

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



***PROFIL DU SOUS-SECTEUR
GESTION ET ENTRETIEN DES
ESPACES VERTS MUNICIPAUX***



Novembre 1999

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

© Gouvernement du Québec

Dépot Légal : 1999

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

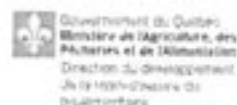
ISBN : 2-922003-20-5

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition d'indiquer la source.

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



Cette étude a bénéficié du soutien financier de :



Équipe de production et de réalisation

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

Responsable :

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

Recherche, coordination et rédaction :

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

Collaboration spéciale :

Danielle Mineau

Membres du Comité d'encadrement de l'étude :

Serge Dion, Association des Jardineries du Québec (AJQ)

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

Jean Labelle, Emploi-Québec

Luc Labonté, Association des Jardineries du Québec (AJQ)

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

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

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

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

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

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

Organismes ayant contribué financièrement à l'étude :

Emploi-Québec

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

Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH)

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

Ministère de l'Éducation du Québec (MÉQ)

Organismes ayant collaboré à l'étude :

Association des professionnels en irrigation horticole (APIQ)

Association des jardineries du Québec (AJQ)

Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)

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

Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)

Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)

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

Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)

Validation de la méthodologie :

J. M. André Lachance et associés

Correction des documents, conception graphique et mise en page

Kristine Boyer

Remerciements

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

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

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

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

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

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

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

Le président,

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

André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>		
<i>Remerciements</i>		
INTRODUCTION	<i>p.1</i>	
MÉTHODOLOGIE		
<i>Objectifs</i>	<i>p.3</i>	
<i>Type d'étude</i>	<i>p.3</i>	
<i>Référence</i>		
<i>Recherche documentaire</i>	<i>p.4</i>	
<i>Questionnaires</i>	<i>p.4</i>	
<i>Échantillon</i>	<i>p.4</i>	
<i>Cueillette de données</i>	<i>p.5</i>	
<i>Validation</i>	<i>p.5</i>	
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		
<i>Type et valeur de l'activité économique</i>	<i>p.7</i>	
<i>Type d'activités</i>	<i>p.7</i>	
<i>Valeur des activités</i>	<i>p.7</i>	
<i>Forces et faiblesses</i>	<i>p.7</i>	
<i>Forces</i>	<i>p.7</i>	
<i>Faiblesses</i>	<i>p.7</i>	
<i>Menaces et défis</i>	<i>p.7</i>	
<i>Menaces</i>	<i>p.7</i>	
<i>Défis</i>	<i>p.7</i>	
<i>Caractéristiques des entreprises et des travailleurs</i>	<i>p.7</i>	
<i>Nombre d'entreprises</i>	<i>p.7</i>	
<i>Taille des entreprises</i>	<i>p.7</i>	
<i>Localisation de l'industrie</i>	<i>p.7</i>	
<i>Nombre de travailleurs</i>	<i>p.7</i>	
<i>Présence des femmes</i>	<i>p.8</i>	
<i>Occupations, métiers et professions</i>	<i>p.8</i>	
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
<i>Profil de l'emploi</i>	<i>p.8</i>	
<i>Structure d'emploi</i>	<i>p.8</i>	
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>	<i>p.8</i>	
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>	<i>p.9</i>	
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>	<i>p.9</i>	
Perspectives professionnelles		<i>p.10</i>
<i>Évolution de l'emploi</i>		<i>p.10</i>
<i>Progression dans l'emploi</i>		<i>p.10</i>
Embauche des travailleurs		<i>p.10</i>
<i>Exigences d'embauche</i>		<i>p.10</i>
<i>Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs</i>		<i>p.11</i>
<i>Méthodes de recrutement</i>		<i>p.11</i>
Formation des travailleurs		<i>p.11</i>
<i>Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation</i>		<i>p.11</i>
<i>Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution</i>		<i>p.12</i>
<i>Recommandations des employeurs</i>		<i>p.12</i>
PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS		
<i>Profil du directeur</i>		<i>p.13</i>
<i>Profil du contremaître</i>		<i>p.16</i>
<i>Profil du chef d'équipe</i>		<i>p.19</i>
<i>Profil de l'employé de soutien</i>		<i>p.22</i>
<i>Profil de l'employé saisonnier</i>		<i>p.25</i>
BIBLIOGRAPHIE		<i>p.28</i>

Introduction

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

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

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

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

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

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

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

1. Objectifs de l'étude

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

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

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

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

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

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

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

2. Type d'étude

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

au Québec, c'est-à-dire :

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

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

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

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

3. Référence

A) RECHERCHE DOCUMENTAIRE :

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

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

B) QUESTIONNAIRES :

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

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

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

C) ÉCHANTILLON :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Cueillette de données

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

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

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

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

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

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

5. Validation

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

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

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

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

PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE



1. Type et valeur des activités économiques

1.1 TYPE D'ACTIVITÉS

L'ensemble des organismes visités et interrogés sont municipaux. Ils font partie intégrante des villes à travers le Québec et la section correspondant à leurs activités est la «direction de la gestion et l'entretien des parcs et espaces verts». Dans le cadre de la présente étude, nous avons noté que la plupart des municipalités jumellent l'aménagement et l'entretien des espaces verts avec d'autres services tels les travaux publics et le service des loisirs.

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

Il est difficile de déterminer les budgets reliés à cette direction dans les municipalités car ils se fondent, en majorité, avec ceux des travaux publics. Par ailleurs, ils sont évidemment aussi fonction de la dimension de chacune des municipalités.

Toutefois, selon l'information recueillie dans le cadre de la présente étude, une municipalité moyenne dont la population se situe entre 25 000 et 50 000 pourrait disposer d'un budget annuel d'environ 500 000 \$ pour la gestion et l'entretien de ses espaces verts. Néanmoins, on ne peut généraliser puisque tout dépend de la municipalité, de sa grosseur, de son territoire et de sa structure organisationnelle.

Depuis quelques années, les budgets accordés à cette direction diminuent, ou dans certains cas sont stables, mais la somme des actions à entreprendre augmente.

Enfin, on dénote une certaine tendance depuis quelques années qui est de favoriser de plus en plus la sous-traitance pour ce qui est de l'aménagement ou l'entretien des espaces verts. De plus, dans certaines municipalités, il est également de plus en plus question de mettre en place des organismes paramunicipaux pour gérer l'entretien des parcs et espaces verts publics.



2. Forces et faiblesses du sous-secteur

2.1 FORCES

- La préoccupation croissante de la population pour l'amélioration de la qualité de l'environnement et

l'engouement pour l'embellissement de l'environnement.

2.2 FAIBLESSES

- La diminution des fonds provenant de l'État.
- La rationalisation des budgets dans les municipalités.
- Le caractère saisonnier des activités.
- La rigueur des descriptions de tâches (cloisonnement) dans les conventions collectives.



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- La tendance à opter pour la sous-traitance.
- La volonté de former des corporations paramunicipales.
- La perte d'emplois permanents bien rémunérés.

3.2 DÉFIS

- La formation de la main-d'œuvre.
- L'assouplissement des conventions collectives.
- La nécessité de trouver des alternatives aux méthodes traditionnelles de gestion et d'entretien des espaces verts.



4. Caractéristiques des organisations et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ORGANISATIONS

Dans chacune des 1 500 municipalités du Québec, on retrouve une section responsable de la gestion et l'entretien des espaces verts et des parcs. Cette section peut toutefois avoir une nomination différente d'une municipalité à l'autre. Elle est en majorité jumelée à la direction des travaux publics.

4.2 TAILLE DES ORGANISATIONS

Tout est fonction de la taille des municipalités, des budgets disponibles et de la volonté politique.

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

Partout à travers le Québec.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

Le nombre de travailleurs varie dans chacune des municipalités. Une municipalité dont la population se situe entre 25 000 et 50 000 habitants engage généralement une

dizaine d'employés permanents et environ une vingtaine sur une base saisonnière.

Les plus petites municipalités (entre 10 000 et 25 000) auront environ cinq employés permanents, qu'elles affecteront à d'autres responsabilités dépendant des périodes de l'année, et engageront une dizaine d'employés saisonniers dont la majorité sont des étudiants non spécialisés. Par contre, tout dépendra si la municipalité effectue ses travaux en régie ou à contrat.

Selon une étude réalisée par le Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en 1993 et intitulée «La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives», les organismes et entreprises réalisant la gestion et l'entretien d'espaces verts seraient responsables de la création de 11,6% des emplois en horticulture ornementale soit environ 3 000 emplois (équivalant temps plein). Selon l'information recueillie auprès des personnes interrogées lors de la présente enquête, plus de 80% de ces emplois se retrouvent dans les municipalités.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

Selon l'information recueillie au cours de la

présente enquête, entre 17 et 20% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes. Toutefois, les postes de jardiniers ou d'horticulteurs seraient occupés par des femmes dans une proportion d'à peine 10%.

Nous avons remarqué, au cours de la présente étude, que les postes occupés par des personnes de plus de 45 ans le sont par des hommes. Cependant, les personnes engagées comme «relève» sont, dans une proportion intéressante, de sexe féminin.

5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve dans le sous-secteur de la gestion et de l'entretien des espaces verts municipaux sont :

- Directeur
- Contremaître
- Chef d'équipe
- Employé de soutien
- Employé saisonnier

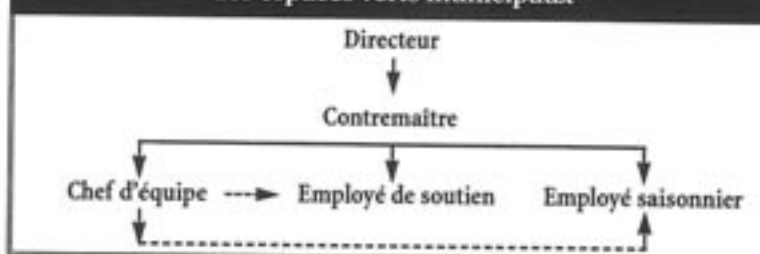
PROFIL DES EMPLOIS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

1. Profil de l'emploi

1.2 STRUCTURE D'EMPLOI

La structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien d'espaces verts municipaux est représentée par la figure suivante.

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux



1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le directeur planifie, organise, dirige et contrôle les opérations des services de gestion et d'entretien des espaces

verts municipaux. De plus, il consacre une partie de son temps à divers mandats relatifs à d'autres directions de la municipalité dont celle des travaux publics. Le directeur occupe un poste à temps plein permanent. L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine réparties entre 7 heures 30 et 17 heures sur une base de cinq jours. Le salaire annuel d'un directeur varie entre 65 000 \$ et 85 000 \$ selon l'expérience et les qualifications.

Le contremaître en gestion et entretien des espaces verts municipaux supervise, coordonne et contrôle les activités ainsi que les employés de soutien et ceux saisonniers. Il occupe un poste permanent à temps plein. Toutefois, il exerce d'autres activités en fonction des différentes périodes de l'année, notamment, au niveau des travaux publics. Le salaire annuel d'un contremaître varie entre 35 000 \$ et 50 000 \$. La semaine normale de travail est de 40 heures échelonnées entre 7 heures 30 et 17 heures sur une base de cinq jours hebdomadaires. De plus, dans la majorité des cas, le con-

Tableau
Profil de l'emploi du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux

	Travail permanent	Travail saisonnier	Salaire moyen
Directeur	100%	--	Entre 65 000 \$ et 85 000 \$ par année
Contremaître	100%	--	Entre 35 000 \$ et 50 000 \$ par année
Chef d'équipe	100%	--	Entre 15\$ et 20\$ l'heure
Employé de soutien	100%	--	Entre 9\$ et 15\$ l'heure
Employé saisonnier	--	100%	Entre 7\$ et 12\$ l'heure

tremaitre est de garde, à tour de rôle, les soirs et les fins de semaine.

Le chef d'équipe est un employé permanent qui occupe un emploi à temps plein du mois d'avril au mois d'octobre, soit entre 24 et 40 semaines par année. Certains sont embauchés sur une base annuelle et effectuent d'autres tâches le reste de l'année. Le chef d'équipe exécute les tâches variées se rapportant à l'aménagement et à l'entretien des espaces verts municipaux. La semaine normale de travail est de 40 heures, sur une base de cinq jours par semaine, échelonnées entre 7 heures 30 et 16 heures 30. Cet horaire peut toutefois varier en fonction de la température. Le salaire horaire moyen d'un chef d'équipe se situe entre 15\$ et 20\$.

Le salaire horaire moyen d'un employé de soutien varie entre 9\$ et 15\$. La semaine normale de travail est de 40 heures, sur une base de cinq jours par semaine, échelonnées entre 7 heures 30 et 16 heures. L'horaire peut toutefois varier en fonction de la température. L'employé de soutien exécute des travaux manuels afin de collaborer à l'aménagement et l'entretien des espaces verts municipaux ainsi que des bâtiments. Il occupe un emploi à temps plein permanent de 24 à 40 semaines par année. Toutefois, une proportion importante des employés de soutien est affectée à d'autres tâches durant la période hivernale ce qui leur permet de travailler douze mois par année.

L'employé saisonnier effectue des tâches semblables à l'employé de soutien régulier et vient donc l'appuyer dans l'exécution de ses tâches à des périodes particulières de l'année. Son horaire de travail est le même que pour l'employé de soutien soit 40 heures par semaine, sur une base de cinq jours. Son horaire peut toutefois varier en fonction de la température. Le salaire horaire d'un employé saisonnier varie entre 7\$ et 12\$.



2. Métiers, professions et occupations clés

Les personnes interrogées estiment dans 80% des cas que les employés de soutien qui connaissent leur travail sont les travailleurs clés dans les directions responsables de

la gestion et l'entretien des espaces verts municipaux. En effet, ils considèrent que les horticulteurs, agronomes ou techniciens, qui occupent un poste dans cette catégorie d'emploi, ont les compétences et l'expérience pour accomplir adéquatement leurs tâches. Toutefois, 20% des personnes interrogées dans le cadre de la présente enquête ont mentionné qu'il n'y avait pas vraiment de poste clé et que l'atteinte des objectifs est réalisable dans la mesure où le travail se fait en équipe.



3. Profil de la main-d'œuvre

Plus de 95% des directeurs en aménagement et entretien d'espaces verts sont des hommes et leur âge varie entre 40 et 55 ans. La majorité a complété un diplôme d'études collégiales en administration et a suivi un programme de formation en génie que ce soit au niveau collégial ou universitaire. Les personnes qui occupent ce poste ont un minimum de 10 années d'expérience dans le secteur municipal ou dans un secteur connexe.

Les postes de contremaître sont occupés par des travailleurs dont l'âge varie entre 30 et 45 ans. À peine 20% des personnes qui occupent ce poste sont des femmes. Ils ont en général complété un diplôme d'études collégiales et plusieurs ont obtenu un diplôme en génie au niveau collégial. Les contremaîtres possèdent un minimum de cinq années d'expérience dans le secteur.

Les chefs d'équipe ont entre 27 et 58 ans et la majorité détient un diplôme d'études secondaires. Parmi ces travailleurs on retrouve plus de 90% d'hommes. La plupart des chefs d'équipe ont complété un diplôme non relié à l'horticulture. Ils possèdent, en moyenne, 12 années d'expérience, et ont obtenu le poste grâce à leur ancienneté.

Plus de 90% des employés de soutien sont des hommes dont l'âge varie entre 18 et 45 ans. Rares sont les travailleurs qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires. En général, les personnes embauchées avaient travaillé comme travailleurs saisonniers pendant quelques années. La plupart de ces travailleurs occupent toutefois leur

Tableau
Profil de la main-d'œuvre du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Directeur	De 40 à 55	95%	5%	Collégiale	Génie, gestion des espaces verts municipaux	Minimum 10 ans
Contremaître	De 30 à 45	80%	20%	Collégiale	Horticulture, génie	Minimum 5 ans
Chef d'équipe	De 27 à 58	90%	10%	Secondaire	Quelques fois horticulture	Moyenne de 12 ans
Employé de soutien	De 18 à 45	90%	10%	Aucune	Quelques fois horticulture	Minimum 6 ans
Employé saisonnier	De 16 à 45	90%	10%	Aucune	Rare	Aucune

poste depuis plusieurs années, soit depuis plus de 6 ans.

Parmi les travailleurs saisonniers, on retrouve peu de femmes. En effet, plus de 90% de ces travailleurs sont des hommes dont l'âge varie entre 16 et 45 ans. Plusieurs sont des étudiants qui exercent cette occupation comme emploi d'été et travaillent deux à trois années consécutives pour la même municipalité. Parmi ceux qui ne sont pas étudiants, rares sont ceux qui ont complété un diplôme d'études secondaires. En général, les personnes embauchées comme employés saisonniers n'ont aucune expérience de travail reliée au secteur.



4. Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Compte tenu du contexte de rationalisation que vivent les municipalités et la tendance à opter de plus en plus pour la sous-traitance, peu de nouveaux emplois ont vu le jour au cours des dernières années. Par ailleurs, il y a peu de développement à prévoir pour les prochaines années si ce n'est des perspectives d'embauche à l'interne compte tenu du contexte de syndicalisation. De plus, dans certaines municipalités, on pourrait assister à des fermetures de postes lors de retraite de travailleurs ou à des réaffectations dans d'autres directions.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

Une certaine progression existe pour différents postes dans les directions responsables de la gestion et l'entretien des espaces verts municipaux. Ainsi, l'employé saisonnier pourra obtenir un poste d'employé de soutien régulier si un poste était rendu disponible. Toutefois, cette perspective est de plus en plus rare. Par ailleurs, l'employé de soutien peut, grâce à son ancienneté, obtenir un poste de chef d'équipe ou même de contremaître. Néanmoins, dans la réalité, il y a peu de postes qui s'ouvrent et donc la progression se traduit généralement par le changement d'échelon et

par une progression salariale.



5. Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

De nombreuses années d'expérience comme contremaître ou superviseur dans une municipalité ou une très bonne connaissance du milieu municipal sont exigées pour le poste de directeur. Un diplôme en administration est habituellement souhaité. Dans plusieurs municipalités, on favorise l'embauche d'un travailleur ayant obtenu un diplôme en génie civil puisque le directeur cumule généralement aussi les responsabilités reliées aux travaux publics.

Un diplôme minimal d'études secondaires est généralement exigé pour le poste de contremaître. Selon que ce dernier cumule une ou deux fonctions, dont celle reliée aux travaux publics, un diplôme collégial en génie civil ou encore en administration est requis. Un permis provincial d'application de pesticides peut être exigé et un permis de conduire de classe 3 fait partie des critères généraux.

Aucun diplôme particulier n'est nécessaire pour le poste de chef d'équipe. Généralement ce travailleur est recruté à l'interne en fonction de son ancienneté. De l'expérience en horticulture peut être exigée. Dans la majorité des cas un permis d'application des pesticides est obligatoire.

Les employés de soutien sont habituellement recrutés parmi les personnes qui ont travaillé comme employés saisonniers pour la municipalité. Quelques années d'études secondaires sont généralement exigées de même qu'un permis de conduire de classe 3. Dans certaines municipalités le permis provincial d'application des pesticides peut être obligatoire.

Enfin, quelques années d'études secondaires sont souhaitées pour le poste d'employé saisonnier mais en général, les principaux critères d'embauche sont l'endurance et la bonne forme physique.

5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

Contrairement à d'autres sous-secteurs de l'horticulture ornementale, le secteur de la gestion et de l'entretien des espaces verts municipaux ne connaît aucun problème particulier d'embauche de travailleurs. En effet, dans le cadre de l'étude, les personnes interrogées n'ont indiqué aucun problème de recrutement en ce qui concerne les directeurs, les contremaîtres, les chefs d'équipe, les employés de soutien ou les travailleurs saisonniers.

Ceci s'explique notamment par le fait que les travailleurs considèrent les conditions de travail très satisfaisantes et qu'en général, l'employé peut travailler sur une période beaucoup plus longue que dans d'autres sous-secteurs de l'horticulture ornementale.

Fait à souligner, dans la majorité des cas, les contremaîtres et les chefs d'équipe sont recrutés à l'interne compte tenu, notamment, des dispositions des conventions collectives. Par ailleurs, une proportion importante d'employés de soutien avaient, au préalable, travaillé pour la municipalité comme travailleurs saisonniers avant d'être embauchés comme travailleurs permanents.

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Compte tenu des conventions collectives, la presque totalité des travailleurs du secteur municipal sont recrutés à l'interne. La personne peut provenir du même service et poser sa candidature pour un poste qui offre des conditions supérieures à celles qu'elle a présentement. Ou encore, le travailleur peut provenir d'une autre direction et avoir un intérêt pour ce genre de travail. Dans certains cas toutefois, il peut s'agir d'une abolition de poste dans une direction qui pousse le travailleur à poser sa candidature pour un emploi dans une autre direction.

Par contre, en ce qui concerne les postes de directeurs, généralement, les personnes qui y appliquent proviennent de l'extérieur.

ressources humaines. Par ailleurs, un nombre important de directeurs croient qu'une formation en informatique leur serait utile dans l'exercice de leurs fonctions.

La formation offerte aux contremaîtres est variée et passe de sessions de secourisme et de santé et sécurité au travail à des cours en aménagement paysager, en entretien de terrains de jeux et sur la plantation et l'entretien de végétaux. Une mise à jour des nouveaux produits semble une pratique acquise dans l'ensemble des municipalités. Leurs supérieurs les encouragent à suivre de la formation en horticulture ou dans un domaine connexe à leurs tâches et dans la majorité des cas les frais de scolarité et autres frais reliés à la formation leur sont remboursés. Quant aux contremaîtres, ils jugent qu'une formation en horticulture ou en gestion des espaces verts est toujours utile. Par ailleurs, ils croient que des sessions d'informatique leur seraient bénéfiques dans l'exercice de leurs fonctions.

Généralement, on offre aux chefs d'équipe des sessions d'information sur la santé et sécurité au travail de même que sur les premiers soins. Par ailleurs, des journées d'information sont organisées par les fournisseurs pour présenter les nouveaux produits et matériaux. D'autres sessions de formation peuvent être offertes en fonction des besoins exprimés par les travailleurs et généralement, les dépenses qui y sont reliées sont remboursées par l'employeur qui les encouragent à poursuivre de la formation en horticulture ou dans un domaine connexe. Quant aux travailleurs, ils ont manifesté le besoin de rester informés des développements dans leur secteur et croient qu'il est important d'avoir régulièrement de l'information sur les nouveaux produits.

Plusieurs municipalités offrent aux employés de soutien, en collaboration avec les écoles de formation professionnelle, de la formation et du perfectionnement sur les végétaux, l'entretien, l'aménagement, les outils, etc. Leurs supérieurs les encouragent à suivre de la formation ou du perfectionnement en horticulture ou dans un secteur connexe et dans la majorité des cas, ils remboursent les frais qui y sont reliés. Certaines municipalités ont mis en place des programmes de formation pour leurs travailleurs. Quant aux travailleurs, ils n'ont, dans l'ensemble, manifesté aucun besoin particulier de formation ou de perfectionnement.

Quant aux travailleurs saisonniers, ils ne suivent aucune formation spécifique si ce n'est une formation de base à leur entrée en fonction, qui porte davantage sur les procédures et politiques de l'organisation que sur l'horticulture.



6.

Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Les directeurs en gestion et entretien des espaces verts municipaux approfondissent leurs compétences en assistant à des colloques et des séminaires. Ceux-ci ont manifesté un intérêt pour de la formation en gestion des

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

Plusieurs employeurs (directeurs) ont déploré le manque de formation pratique dans le cadre des programmes de formation qu'ils ont suivis. Ils sont toutefois satisfaits du contenu théorique de ces programmes.

Quant aux cours et programmes offerts aux travailleurs, ils considèrent qu'ils sont, dans l'ensemble, assez utiles et qu'ils permettent d'initier les travailleurs à une partie du travail qu'ils auront à effectuer dans l'exercice de leur profession. Néanmoins, ils estiment qu'une formation davantage pratique, par exemple un programme d'alternance travail/étude, favoriserait les travailleurs.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Les directeurs estiment que le secteur de l'éducation doit poursuivre ses échanges avec le milieu afin de s'assurer de se maintenir au courant de ses besoins. Ils recommandent que les stages soient davantage diversifiés et qu'ils se tiennent à différentes périodes de l'année de manière à ce que l'étudiant puisse effectuer toutes les tâches reliées à ses futures fonctions. Un programme de type «alternance travail/étude» est jugé tout à fait adéquat pour le type d'activités que le secteur exerce.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



DIRECTEUR

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Gestion et entretien d'espaces verts municipaux.*

Type d'activité(s) : Les organismes consultés dans le cadre de la présente étude étaient tous des organismes municipaux.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Cadre, gestionnaire.*

Titre générique : *Directeur.*

Titre(s) en entreprise : Directeur de la gestion et de l'entretien des espaces verts et des parcs, directeur du service des travaux publics, directeur adjoint de la gestion et l'entretien des espaces verts et des travaux publics.

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

CCDP : 7131-118 Gestionnaire, aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le directeur de la gestion et de l'entretien des espaces verts et des parcs planifie, organise, dirige et contrôle les opérations du service de gestion et de l'entretien des espaces verts.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le directeur de la gestion et de l'entretien des espaces verts municipaux remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Planifie, organise, dirige et contrôle les opérations de gestion et d'entretien des espaces verts municipaux;
- ☛ Détermine les politiques d'intervention et définit les modalités d'application;
- ☛ Prépare les appels d'offre et évalue les soumissions;
- ☛ Prévoit et estime les besoins en matériaux et en main-d'œuvre;
- ☛ Organise les activités reliées à la gestion et l'entretien des espaces verts et des parcs : la plantation et l'entretien des arbres, des jardins, des pelouses, des bacs de plantation, des pots suspendus, des arbustes et des haies et la construction et l'installation de clôtures, de terrasses, d'allées et de murs de soutènement, etc.;
- ☛ Embauche et supervise le personnel;
- ☛ Assure l'approvisionnement du matériel et des pièces nécessaires à la réalisation des activités;
- ☛ Tient à jour les dossiers financiers et du personnel;
- ☛ Délègue une partie ou l'ensemble des tâches ci-haut mentionnées à un contremaître;
- ☛ Effectue toute autre tâche reliée à ses différents mandats.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif des travailleurs : En général, on retrouve un directeur dans chacune des municipalités du Québec. Dans bon nombre de municipalités, le directeur est responsable, non seulement de la direction de l'aménagement et de l'entretien des terrains mais aussi des travaux publics, des services de loisirs et du service d'urbanisme. Dans les petites municipalités, les tâches de directeur sont jumelées à celle du contremaître.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Localisation des travailleurs : Les travailleurs se situent à proximité des municipalités pour lesquelles ils travaillent. Dans la majorité des cas, le directeur doit habiter dans la municipalité pour laquelle il travaille.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des directeurs se situe entre 40 et 55 ans.

Sexe : Plus de 95% des directeurs sont des hommes.

Scolarité : La majorité des directeurs ont complété un diplôme en administration de niveau collégial. Certains ont obtenu un diplôme ou suivi des cours au niveau universitaire.

Formation professionnelle pertinente : Dans certains cas, les directeurs ont suivi des cours en horticulture ou en gestion des espaces verts. Une majorité a un diplôme d'études collégiales en génie. Par ailleurs, environ 15% des travailleurs interrogés dans le cadre de la présente enquête détiennent un diplôme universitaire en génie forestier.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les personnes qui occupent ce type de poste ont un minimum de dix années d'expérience dans le secteur municipal ou dans un secteur connexe à la gestion des espaces verts.

Langue de travail : Dans la majorité des municipalités la langue de travail est le français. L'anglais est cependant davantage utilisé dans les municipalités où on retrouve une proportion importante d'anglophones. Dans tous les cas, on assure un service en anglais ou en français aux citoyens qui en font la demande.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les directeurs occupent un poste permanent, à temps plein.

Horaire de travail : L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine réparties entre 7 heures 30 et 17 heures sur une base de cinq jours hebdomadaires.

Salaire : Selon l'expérience, le salaire annuel peut varier entre 65 000 \$ et un peu plus de 85 000 \$.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les budgets accordés au service diminuent d'année en année mais les exigences restent les mêmes ou augmentent. On doit réussir à faire plus avec toujours moins, à jongler avec les nombreuses contraintes et développer de nouvelles philosophies d'intervention.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : De nombreuses années d'expérience comme contremaître ou superviseur dans une municipalité ou une très bonne connaissance du milieu sont exigées. Un diplôme en administration est habituellement souhaité. Dans la majorité des municipalités, on favorise plutôt l'embauche d'un travailleur ayant obtenu un diplôme en génie civil puisque le directeur cumule généralement les fonctions reliées aux travaux publics.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les personnes interrogées n'ont souligné aucun problème particulier relié à l'embauche des directeurs.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : La plupart des directeurs actuels occupent leur emploi depuis un certain nombre d'années. Comme il y a peu ou pas de développement dans les municipalités depuis quelques années, rares sont les nouveaux postes disponibles.

Au cours des trois prochaines années : On ne prévoit aucun changement majeur qui permettrait d'envisager un développement important à ce niveau. Donc, on envisage peu d'ouvertures de postes.

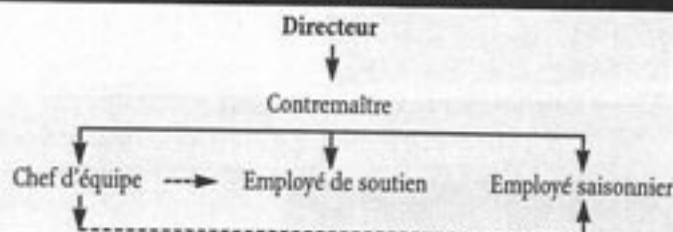
Progression dans l'emploi : La progression est à peu près inexistante pour les personnes qui détiennent le poste de directeur.

Mobilité d'emploi : Le directeur d'une municipalité peut devenir entrepreneur privé ou travailler pour une municipalité plus importante.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Cette information n'est pas disponible. Toutefois, si on se base sur le nombre d'années d'expérience des directeurs interrogés, on peut présumer que les employeurs sont satisfaits des travailleurs recrutés.

7.0 EMPLOI (SUITE)

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien
des espaces verts municipaux



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement) : Plusieurs directeurs ont manifesté un intérêt pour des cours en gestion des ressources humaines. Par ailleurs, un nombre important de directeurs croient qu'une formation en informatique leur serait utile dans l'exercice de leur fonction.

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

De base (initiale) : Plusieurs travailleurs déplorent le manque de formation pratique dans le cadre des programmes suivis.

Perfectionnement : Dans l'ensemble, les directeurs semblent satisfaits des cours de perfectionnement qu'ils ont suivis.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les directeurs assistent surtout à des colloques, des séminaires et des sessions d'information.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

La baisse des budgets et l'augmentation des tâches sont des éléments qui affectent de plus en plus les conditions de travail selon les directeurs.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Peu à peu, les municipalités tendent vers la sous-traitance et favorisent la mise en place de corporations paramunicipales. Ces tendances auront un impact direct sur les tâches et responsabilités des directeurs. Par ailleurs, compte tenu de la diminution des budgets d'année en année, les directeurs doivent jongler avec les contraintes qui y sont reliées et développer de nouvelles philosophies d'intervention.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Les directeurs prévoient peu de changements technologiques, pour les prochaines années, susceptibles d'affecter leurs conditions de travail ou les tâches reliées à leur fonction. L'informatisation, et l'avènement d'internet et des autres programmes de communication, sont toutefois des éléments qui auront une certaine incidence sur leurs tâches.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CONTREMAÎTRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Gestion et entretien d'espaces verts municipaux.*

Type d'activité(s) : Les organismes consultés dans le cadre de la présente étude étaient tous des organismes municipaux.

2.0 TYPE D'EMPLOI

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

Titre générique : *Contremaître.*

Titre(s) en entreprise : Contremaître des parcs et espaces verts, surintendant des parcs et travaux publics, contremaître des travaux publics et du secteur des loisirs, superviseur des parcs, contremaître des parcs et bâtiments.

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

CCDP : 7180-134 Contremaître, parcs.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le contremaître supervise, coordonne et contrôle les activités reliées à son secteur ainsi que le travail des employés de soutien de même que celui des travailleurs saisonniers.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le contremaître remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ✎ Élabore les programmes d'entretien, de fertilisation et de phytoprotection des aménagements paysagers ainsi que les autres activités reliées à son secteur et en assure la réalisation;
- ✎ Planifie les besoins en matériel et main-d'œuvre et en fait part à son supérieur;
- ✎ Distribue, supervise et coordonne les activités reliées à la mise en place ou l'entretien des pelouses, des plates-bandes, des fleurs dans les édifices municipaux, des bacs de plantation et des pots suspendus, des jardins, des terrains d'athlétisme, des parcs, des aménagements paysagers et autres sites extérieurs;
- ✎ Établit les horaires de travail et les procédures et coordonne les activités avec les autres équipes de travail;
- ✎ Résout les problèmes reliés au travail, rédige et soumet des rapports sur l'avancement des travaux et autres rapports;
- ✎ Assure la formation des travailleurs quant à leurs tâches et aux politiques de l'organisme;
- ✎ Commande le matériel et les fournitures;
- ✎ Accomplit, au besoin, les mêmes tâches que les employés de soutien;
- ✎ Délègue d'autres tâches aux travailleurs qu'il supervise;
- ✎ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif des travailleurs : Selon l'information recueillie dans le cadre de l'étude, les municipalités comptent, en général, un contremaître des travaux d'aménagement et d'entretien des espaces verts et des bâtiments. Ce travailleur a aussi, dans la majorité des cas, la responsabilité d'activités reliées aux travaux publics.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Localisation des travailleurs : L'ensemble des travailleurs réside à proximité de la municipalité pour laquelle ils travaillent. Généralement, le travailleur doit résider dans la municipalité pour laquelle il travaille.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des travailleurs se situe entre 30 et 45 ans. Dans les plus petites municipalités, on retrouve un plus grand nombre de contremaîtres dont l'âge varie entre 30 et 35 ans.

Sexe : À peine 20% des contremaîtres sont des femmes. Cependant, depuis quelques années, il y a une augmentation du nombre de femmes exerçant cette occupation. Parmi les membres de l'Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ), on compte 17% de femmes inscrites en 1998. Fait à noter toutefois, les membres de cette association se retrouvent, dans une très forte proportion, dans les municipalités dont la population se situe entre 10 000 et 50 000 habitants.

Scolarité : Les personnes qui occupent ce poste ont, en général, un diplôme d'études collégiales.

Formation professionnelle pertinente : Plusieurs travailleurs de cette catégorie d'emploi détiennent un diplôme d'études collégiales en génie civil. Quelques-uns ont obtenu un diplôme en administration ou en horticulture.

Nombre moyen d'années d'expérience : En général, les personnes embauchées pour ce poste ont au moins cinq années d'expérience dans le secteur, notamment au niveau des travaux publics.

Langue de travail : Le français est la langue de travail utilisée dans la majorité des municipalités. L'anglais est toutefois employé dans les municipalités où on retrouve un nombre important de contribuables anglophones. Dans tous les cas, on assure un service en anglais ou en français aux citoyens qui en font la demande.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les contremaîtres ont un emploi permanent à temps plein.

Horaire de travail : La semaine normale de travail est de 40 heures échelonnées entre 7 heures 30 et 17 heures, sur une base de cinq jours par semaine. Dans la majorité des cas, le contremaître est de garde les soirs et les fins de semaine.

Salaire : Le salaire annuel d'un contremaître se situe entre 35 000 \$ et 50 000 \$. Ce salaire est fonction de l'expérience, des connaissances mais aussi de la taille de la municipalité.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Dans la majorité des municipalités, les contremaîtres ont la double tâche des travaux publics et de l'aménagement et l'entretien des espaces verts. Ce qui explique pourquoi le travailleur a plus souvent une formation ou de l'expérience au niveau des travaux publics que de l'horticulture.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires est habituellement exigé. De l'expérience dans le travail supervisé et dans le secteur municipal est exigée. Un permis provincial d'application des pesticides peut être requis. Selon que le poste cumule une ou deux fonctions de supervision, un diplôme d'études collégiales peut également être demandé, notamment en génie civil ou en administration. Enfin, un permis de conduire de classe 3 est généralement exigé.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : On n'a relevé aucun problème relié à l'embauche des travailleurs. Dans la majorité des cas, le contremaître est recruté à l'interne en fonction de son ancienneté et de son expérience.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Il y a eu peu d'ouvertures pour les travailleurs de cette catégorie d'emploi au cours des dernières années, dans les municipalités.

Au cours des trois prochaines années : On croit en général que les perspectives d'emploi pour cette catégorie de travailleurs sont assez bonnes. Toutefois, dans la majorité des cas, le recrutement se fera à l'interne, compte tenu du contexte de syndicalisation.

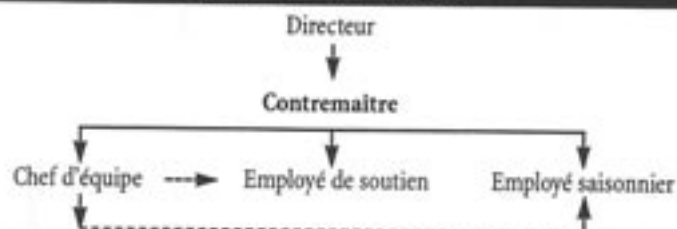
Progression dans l'emploi : Le contremaître peut, avec les années et en cumulant de l'expérience, obtenir un poste de directeur. Dans la majorité des cas, la progression se fait surtout par le perfectionnement des compétences et l'augmentation de l'autonomie et se traduit par un accroissement des responsabilités et une progression salariale.

7.0 EMPLOI (SUITE)

Mobilité d'emploi : Certains contremaîtres tentent d'obtenir un poste dans une municipalité plus importante. Cette alternative est toutefois de moins en moins envisageable compte tenu des dispositions des conventions collectives.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs semblent satisfaits, en général, des travailleurs recrutés.

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs encouragent les travailleurs à suivre de la formation en horticulture ou dans un domaine connexe à leurs tâches. Dans plusieurs municipalités, l'employeur assume les frais de scolarité et autres frais liés à la formation.

Par les travailleurs : Certains travailleurs ont manifesté le besoin de poursuivre une formation en horticulture ou en gestion des espaces verts. Bon nombre de travailleurs croient qu'il serait également utile de suivre de la formation en informatique.

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

De base (initiale) : Les employeurs croient que les cours dispensés sont utiles et qu'ils permettent d'initier les travailleurs à l'ensemble du travail qu'ils devront effectuer dans l'exercice de leur profession. Néanmoins, ils considèrent qu'une formation davantage pratique favoriserait le travailleur (par exemple alternance travail / étude).

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue par les institutions de formation : Dans l'ensemble, les travailleurs qui ont suivi une formation en horticulture sont satisfaits.

Par les entreprises : Plusieurs travailleurs reçoivent de la formation à l'interne jugée pertinente. Dans l'ensemble, ils sont satisfaits de cette formation.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : De la formation en secourisme et sur la santé et sécurité au travail est offerte aux travailleurs. Certains ont également suivi des sessions d'information en aménagement paysager, en entretien des terrains sportifs et gazon et sur la plantation et l'entretien des végétaux. Une mise à jour annuelle des nouveaux produits semble un fait acquis pour l'ensemble des travailleurs des municipalités. Cette formation est dispensée en collaboration avec les fournisseurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Compte tenu des dispositions inhérentes aux conventions collectives, plusieurs travailleurs de cette occupation ont été sélectionnés à cause de leur ancienneté et non pas en raison de leur formation en horticulture. Cette situation cause certains problèmes dans l'exécution de leurs tâches. L'employeur doit donc pallier à cet obstacle en offrant soit de la formation à l'interne à ses travailleurs, soit en leur donnant la possibilité de suivre un programme de formation d'une école spécialisée.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les employeurs n'ont pas signalé d'éléments importants susceptibles d'occasionner des conséquences sur ce métier. Il est à prévoir que très peu de nouveaux postes seront disponibles.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs, l'évolution technologique ne devrait pas engendrer de répercussions importantes sur le travail des contremaîtres si ce n'est l'implantation de l'informatique et des divers programmes de communication qui auront une certaine incidence sur leur travail. Les employeurs prévoient toutefois pouvoir offrir de la formation, à l'interne, aux travailleurs qui seront touchés par ces changements.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



CHEF D'ÉQUIPE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Gestion et entretien d'espaces verts municipaux*

Type d'activité(s) : Les organismes consultés dans le cadre de la présente étude étaient tous des organismes municipaux.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Chef d'équipe*

Titre(s) en entreprise : Horticulteur, jardinier principal, chef de l'entretien des espaces verts, chef de groupe.

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

CCDP : 2131-130 Horticulteur

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le chef d'équipe, gestion et entretien des espaces verts, exécute des tâches variées se rapportant à la gestion et à l'entretien des sites : fleurs dans les édifices municipaux, bacs à plantation, pots suspendus, arbustes, arbres, etc. et ce dans les rues, parcs et autres sites de la municipalité.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le chef d'équipe, gestion et entretien des espaces verts remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Collabore avec les équipes de travailleurs au maintien de la santé des plantes, annuelles et vivaces, arbres et arbustes (par le tuteurage, la taille, le pincage, le recépage, le binage, le sarclage, l'arrosage, etc.) et de l'apparence des terrains et de l'aménagement paysager qui les entourent;
- ☛ Plante des arbres et effectue l'entretien des plantes annuelles, vivaces, arbustes, arbres, haies, etc.;
- ☛ Épand de l'engrais et des pesticides;
- ☛ Coordonne l'entretien des aménagements destinés à la décoration : aménagements floraux, bacs à plantation, plates-bandes, pots suspendus, etc.;
- ☛ Rédige des rapports sommaires;
- ☛ Assume l'entretien général des espaces verts : prépare les mélanges, amende le sol, place de la paille ou du fumier autour des jeunes plants, etc.;
- ☛ Assure le respect des règles de sécurité (cônes, port du dossard, etc.);
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à la gestion et l'entretien des espaces verts.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Selon l'information recueillie au cours de la présente étude, les municipalités de plus de 25 000 habitants comptent, en général, un chef d'équipe à temps plein, qui est cependant affecté à d'autres tâches selon la période de l'année.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs résident à proximité de la municipalité pour laquelle ils travaillent. Cette catégorie de travailleur n'est pas tenue d'habiter dans la municipalité pour laquelle il travaille.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des chefs d'équipe se situe entre 27 et 58 ans.

Sexe : Selon les personnes interrogées dans le cadre de la présente enquête, plus de 90% des chefs d'équipe sont des hommes. Néanmoins, parmi les personnes embauchées depuis quelques années, on retrouve une proportion intéressante de femmes.

Scolarité : La majorité des travailleurs ont obtenu un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : La majorité des travailleurs détiennent une formation non reliée à l'horticulture. Cependant, parmi les personnes interrogées, rares sont celles qui ne possèdent aucun diplôme professionnel.

Nombre moyen d'années d'expérience : La majorité des chefs d'équipe possèdent plusieurs années d'expérience de travail dans la municipalité pour laquelle ils travaillent et, grâce à leur ancienneté, ont obtenu le poste de chef d'équipe. Parmi les travailleurs interrogés dans le cadre de l'étude, près de 80% avaient plus de douze (12) années d'expérience.

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

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les chefs d'équipe occupent un emploi à temps plein permanent, du mois d'avril au mois d'octobre (soit entre 24 et 40 semaines par année). Ceux qui sont embauchés sur une base annuelle effectuent d'autres tâches le reste de l'année ou travaillent à des tâches connexes (déneigement, par exemple).

Horaire de travail : Les chefs d'équipe travaillent, en général, 40 heures par semaine réparties sur 5 jours. L'horaire normal de travail est de 7 heures 30 à 16 heures 30 mais peut varier en fonction de la température.

Salaire : Le salaire d'un chef d'équipe se situe entre 15.00\$ et 20.00\$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les travailleurs sont exposés à des situations climatiques très variables (pluie, froid, soleil, chaleur). Le travail exige de l'endurance et une bonne forme physique pour l'accomplissement des tâches.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : De l'expérience en tant que jardinier peut être exigée. Un permis d'application des pesticides est requis dans la majorité des cas.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont relevé aucun problème particulier relatif à l'embauche des travailleurs.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années :

L'évolution des emplois a été assez stable au cours des dernières années. On a même assisté, dans certaines municipalités, à une réduction du personnel ou à des réaffectations dans d'autres services.

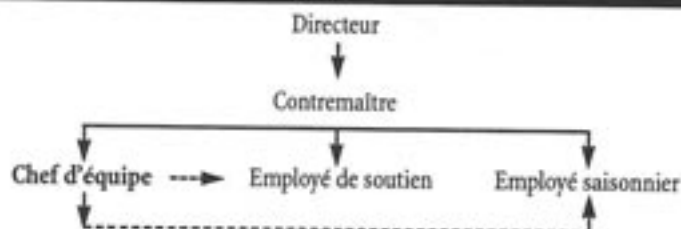
Au cours des trois prochaines années :

Peu de développement à prévoir pour les prochaines années. Les nombreuses restrictions budgétaires influencent directement la création de nouveaux postes et le développement de nouveaux projets.

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se fait surtout par le changement d'échelon et l'ancienneté du travailleur et se traduit par une progression salariale.

Mobilité d'emploi : Dans certains cas, un poste de chef d'équipe dans une municipalité plus importante peut être considéré comme une progression mais est plutôt rare compte tenu des conventions collectives. Peu de travailleurs sont, pour le moment, intéressés à lancer leur propre entreprise.

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux



7.0 EMPLOI (SUITE)

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs semblent satisfaits, en général, des travailleurs recrutés. Il faut cependant noter que, sauf exception, les chefs d'équipe sont recrutés à l'interne.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs encouragent les travailleurs à suivre de la formation en horticulture ou dans un domaine connexe à leurs tâches. Certaines municipalités assument aussi les frais reliés à la formation.

Par les travailleurs : Plusieurs travailleurs ont manifesté le besoin de rester informés des développements dans leur secteur. Ils considèrent qu'il est important de s'informer régulièrement sur les nouveaux produits.

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

De base (initiale) : Les employeurs croient que la durée des cours est pertinente mais que le contenu devrait être davantage adapté à la réalité. Ils estiment que l'étudiant y gagnerait à faire des stages plus diversifiés, à différentes périodes de l'année.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue :

Par les institutions de formation : Les travailleurs, qui ont suivi une formation reliée à l'horticulture, sont partagés. La moitié de ceux-ci croit que la formation qu'ils ont reçue était pertinente et utile à l'exercice de leur métier. L'autre moitié considère que la formation était trop théorique et qu'il aurait été préférable de diversifier les stages ainsi que leur durée.

Par les entreprises : Dans l'ensemble, les employés sont satisfaits de la formation reçue à l'interne. Certains aimeraient qu'on leur en offre davantage.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : L'employeur offre généralement des cours sur la prévention et la santé et sécurité au travail. Annuellement, il offre un rappel des premiers soins. Des sessions d'information sont également organisées en collaboration avec les fournisseurs des différents produits et matériaux. D'autres formations sont disponibles en fonction des besoins et des demandes formulées par les employés et sont dispensées à l'externe.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les travailleurs sont satisfaits de leurs conditions de travail. La majorité des travailleurs qui occupent ce type d'emploi ont obtenu leur poste grâce à leur ancienneté et non pas en raison de leur formation en horticulture. Ceci représente certains problèmes dans l'exécution de leurs tâches.

10.0 TENDANCES

Évolution du métier ou de la profession :

Les tendances observées peuvent se résumer ainsi :
Pour les trois prochaines années : Sauf dans le cas de retraite ou autres départs volontaires, il y aura très peu d'ouvertures de postes pour cette occupation dans les différentes municipalités du Québec. En fait, selon l'information recueillie dans le cadre de l'étude, les travailleurs actuels occupent leur poste depuis de nombreuses années (une moyenne de douze ans) et sont encore assez loin de la retraite. Par ailleurs, dans certaines municipalités, on assiste également à des réaffectations dans d'autres services.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs, l'évolution technologique ne devrait pas entraîner de répercussions importantes sur le travail des chefs d'équipe.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



EMPLOYÉ DE SOUTIEN

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Gestion et entretien d'espaces verts municipaux*

Type d'activité(s) : Les organismes consultés dans le cadre de la présente étude étaient tous des organismes municipaux.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Employé de soutien.*

Titre(s) en entreprise : Ouvrier-jardinier d'entretien des parcs, préposé à la tonte des gazons ou à l'entretien général, employé de soutien, préposé à l'entretien.

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

CCDP : 7195-146 Ouvrier en aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

L'employé de soutien exécute des travaux manuels afin de collaborer à l'aménagement du paysage et des structures connexes et à l'entretien des pelouses, jardins, plates-bandes, fleurs des édifices municipaux, bacs à plantation, pots suspendus, terrains d'athlétisme, parcs et autres sites aménagés.

Son travail est généralement accompli sous la surveillance du chef d'équipe.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'employé de soutien remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Effectue le travail d'installation : étend de la terre arable, pose des plaques de gazon, plante des fleurs, des arbustes et des arbres, exécute d'autres tâches afin de collaborer à la construction d'un aménagement paysager et des structures connexes, etc.;
- ☛ Entretien des aménagements, jardins ou autres sites : tond le gazon, râteau, fertilise; arrose avec le camion-citerne ou autres méthodes les pelouses, bacs à plantation, pots suspendus, plates-bandes, désherbe les jardins, taille les arbustes et les arbres et exécute d'autres tâches d'entretien sous la supervision du chef d'équipe;
- ☛ Utilise des tondeuses, tracteurs, scies à chaîne, cisailles électriques, couteaux à pelouses, scies à émonder et autres outils (balai, pelle, râteau, etc.) pour l'entretien des terrains;
- ☛ Pulvérise et répand, sous surveillance, des produits sur les arbres, les arbustes, les pelouses et les jardins pour les protéger contre les insectes et les maladies;
- ☛ Effectue d'autres tâches manuelles pour nettoyer et entretenir l'environnement paysager;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On compte environ 3 000 employés de soutien qui sont, dans certains cas, également affectés à d'autres types d'activités selon la période de l'année (notamment aux activités reliées aux travaux publics).

Localisation des travailleurs : Les travailleurs résident à une distance raisonnable de leur lieu de travail. Ils ne sont pas tenu d'habiter à l'intérieur des limites de la municipalité pour laquelle ils travaillent.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des employés de soutien se situe entre 18 et 45 ans.

Sexe : Plus de 90% de ces travailleurs sont des hommes.

Scolarité : Rares sont les travailleurs qui ont obtenu un diplôme d'études professionnels.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont ceux qui ont suivi une formation ou des cours en horticulture ou dans un domaine connexe.

Nombre moyen d'années d'expérience : En général, les personnes embauchées pour ce poste ont travaillé pour la municipalité comme travailleur saisonnier (sur des programmes spéciaux ou comme étudiant). Certains ont, au départ, peu d'expérience en horticulture, mais la plupart occupe ce poste depuis plusieurs années maintenant.

Langue de travail : Le français est la langue de travail généralement utilisée dans la majorité des municipalités. Certains font toutefois usage de l'anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les employés de soutien occupent un emploi à temps plein permanent de 24 à 40 semaines par année. Un bon nombre d'entre eux sont affectés au déneigement et à l'entretien des patinoires durant la période hivernale, ce qui leur permet ainsi de travailler douze mois par année.

Horaire de travail : Les employés de soutien travaillent, en général, 40 heures par semaine réparties sur 5 jours. L'horaire normal de travail est de 7 heures 30 à 16 heures mais peut varier en fonction de la température.

Salaire : Le salaire d'un employé de soutien se situe entre 9.00 \$ et 15.00 \$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les travailleurs sont exposés à des situations climatiques très variables (pluie, froid, soleil, chaleur). Le travail exige de l'endurance et une bonne forme physique pour l'accomplissement des tâches.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Quelques années d'études secondaires peuvent être exigées. Un permis provincial pour l'application de pesticides est souvent requis de même qu'un permis de conduire de classe 3.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont relevé aucun problème particulier relatif à l'embauche de ce type de travailleur non spécialisé.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

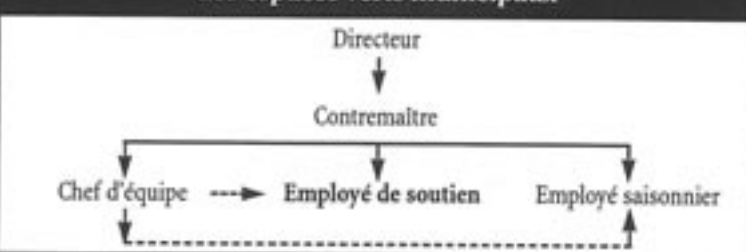
Au cours des trois dernières années : L'évolution des emplois a été assez faible au cours des dernières années. On a même assisté, dans certaines municipalités, à une réduction du personnel ou à leur réaffectation dans d'autres services.

Au cours des trois prochaines années : Peu de développement à prévoir pour les prochaines années. Les nombreuses restrictions budgétaires ont un effet direct sur la création de nouveaux postes et le développement de nouveaux projets. Par ailleurs, on risque même d'assister, dans certains cas, à des fermetures de postes au moment du départ de certains employés pour la retraite ou encore à des réaffectations dans d'autres services.

Progression dans l'emploi : La progression dans l'emploi se fait surtout par le changement d'échelon et l'accumulation de l'ancienneté par le travailleur, compte tenu des dispositions des conventions collectives.

Mobilité d'emploi : L'expérience et une formation supplémentaire permettent d'accéder éventuellement à des postes de

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux



7.0 EMPLOI (SUITE)

supervision. Dans certains cas, un poste similaire dans une municipalité plus importante peut être considéré comme une progression. Le contexte syndical ne favorise toutefois pas cette alternative.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs semblent, en général, satisfaits des travailleurs recrutés. Il faut cependant noter que la plupart des travailleurs sont recrutés à l'interne.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs encouragent les travailleurs à suivre de la formation en horticulture ou dans un domaine connexe à leurs tâches. Certaines municipalités paient les frais afférents à la formation. De plus, plusieurs municipalités ont mis en place des programmes de formation pour leurs travailleurs afin de former le personnel de la division des parcs et terrains en entretien et aménagement d'espaces verts.

Par les travailleurs : Quelques travailleurs ont manifesté le besoin de rester informés des développements dans leur secteur et de parfaire leurs connaissances. Par ailleurs, ils considèrent qu'il est important d'être informés des nouveaux produits. Dans l'ensemble cependant, les employés de soutien interrogés lors de l'enquête n'ont manifesté aucun besoin particulier de formation ou perfectionnement.

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

De base (initiale) : Les employeurs croient que la durée des cours est pertinente mais que le contenu devrait être davantage adapté à la réalité. Ils estiment que les stages devraient être davantage diversifiés et se tenir à différentes périodes de l'année.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue :

Par les institutions de formation : Les travailleurs, qui ont suivi une formation reliée à l'horticulture, sont partagés. Une partie de ceux-ci considèrent qu'ils ne sont pas adaptés à la réalité. Plusieurs d'entre eux croient en outre qu'ils n'ont pas besoin d'avoir suivi un programme de formation pour exercer leur occupation. D'autre part, parmi ceux qui ont suivi des cours, environ 50% croient que ces derniers ont été utiles et qu'ils améliorent la pratique de leur métier.

Par les entreprises : Les travailleurs sont satisfaits de la formation reçue à l'interne. Certains ont même manifesté le désir qu'on leur en offre davantage.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les employeurs offrent des cours sur la prévention et la santé et sécurité au travail. Par ailleurs, plusieurs municipalités, en collaboration avec les écoles de formation professionnelle, offrent également de la formation et du perfectionnement, notamment, sur les végétaux, l'entretien, l'aménagement, l'utilisation des pesticides, les outils et équipements, etc. D'autres formations sont également disponibles en fonction des besoins et des demandes formulées par les travailleurs ou leurs supérieurs et sont généralement dispensées à l'externe.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

La majorité des employés de soutien sont initialement des travailleurs non spécialisés qui ont été engagés, au préalable, comme travailleurs saisonniers ou dans le cadre de programmes spéciaux (développement de l'employabilité, par exemple). Compte tenu de cet état de fait, l'employeur doit assumer une partie de la formation des personnes qu'il engage.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Sauf dans le cas de retraite ou autres départs volontaires, il y aura peu d'ouvertures de postes pour cette occupation dans les différentes municipalités du Québec. Par ailleurs, le cas échéant, le recrutement se fera à l'interne pour la majorité des postes à combler.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs, l'évolution technologique ne devrait pas avoir de répercussions importantes sur le travail des employés de soutien.

7.0 EMPLOI (SUITE)

Progression dans l'emploi : Il n'y a pas vraiment de progression en emploi pour les employés saisonniers. Certains obtiennent un emploi comme employé de soutien régulier au moment où la municipalité ouvre un poste. À ce moment, la progression dans l'emploi se fait surtout par le changement d'échelon et l'accumulation de l'ancienneté du travailleur selon les dispositions de la convention collective.

Mobilité d'emploi : Cette information n'est pas disponible.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs semblent, en général, satisfaits des travailleurs saisonniers recrutés. Toutefois, leur satisfaction, en regard plus spécifiquement des personnes recrutées dans le cadre de programmes spéciaux, est plutôt inégale et est fonction de chaque travailleur.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : n/a.

Par les travailleurs : n/a.

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

De base (initiale) : En ce qui concerne les étudiants-stagiaires, les employeurs apprécieraient qu'ils effectuent leur stage à différentes périodes de l'année afin d'acquérir une expérience pratique de toutes les activités reliées à l'horticulture au cours d'une année.

Satisfaction des travailleurs au regard de la formation reçue :

Par les institutions de formation : Dans le cas des étudiants-stagiaires, certains croient que les cours les préparent peu aux différentes réalités du marché du travail. Ils apprécieraient avoir des stages plus diversifiés.

Par les entreprises : Les travailleurs saisonniers reçoivent peu de formation en entreprise, si ce n'est une formation de base, à leur entrée en fonction, qui porte généralement sur les politiques et procédures de l'organisme.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : n/a.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les travailleurs interrogés dans le cadre de l'étude sont, en majorité, très satisfaits de leurs conditions de travail.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les municipalités continueront à embaucher des travailleurs sur une base saisonnière ainsi que des étudiants et stagiaires. Cependant, leur nombre risque fort de rester le même pour les prochaines années et même de diminuer puisque la tendance est de plus en plus axée vers la sous-traitance.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Selon les employeurs interrogés, l'évolution technologique ne devrait pas entraîner de répercussions importantes sur le travail des employés saisonniers.

BIBLIOGRAPHIE

- Gérard Dion. *Dictionnaire canadien des relations industrielles*. Presses de l'Université Laval, 1986.
- Développement des ressources humaines Canada. *Classification nationale des professions, CNP, Description des professions*, 1993.
- Développement des ressources humaines Canada. *Emploi-Avenir Québec - Rapport d'analyse des professions : 6421 Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail; 2225 Techniciens et spécialistes en aménagement paysager et horticole; 8255 Entrepreneurs et gestionnaires d'aménagement paysager et entretien de terrains; 8256 Surveillants, aménagement paysager et horticole; 8612 Manœuvre en aménagement paysager et entretien de terrains*.
- Dupaul, Richard. «Vérglas, beau printemps...ça jardine!». La Presse, 30 mai 1998.
- Emploi et Immigration Canada. *Industrie horticole, Planifier pour l'avenir, Les ressources humaines, enjeux et possibilités, Rapport national*, préparé par Ernst & Young, 1992.
- Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec. *Les besoins de formation dans l'industrie horticole ornementale du Québec*, 1987.
- Filière de l'horticulture ornementale au Québec. *Plan stratégique de développement*. Préparé par Robert Giasson, secrétaire-coordonnateur de la filière, septembre 1994.
- Florists Transworld Delivery Association. *FTD Retail Florists' Operating Survey* (based on the 1992 results of U.S. members), Michigan, 1993.
- Denis J. Garand pour l'QRHH. *Diagnostic des besoins réels des entreprises horticoles québécoises en matière de gestion des ressources humaines (GRH)*, 1998.
- Gouvernement du Québec et Associés. *Les métiers de la formation professionnelle*, 2ème édition, 1997.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (jardinier et aménagement paysager)*, mars 1991.
- Gouvernement du Québec. Bureau de la statistique du Québec. *Direction des statistiques sur les industries. Rapport final. Enquête sur l'industrie de l'horticulture ornementale du Québec (fleurière)*, décembre 1991.
- Gouvernement du Québec. *Répertoire des municipalités du Québec*. Les publications du Québec, 1994 et 1997.
- QRHH et Formaqual. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans le secteur de la production horticole au Québec*, avril 1996.
- QRHH et J.M. André Lachance & Associés. *Questionnaires : employeurs et employés. Étude sur la structure des emplois dans deux sous-secteurs de la production horticole en Montérégie*, 1995.
- QRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Synthèse de l'étude*, avril 1996.
- QRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Floriculture*, avril 1996.
- QRHH et SQDM. *Étude sur la structure des emplois dans les sous-secteurs de la production horticole au Québec. Pépinières et gazonnières*, avril 1996.
- MAPAQ. *La main-d'œuvre en horticulture ornementale. Situation et perspectives. Rapport analytique*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, mai 1993.
- MAPAQ. *L'industrie bioalimentaire au Québec*. Direction de l'analyse et de l'information économique, 1994.
- MAPAQ. *Portrait de l'horticulture au Québec - l'horticulture en bref*. Réalisé par Jean-Guy Bergeron, direction de l'analyse et de l'information économique, 1998.
- MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre bioalimentaire, 1996.
- MAPAQ. *Synthèse sur la main-d'œuvre agricole au Québec*. Direction de la formation et de la main-d'œuvre bioalimentaire, 1992.
- MÉQ. Direction des politiques et plans. *Répertoire des éléments de connaissances par unités modulaires - Agriculture*.
- MÉQ. Direction des programmes. *Devis de production. Secteur : Agriculture et Pêches. Élaboration d'une étude préliminaire. Horticulture ornementale (DEP-1088) et Réalisation d'aménagements paysagers (DEP-5071)*, avril 1998.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Portrait du secteur de formation Agriculture et Pêches, volet agriculture. Document synthèse*, septembre 1997.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : jardinier-horticulteur*, mars 1989.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle et technique. *Agriculture et Pêches. Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier horticole*, 1998.
- MÉQ. Direction de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : ouvrier qualifié en structure d'aménagement paysager*, mars 1989.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle. *Rapport d'analyse de la situation de travail : arboriculteur-élagueur*, mai 1990.
- MÉQ. Direction générale de la formation professionnelle et technique. *Jardinier et aménagement paysager*, septembre 1998. Réalisé par Didaction.
- Ministère de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie. Statistique Canada. *Profil des secteurs de recensement de Montréal - Partie A. Recensement 1991*.
- Emploi et Immigration Canada. *Classification Canadienne Descriptive des Professions, CCDP*, 1978.
- Secrétariat du Sommet sur l'agriculture québécoise. *Filière de l'horticulture ornementale au Québec. Plan stratégique de développement*, 1994.
- US Department of Labor. *Employment and Training Administration, Dictionary of occupational titles*, 1991

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



EMPLOYÉ SAISONNIER

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Gestion et entretien d'espaces verts municipaux*

Type d'activité(s) : Les organismes consultés dans le cadre de la présente étude étaient tous des organismes municipaux.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Employé de soutien.*

Titre(s) en entreprise : Aide-jardinier, aide-jardinier paysagiste, manoeuvre, journalier, préposé à l'entretien.

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

CCDP : 7195-146 Ouvrier en aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

L'employé saisonnier exécute des travaux manuels afin de collaborer à l'aménagement du paysage et des structures connexes et à l'entretien des pelouses, jardins, terrains d'athlétisme, plates-bandes, fleurs des édifices municipaux, bacs à plantation, pots suspendus, parcs et autres sites aménagés. Son travail est généralement accompli sous supervision. Il effectue des tâches semblables à l'employé de soutien régulier et vient donc appuyer dans l'exécution de ses tâches à des périodes particulières de l'année.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

L'employé saisonnier remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Effectue le travail d'installation : étend de la terre arable, pose des plaques de gazon, plante des fleurs, des arbustes et des arbres, exécute d'autres tâches afin de collaborer à la construction d'un aménagement paysager et des structures connexes;
- ☛ Entretien des aménagements, jardins ou autres sites : tond le gazon, râteau, fertilise, arrose avec le camion-citerne ou autres méthodes des pelouses, les pots suspendus, les plates-bandes, les bacs à plantation, etc., désherbe les jardins, taille les arbustes et les arbres et exécute d'autres tâches d'entretien sous la supervision du chef d'équipe;
- ☛ Utilise des tondeuses, tracteurs, cisailles électriques, couteaux à pelouses, scies à émonder et autres outils (râteau, pelle, balai, etc.) pour l'entretien des terrains;
- ☛ Pulvérise et répand, sous surveillance, des produits sur les arbres, les arbustes, les pelouses et les jardins pour les protéger contre les insectes et les maladies;
- ☛ Effectue d'autres tâches manuelles pour nettoyer et entretenir l'environnement paysager;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On compte plusieurs milliers d'employés saisonniers, qui sont également affectés à d'autres types d'activités selon la période de l'année pour laquelle ils sont embauchés et la durée de leur contrat.

Localisation des travailleurs : Les travailleurs résident généralement à une distance raisonnable de leur lieu de travail. Ils ne sont pas tenu d'habiter à l'intérieur des limites de la municipalité. Dans le cas des étudiants cependant, la directive est à l'effet qu'ils doivent résider dans la municipalité comme résidents ou villégiateurs.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des employés saisonniers se situe entre 16 et 45 ans. La majorité ont entre 16 et 20 ans.

Sexe : La presque totalité des employés saisonniers, soit plus de 90%, sont des hommes. Cependant, parmi les étudiants embauchés, on compte une proportion intéressante de femmes.

Scolarité : Si on exclut les étudiants, rares sont les travailleurs qui ont obtenu un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont ceux qui ont suivi une formation ou des cours dans le domaine de l'horticulture. Parmi les étudiants recrutés, un certain nombre sont des stagiaires qui suivent un programme en horticulture mais la majorité sont des travailleurs non spécialisés qui poursuivent une formation dans un autre domaine.

Nombre moyen d'années d'expérience : En général, les personnes embauchées comme travailleurs saisonniers n'ont aucune expérience reliée au travail qu'ils auront à effectuer. Dans le cas des étudiants non spécialisés, certains sont à l'emploi de la même municipalité une ou deux saisons. En effet, généralement, dans les municipalités, il y a une directive à l'effet qu'un étudiant ne peut être embauché que pour un maximum de trois années consécutives. Cependant, après la première année, la municipalité peut prioriser l'embauche du même étudiant pour l'année subséquente si ce dernier a obtenu une évaluation positive au cours de sa première année d'embauche.

Langue de travail : Le français est la langue de travail généralement utilisée dans la majorité des municipalités. Certains font toutefois usage de l'anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Les travailleurs saisonniers occupent un emploi à temps plein de 10 à 24 semaines par année.

Horaire de travail : Les employés saisonniers travaillent, en général, 40 heures par semaine réparties sur 5 jours. L'horaire normal de travail est de 7 heures 30 à 16 heures mais peut varier en fonction de la température.

Salaire : Le salaire d'un travailleur saisonnier se situe entre 7.00 \$ et 12.00 \$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les travailleurs sont exposés à des situations climatiques très variables (pluie, froid, soleil, chaleur). Le travail exige de l'endurance et une bonne forme physique pour l'accomplissement des tâches.

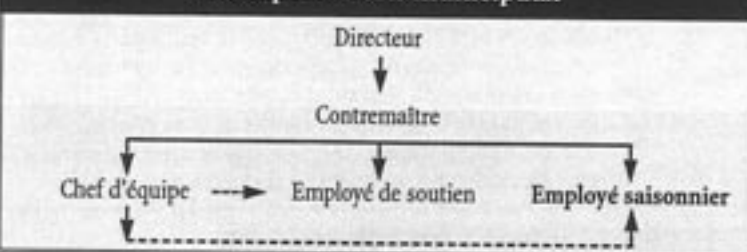
7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Quelques années d'études secondaires peuvent être exigées dans le cas de travailleurs embauchés dans le cadre de programmes spéciaux. En général, on demande de l'endurance et une bonne forme physique.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs :

Les employeurs n'ont relevé aucun problème particulier relatif à l'embauche de ce type de travailleur non spécialisé. Généralement, l'embauche des étudiants se fait par tirage au sort. D'après les personnes interrogées dans le cadre de l'étude, il est cependant beaucoup plus difficile de recruter des travailleurs dans le cadre de programmes spéciaux.

Tableau
Structure d'emploi type du sous-secteur gestion et entretien des espaces verts municipaux



Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : L'évolution des emplois saisonniers a été stagnante au cours des dernières années. On a même assisté, dans certaines municipalités, à une réduction du personnel embauché.

Au cours des trois prochaines années : Peu de développement à prévoir pour les prochaines années. Les nombreuses restrictions budgétaires ont un effet direct sur la création de nouveaux postes et le développement de nouveaux projets. Par ailleurs, le recours à la sous-traitance a également un impact direct et important sur l'embauche des travailleurs saisonniers.

