maladies et lésions professionnelles
- ❑ Augmenter l'information quant à l'application des réglementations

Augmenter l'information sur l'impact de l'organisation du travail:

- ❑ Développer et diffuser des outils d'aide à la planification du travail et à l'organisation des tâches (ex. calendrier de réalisation)
- ❑ Documenter et diffuser des modèles d'organisation (horaire et durée du travail)
- ❑ Réaliser certaines études d'impact de ces modèles (satisfaction et productivité)

Répondre aux besoins en matière de formation:

- ❑ Faire connaître les opportunités des programmes dispensés en alternance travail/étude
- ❑ Cibler les besoins de formation de nature collective en lien avec les enjeux actuels
- ❑ Cibler les nouveaux besoins en matière de formation
- ❑ Faciliter les mécanismes de regroupement de l'offre de formation
- ❑ Compiler et médiatiser les activités de formation déjà existantes
- ❑ Améliorer les processus de concertation et d'information auprès des personnes-ressources impliquées dans le développement d'activités de formation
- ❑ Améliorer les processus d'information auprès des associations, des entreprises et des travailleurs.

CONCLUSION

Comme nous l'avons constaté, l'étude a permis de réaliser le portrait de la situation du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale et de constater notamment qu'un certain nombre de grands dossiers était rassembleur pour ce secteur.

En effet, les dossiers relatifs à l'environnement, à la gestion des pesticides, à la protection des ressources naturelles non renouvelables, notamment, mobilisent l'ensemble du secteur et doivent faire l'objet d'une concertation de même que d'un consensus de la part de tous les intervenants concernés.

Par ailleurs, les différents constats relatifs à la gestion des ressources humaines, de la formation et autres considérations permettent d'envisager dans les pistes d'action un nombre diversifié d'activités qui supporteront les entreprises du secteur de la commercialisation et des services en horticulture ornementale dans l'atteinte de leurs objectifs.

L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH) compte bien faire circuler les résultats du diagnostic afin que les entreprises et les différents intervenants s'approprient les résultats et participent à la mise en œuvre des solutions proposées.

ANNEXE 1
MEMBRES DU COMITÉ DE PROJET

MEMBRES DU COMITÉ DE PROJET

Monsieur Bernard Bourbonnais de l'Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)

Monsieur Jean Bouthillier de l'Association des jardinerie du Québec (AJQ)

Monsieur Serge Bujold de l'Association irrigation Québec (AIQ)

Monsieur Louis Dionne d'Emploi-Québec

Madame Thérèse Lanciault de l'Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ)

Monsieur Ronald Laurin de la Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)

Madame Martine Matteau de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Monsieur André Mousseau de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)

Madame Lucie Normandeau de l'Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)

Madame Michelle Perrault de l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

Monsieur Albiny Provost de l'Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)

Monsieur René Simoneau de l'Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)

Note : Monsieur Pierre Alarie de l'Association des surintendants de golfs du Québec (ASGQ) n'a pu assister aux réunions du comité de projet mais nous a transmis un certain nombre d'information.

ANNEXE 2
QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Code : _____ *



570 Boulevard Roland-Therrien, bureau 206
Longueuil, (Québec)
J4H 3V9

Enquête sur la satisfaction et la perception des
*conditions de travail des employés en horticulture
ornementale (commercialisation et services)*

Questionnaire

Janvier 2003

Note importante

Tous les renseignements particuliers à un travailleur obtenus dans le cadre de cette enquête demeureront confidentiels. Seules les données traduisant la situation générale des occupations, métiers ou professions seront divulguées.

A-Introduction

B-Données socio-démographiques

1. Quel âge avez-vous? _____
2. Quelle est votre origine?
Précisez _____
3. Quel est votre état civil?
 - 0 - Célibataire
 - 1 - Marié(e)
 - 2 - Conjoint(e) de fait
 - 3 - Divorcé(e)
 - 4 - Veuf(ve)
4. Quelle est votre charge familiale?
 - a) Nombre d'enfants à charge : _____
 - b) Nombre d'adultes (parents, conjoints, etc...) à charge : _____

* Code :

Sexe de l'employé : Secteur de l'entreprise : Spécialisation de l'employé

Femme = x

Aménagement = 0

Spécialisé = a

Homme = y

Arboriculture = 1

Non-spécialisé = b

Entretien espaces verts = 2

Fleuristerie = 3

Irrigation = 4

Jardineries = 5

Ex. : y0a → homme spécialisé du secteur de l'aménagement paysager

5. Quelle est votre niveau de scolarité, en considérant votre dernière année scolaire complétée?

0 - Primaire

a) Secondaire

1- Général

Précisez quelle année du secondaire _____

2- ASP

3- DEP

b) Postsecondaire

4- Sans diplôme

Précisez : _____

5- AEC

6- DEC général

7- DEC technique

8- Certificat

c) Universitaire

9- Sans diplôme universitaire

Précisez : _____

10- Certificat

11- Baccalauréat

12- Maîtrise

13- Doctorat

d) Autres formations (stages, formation privée, par correspondance, formation continue, etc...)

Précisez. _____

6. a) (Si niveau de scolarité autre que primaire ou secondaire général)

Quel est votre domaine de formation académique ou le titre du diplôme que vous avez obtenu ? Précisez, pour chaque diplôme, l'année d'obtention. ***
plus d'une réponse est acceptée

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

b) (Si vous avez une formation en horticulture) Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez choisi d'étudier dans le domaine de l'horticulture?

7. Combien de mois ou d'années d'expérience de travail possédez-vous :

a) Dans cette entreprise : _____

b) Dans votre secteur actuel (Précisez : aménagement paysager, arboriculture, entretien des espaces verts, fleuristerie, irrigation horticole, jardinerie) :

c) Dans d'autres secteurs de l'horticulture

*** *plus d'une réponse est acceptée*

Pour chacune des réponses, précisez le nombre de mois ou d'années

	Mois	Année(s)
0 - Aménagement paysager	_____	_____
1 - Arboriculture	_____	_____
2 - Entretien des espaces verts	_____	_____
3 - Fleuristerie	_____	_____
4 - Irrigation horticole	_____	_____
5 - Jardinerie	_____	_____
6 - Autre : _____	_____	_____

8. Quel est le titre de l'emploi que vous occupez présentement?

*** *Si plus d'un titre s'applique à votre situation d'emploi, SVP indiquez celui qui occupe la majeure partie de votre temps.*

Secteur de l'aménagement paysager :

- 0 - Concepteur
- 1 - Contremaître
- 2 - Ouvrier qualifié
- 3.- Manœuvre
- 4 - Autre _____

Secteur de l'arboriculture :

- 5 - Chef de groupe
- 6 - Chef d'équipe
- 7 - Élagueur
- 8 - Homme de sol
- 9 - Autre _____

Secteur de l'entretien des espaces verts :

- 10 - Surintendant
- 11 - Contremaître
- 12 - Employé de soutien
- 13.- Manœuvre
- 14 - Autre _____

- Secteur de la fleuristerie :

- 15 - Fleuriste-designer
- 16 - Aide-fleuriste
- 17 - Autre _____

Secteur de l'irrigation horticole :

- 18 - Technicien
- 19.- Manœuvre
- 20 - Autre _____

Secteur de la jardinerie :

- 21 - Gérant
- 22 - Ouvrier spécialisé
- 23 - Conseiller-vendeur
- 24.- Manœuvre
- 25 - Caissier
- 26 - Autre _____

9. Durant l'année, combien de semaines travaillez-vous?

- a) Nombre de semaines _____
- b) Indiquez la période : du _____ mois _____ au _____ mois _____.

10. Votre horaire varie-t-il pendant l'année?

0- Oui

Précisez. _____

1- Non

11. Quel est votre statut d'emploi?

0- régulier

1- saisonnier

12. Votre emploi dans le secteur de l'horticulture est-il votre principal emploi

a) Présentement

0- oui

1- non

Quel est votre emploi principal? _____

b) Tout au long de l'année?

0- oui

1- non

Quel est votre emploi principal le restant de l'année?

*** les prochaines questions sont très importantes pour nous. Elles nous serviront à mieux connaître la réalité et les besoins des gens qui travaillent en horticulture ornementale. Il est important de vous rappelez que toutes les informations que nous recueillons sont ENTièrement confidentielles.

13. De quelle façon êtes-vous payé(e)?

0 - fixe, hebdomadaire

1 - fixe, taux horaire

2 - Au rendement

3 - À forfait

4 - À commission

6 - Autre. Précisez _____

Salaire brut: _____\$/ Hre ou Sem

14. a) Quel est votre revenu annuel?

0- Moins de 9 999 \$

1- 10 000 \$ - 24 999 \$

2- 25 000 \$ - 49 999 \$

3- 50 000 \$ - 99 999 \$

4- 100 000 \$ - 249 000 \$

5- 250 000 \$ - 499 999 \$

6- 500 000 \$ +

b) Est-ce que votre revenu horticole est votre principale source de revenu ?

Oui _____ Non _____

15. Quel est votre revenu familial annuel?

0- Moins de 9 999 \$

7- 10 000 \$ - 24 999 \$

8- 25 000 \$ - 49 999 \$

9- 50 000 \$ - 99 999 \$

10- 100 000 \$ - 249 000 \$

11- 250 000 \$ - 499 999 \$

12- 500 000 \$ +

C- Profil de cheminement professionnel

16. Avez-vous travaillé dans d'autres secteurs que celui de l'horticulture?

0 - OUI

i) lesquels, et pendant combien de temps?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ii) pourquoi avez-vous quitté ces secteurs d'emploi? (question ouverte)

17. Que faisiez-vous immédiatement avant votre embauche dans le secteur horticole?

0- Études

1- Emploi dans un autre secteur. Précisez _____

2- Assistance-emploi

3- Assurance-emploi

4- Autre _____

18. a) Quels sont les facteurs qui ont motivé votre décision de travailler en horticulture?

b) Sentez-vous que dans la société et dans votre entourage, il y a reconnaissance de votre profession? (question ouverte)

19. Au cours des 5 dernières années, avez-vous été prestataire d'un programme d'aide gouvernemental?

OUI

Précisez les programmes et la période :

	De	à
0 - Assurance-emploi	_____	_____
1 - Assistance-emploi	_____	_____
2 - Subvention à l'emploi (OPHQ, intégration à l'emploi)	_____	_____
	_____	_____
3 - Autre. Précisez. (CSST)	_____	_____
a) _____	_____	_____
b) _____	_____	_____

4- NON

Questions : Globalement, à quel point êtes-vous satisfait (e) de :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
20. Votre travail?				
21. Vos conditions de travail?				
Questions : À quel point êtes-vous satisfait (e) :				
22. De l'accueil que vous avez reçu à votre arrivée dans l'entreprise?				
23. De votre intégration dans l'entreprise?				
24. De la formation et de l'entraînement à la tâche reçus?				
25. De l'encadrement offert dans l'exécution de votre travail?				
26. Des opportunités de carrière que vous offre votre entreprise?				

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
27. Des opportunités de formation et de perfectionnement que vous offre votre entreprise?				
28. De vos relations avec vos collègues?				
29. De vos relations avec vos employeurs(es)?				
30. De vos relations avec vos supérieurs(es)?				
31. Du style de supervision de vos supérieurs?				
32. Du climat de travail?				
33. De la reconnaissance de votre travail et des encouragements que vous recevez?				
34. Des possibilités que vous offre votre milieu de travail de concilier votre vie personnelle / familiale et professionnelle?				

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
35. Du niveau d'intérêt que suscitent pour vous les tâches que vous accomplissez dans le cadre de votre travail?				
36. De la quantité de travail que vous avez à accomplir à l'intérieur de vos tâches?				
37. Du niveau de stress relié à l'exécution de vos tâches?				
38. Du degré d'autonomie dont vous disposez dans l'exécution de votre travail?				
39. De vos horaires de travail? a) printemps (dates : _____) Nombre d'heures par jour : _____ Nombre d'heures par semaine : _____ Nombre de jour par semaine : _____ Nombre d'heures par fin de semaine : _____				
b) été (dates : _____) Nombre d'heures par jour : _____ Nombre d'heures par semaine : _____ Nombre de jour par semaine : _____ Nombre d'heures par fin de semaine : _____				

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
c) automne (dates : _____) Nombre d'heures par jour : _____ Nombre d'heures par semaine : _____ Nombre de jour par semaine : _____ Nombre d'heures par fin de semaine : _____ d) hiver (dates : _____) Nombre d'heures par jour : _____ Nombre d'heures par semaine : _____ Nombre de jour par semaine : _____ Nombre d'heures par fin de semaine : _____				
40. De vos conditions de travail physiques telles que : a) les conditions climatiques (température et niveau d'humidité)				
b) la pénibilité physique du travail à effectuer (poids lourds à porter, position fatigante, etc...)				
À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
41. Des mesures de sécurité dans votre lieu de travail, vis-à-vis :				
a) la manipulation ou l'exposition à des substances toxiques (pesticides, poussières, gaz)				
b) la manipulation de machinerie ou d'outils potentiellement dangereux				
c) l'accès à des équipements de protection individuels (masques respiratoires, imperméables, protecteurs acoustiques, etc...)				
42. Des conditions d'hygiène dans votre milieu de travail? (niveau de propreté, accès à des toilettes, à de l'eau potable, etc...)				
43. De votre statut d'emploi				
a) Sur une base hebdomadaire (temps plein VS temps partiel)?				
b) Sur une base annuelle (régulier VS saisonnier)?				
44. De votre sécurité d'emploi?				

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
45. De votre salaire?				
46. De vos conditions de travail liées à la rémunération (congrés de maternité, de maladies, pauses, assurances collectives, vacances, congrés les fins de semaine, etc...) Précisez . _____ _____ _____				
47. De vos conditions de travail non-liées à la rémunération (fourniture de vêtement de travail, repas, logement, etc...) Précisez . _____ _____ _____				
À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait

À quel point êtes-vous satisfait (e) :	1 très insatisfait	2 plutôt insatisfait	3 plutôt satisfait	4 très satisfait
48. En conclusion, si on vous demandait d'évaluer votre degré de satisfaction face à votre environnement de travail (conditions de travail en général, horaire, avantages) , quelle cote lui donneriez-vous?				
49. Quant à votre degré de satisfaction par rapport à vos tâches et responsabilités (votre travail en général, le type d'emploi), à quel niveau vous situeriez-vous?				

F – Évaluation de la motivation

50. Indiquez, par ordre croissant (1 étant le plus important et 4 le moins important) lequel des éléments suivants est pour vous le plus important dans le cadre de votre travail :

- a) Le salaire _____
- b) Le climat de travail _____
- c) La sécurité d'emploi _____
- d) L'intérêt pour mon travail _____
- e) Autre _____

51. Complétez la phrase suivante : Vous occupez un emploi dans le secteur de l'horticulture parce que :

52. Quel est ou quels sont les éléments que vous appréciez le plus dans votre travail ou dans votre secteur d'activités?

53. Quel est ou quels sont les éléments que vous appréciez le moins dans votre travail ou dans votre secteur d'activités?

G- Perspectives futures

54. Désirez-vous, dans l'avenir, continuer à occuper un emploi en horticulture (dans ce domaine)?

- 0 - oui
- 1 - ne sais pas
- 2 - non

Si oui :

a) Quelles sont vos aspirations professionnelles dans ce secteur?

b) Désirez-vous continuer à travailler pour la même entreprise?

0 - Oui

1 - Ne sais pas

2 - Non

Pourquoi? _____

Si non :

a) Dans quel secteur/ type d'emploi/ profession prévoyez-vous vous réorienter?

55. Selon vous, quelle(s) mesure(s) contribuerait (aient) le plus à l'amélioration de vos conditions de travail?

56. D'après vous, qu'est-ce que le secteur offre et qui fait en sorte que vous désirez continuer à travailler dans ce secteur ?

57. Avez-vous des commentaires ou des suggestions en rapport avec ce questionnaire?

BIBLIOGRAPHIE

Association canadienne des surintendants de golf (ACSG), Désignations professionnelles : Le surintendant de parcours de golf. Site Web de l'ACSG. Mars 2003.

Bureau de la statistique du Québec et MAPAQ, Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec. Édition 1998. 90 pages

Conseil québécois des ressources humaines en tourisme, Le développement des ressources humaines en tourisme. Diagnostic de la situation et orientations stratégiques. Sommaire. Mai 1996. 21 pages.

D'Ambroise, Gérald et Garand, Denis J., Identification des difficultés et besoins des PME en matière de gestion des ressources humaines. Rapport de recherche. Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Octobre 1993. 125 pages.

Dufresne, Dumas, Mizoguchi Associés, Étude de perception et de consommation dans le secteur de l'horticulture ornementale. Rapport préparé pour la FIHOQ. Octobre 1999. 79 pages.

Emploi Québec, Le marché du travail au Québec - Perspectives professionnelles pour l'horizon 2001 - 2005. Information due le marché du travail.

FIHOQ, Les besoins de formation et de main-d'œuvre dans l'industrie horticole ornementale au Québec. Mémoire présenté au Ministre de l'agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. Octobre 1987. 75 pages et annexes.

FIHOQ, L'horticulture au Québec, une véritable mosaïque de compétences. 15 pages.

Giasson, Robert, Plan stratégique de développement. Filière de l'horticulture ornementale au Québec. Septembre 1994. 18 pages.

IQRHH, Étude sur la structure des emplois dans le secteur de l'horticulture ornementale au Québec. Novembre 1999. Document synthèse et documents par sous-secteurs.

Institut de technologie agroalimentaire de Saint-Hyacinthe, Gestion d'un terrain de golf (AEC). Document réalisé grâce à la contribution financière du Fonds de formation professionnelle en horticulture. 2002.

Les Éditions Septembre, Le Guide Choisir 2001. En collaboration avec le MÉQ. Automne 2000. 568 pages.

MAPAQ, La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives. Rapport analytique. Mai 1993. 16 pages.

MAPAQ, Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec 1999. Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire. 166 pages.

MÉQ, Entretien des terrains de golf. Étude préliminaire. Direction générale de la formation professionnelle et technique. Septembre 1989.

MÉQ, Jardinerie et Aménagement paysager. Étude préliminaire. Direction générale de la formation professionnelle et technique. Octobre 1998. 59 pages.

MÉQ, Jardinerie et Aménagement paysager. Rapport d'analyse de la situation de travail. Direction de la formation professionnelle et technique. 2000. 49 pages.

MÉQ, La Relance au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars des personnes diplômées de 2000-2001. Secteur de l'information et des communications. Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs.

MÉQ, La Relance au secondaire en formation professionnelle. Les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2002, des personnes diplômées en 2000-2001, selon le programme d'étude. Secteur de l'information et des communications. Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs.

MÉQ, La Relance au secondaire en formation professionnelle. Les types d'emplois occupés au 31 mars 2002, par les personnes diplômées en 2000-2001, selon le programme d'études. Secteur de l'information et des communications. Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs.

MÉQ, La Relance au secondaire en formation professionnelle. Données sur l'intégration au marché du travail de 2000 à 2002 de personnes diplômées. Promotions de 1998-1999 à 2000-2001. Secteur de l'information et des communications. Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs.

MÉQ, La relance au secondaire en formation professionnelle. Promotion 2000-2001. Situation au 31 mars 2002.

Sites Internet, Tous les sites des différents sous-secteurs concernés par le diagnostic ainsi que ceux reliés à ces derniers.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Problématique de formation professionnelle dans le secteur des pépinières-jardinerie. Septembre 1987. 66 pages.

Table filière de l'horticulture ornementale du Québec, Plan stratégique de développement 2001-2004. Février 2002. 17 pages.