

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



*PROFIL DU SOUS-SECTEUR
SERVICE D'ENTRETIEN EN
HORTICULTURE ORNEMENTALE*



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

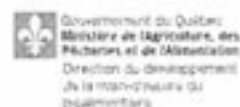
ISBN : 2-922003-24-8

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 Jardineriers du Québec (AJQ)
Patrick Garneau, Association des Paysagistes Professionnels du Québec (APPQ)
Jean Labelle, Emploi-Québec
Luc Labonté, Association des Jardineriers 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 jardineriers du Québec (AJQ)
Association de la fleuristerie québécoise (AFQ)
Association des responsables d'espaces verts municipaux du Québec (AREVMQ)
Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)
Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)
Fédération Interdisciplinaire de l'Horticulture Ornementale du Québec (FIHOQ)
Société internationale d'arboriculture - section Québec (SIAQ)*

Validation de la méthodologie :

J. M. André Lachance et associés

Correction des documents, conception graphique et mise en page

Kristine Boyer

Remerciements

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

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

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

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

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

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

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

Le président,

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

André Mousseau

Table des matières

<i>Équipe de production et de réalisation</i>		
<i>Remerciements</i>		
INTRODUCTION	p.1	
MÉTHODOLOGIE		
<i>Objectifs</i>	p.3	
<i>Type d'étude</i>	p.3	
<i>Référence</i>		
<i>Recherche documentaire</i>	p.4	
<i>Questionnaires</i>	p.4	
<i>Échantillon</i>	p.4	
<i>Cueillette de données</i>	p.5	
<i>Validation</i>	p.5	
PROFIL SOCIOÉCONOMIQUE		
<i>Type et valeur de l'activité économique</i>	p.7	
<i>Type d'activités</i>	p.7	
<i>Valeur des activités</i>	p.7	
<i>Forces et faiblesses</i>	p.7	
<i>Forces</i>	p.7	
<i>Faiblesses</i>	p.7	
<i>Menaces et défis</i>	p.7	
<i>Menaces</i>	p.7	
<i>Défis</i>	p.7	
<i>Caractéristiques des entreprises et des travailleurs</i>	p.8	
<i>Nombre d'entreprises</i>	p.8	
<i>Taille des entreprises</i>	p.8	
<i>Localisation de l'industrie</i>	p.8	
<i>Nombre de travailleurs</i>	p.8	
<i>Présence des femmes</i>	p.8	
<i>Occupations, métiers et professions</i>	p.8	
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE		
<i>Profil de l'emploi</i>	p.9	
<i>Structure d'emploi</i>	p.9	
<i>Durée d'emploi et conditions de travail</i>	p.9	
<i>Métiers, professions et occupations clés</i>	p.10	
<i>Profil de la main-d'œuvre</i>	p.10	
<i>Perspectives professionnelles</i>		p.11
<i>Évolution de l'emploi</i>		p.11
<i>Progression dans l'emploi</i>		p.11
<i>Embauche des travailleurs</i>		p.11
<i>Exigences d'embauche</i>		p.11
<i>Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs</i>		p.12
<i>Méthodes de recrutement</i>		p.12
<i>Formation des travailleurs</i>		p.12
<i>Formation offerte aux travailleurs et besoins de formation</i>		p.12
<i>Satisfaction des employeurs au regard de la formation de base en institution</i>		p.13
<i>Recommandations des employeurs</i>		p.13
PROFIL DES MÉTIERS ET PROFESSIONS		
<i>Profil du propriétaire-exploitant</i>		p.15
<i>Profil du gérant</i>		p.19
<i>Profil du technicien en traitement des espaces verts</i>		p.23
<i>Profil du technicien en services auxiliaires</i>		p.27
<i>Profil du manœuvre</i>		p.31
BIBLIOGRAPHIE		p.34

Introduction

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

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

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

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

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

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

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

1. Objectifs de l'étude

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

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

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

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

Le sous-secteur des services d'entretien en horticulture ornementale regroupe les entreprises dont l'activité principale est l'entretien des espaces verts. Plus spécifiquement, les services en entretien d'espaces verts consistent notamment à l'exécution de travaux touchant la pelouse, les arbres et les arbustes : ensemencement, la fertilisation, la rénovation, l'aération et la tonte du gazon; le contrôle des mauvaises herbes, des insectes et des maladies; l'élagage des arbres et la taille des arbustes; le sarclage, l'ouverture et la fermeture de terrains.

Parmi les entreprises que l'on retrouve dans ce sous-secteur, certaines offrent tous ces services tandis que d'autres se spécialisent dans un ou plusieurs de ceux-ci. Selon l'information recueillie au cours de la présente étude, la plus grande partie de la clientèle, soit aux alentours de 85%, se retrouve parmi le secteur résidentiel. Les secteurs commercial et municipal représente environ 15% des activités réalisées par les entreprises de ce sous-secteur. On note toutefois une augmentation du nombre de contrats municipaux depuis quelques années, augmentation qui tend à se maintenir et même à croître.

Par ailleurs, ces entreprises peuvent également réaliser d'autres activités, que ce soit à la même période ou à d'autres moments de l'année, afin de compléter leurs activités en entretien d'espaces verts. Ainsi, on peut rencontrer des entreprises qui font la vente et l'installation de sapins, du déneigement, de l'entretien paysager ou de l'irrigation horticole, etc.

1.2 VALEUR DES ACTIVITÉS

La valeur totale des activités réalisées par les entreprises de services d'entretien en horticulture ornementale au Québec est estimée, en 1998, à plus de 50 millions de dollars.



2. Forces et faiblesses du sous secteur

2.1 FORCES

☛ La croissance de l'industrie de l'horticulture

ornementale

- ☛ Les nombreuses interventions de l'Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ) dans le but, notamment, de promouvoir l'image professionnelle du sous-secteur, d'informer adéquatement la population et de rassembler les entreprises autour de la lutte intégrée.
- ☛ Les programmes de mise à jour et de perfectionnement de l'Association (ASHOQ).
- ☛ Le souci toujours croissant du public pour la protection de l'environnement.
- ☛ Le mouvement dit de "cocooning".
- ☛ La population vieillissante qui se passionne de plus en plus pour l'horticulture ornementale.

2.2 FAIBLESSES

- ☛ La lourdeur des charges administratives (CSST, normes du travail, ministère de l'environnement, etc.)
- ☛ Le caractère saisonnier des emplois.
- ☛ L'absence de support gouvernemental pour les entreprises à caractère saisonnier.
- ☛ L'absence de réglementation pour l'émission des permis.
- ☛ L'image des entreprises.
- ☛ Les contradictions entre la loi sur les pesticides et les règlements municipaux.
- ☛ L'absence d'un code provincial de gestion des pesticides.
- ☛ La difficulté de recruter de la main-d'œuvre certifiée.



3. Menaces et défis

3.1 MENACES

- ☛ Les cotisations à la CSST.
- ☛ Le travail au noir.
- ☛ La prolifération des entreprises non qualifiées qui s'improvisent dans le sous-secteur.
- ☛ La concurrence nord-américaine.
- ☛ Les normes gouvernementales en matière de chômage.
- ☛ Les règlements municipaux inadéquats.

3.2 DÉFIS

- ☛ La lutte intégrée en milieu urbain.
- ☛ L'éducation des consommateurs sur les pesticides.
- ☛ L'augmentation de la main-d'œuvre certifiée.

- ☛ L'amélioration de l'image du secteur.
- ☛ La concertation avec les municipalités.
- ☛ La mise en place et la promotion d'un code de gestion des pesticides.
- ☛ La pénétration des marchés nord-américains.
- ☛ L'accès à de nouvelles technologies et à la formation de personnel qualifié.
- ☛ Le développement et l'implantation d'une norme de service (standard de qualité), du Bureau de normalisation du Québec (BNQ), portant sur la lutte intégrée au Québec.



4. Caractéristiques des entreprises et des travailleurs

4.1 NOMBRE D'ENTREPRISES

On compte des entreprises d'entretien en horticulture ornementale depuis une trentaine d'années au Québec. D'après l'information recueillie auprès des entreprises et organismes interrogés lors de la présente étude, en 1998, on compte un peu plus de 300 entreprises au Québec.

4.2 TAILLE DES ENTREPRISES

La taille des entreprises varie énormément. En effet, on compte un bon nombre de très petites entreprises familiales dont les employés ont tous, entre eux, un lien de parenté. Ces entreprises génèrent des revenus pour une à quatre personnes. Par ailleurs on rencontre également des entreprises familiales qui ont un chiffre d'affaires se situant autour de 500 000 \$ à un million de dollars et qui embauchent de cinq à plus d'une trentaine d'employés.

Enfin, ce sous-secteur regroupe également des entreprises qui ont des franchises à travers le Québec et même l'Amérique du Nord et dont le chiffre d'affaires dépasse les trois millions de dollars.

4.3 LOCALISATION DE L'INDUSTRIE

On retrouve des entreprises de services en horticulture ornementale dans toutes les régions du Québec avec concentration dans les régions métropolitaines de Montréal et de Québec.

4.4 NOMBRE DE TRAVAILLEURS

D'après l'étude réalisée par le Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) en 1993, le sous-secteur de l'entretien d'espaces verts était responsable de la création de près de 12% des

emplois en horticulture ornementale soit, à cette époque, aux alentours de 2 900 emplois. En 1998, les 300 entreprises et organismes de services d'entretien en horticulture ornementale procuraient de l'emploi à plus de 3 000 personnes travaillant à temps plein, à temps partiel ou comme travailleurs occasionnels. Au total, on estime que le nombre de travailleurs, dans les entreprises de services en horticulture ornementale équivalait à plus de 1 500 travailleurs à temps plein.

4.5 PRÉSENCE DES FEMMES

On retrouve peu de femmes dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale au Québec. D'après les commentaires recueillis auprès des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête, les femmes occuperaient à peine 5% des postes de gestionnaires dans ces entreprises et pas plus de 10% des postes de techniciens.



5. Occupations, métiers et professions

Les principales catégories d'emploi que l'on retrouve dans les entreprises du sous-secteur des services d'entretien en horticulture ornementale au Québec sont :

- ☛ Propriétaire-exploitant
- ☛ Gérant
- ☛ Technicien en traitement d'espaces verts
- ☛ Technicien en services auxiliaires
- ☛ Manœuvre

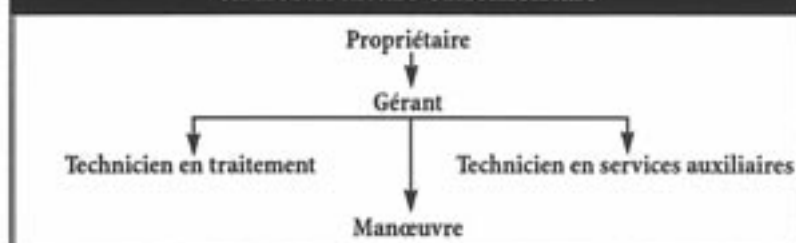
PROFIL DE L'EMPLOI ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE



1. Profil de l'emploi

1.1 STRUCTURE D'EMPLOI

Tableau: Structure d'emploi type
Sous-secteur des services d'entretien
en horticulture ornementale



1.2 DURÉE D'EMPLOI ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le propriétaire d'une entreprise de services en horticulture ornementale planifie, organise, dirige et contrôle l'ensemble des opérations ainsi que le personnel de son entreprise. Il se consacre à ces activités de façon permanente jusqu'à dix mois par année. En effet, certains exploitent leur entreprise du mois de février à décembre tandis que d'autres réalisent leurs activités sur de plus courtes périodes. Par ailleurs, un certain nombre d'entrepreneurs exercent aussi d'autres activités, complémentaires ou non à celle-ci. Les propriétaires n'ont pas d'horaire de travail précis et régulier et celui-ci dépend notamment des contrats et de la température.

Le gérant d'une entreprise de services en horticulture ornementale coordonne et supervise les activités ainsi que le travail des techniciens. Plus de 85% des gérants ont un travail permanent à temps plein et travaillent généralement 5 jours hebdomadaires pour un total d'une quarantaine d'heures. En haute saison, selon les contrats et en fonc-

tion de la température, ils peuvent être appelé à travailler au-delà de 50 heures réparties jusqu'à six jours par semaine. Le salaire des directeurs varie en fonction de leur expérience et des responsabilités qui leur sont confiées. La taille de l'entreprise peut aussi influencer la rémunération. Généralement, le salaire se négocie sur une base annuelle et varie entre 38 000\$ et 55 000\$.

Le technicien en traitement assure les différentes activités reliées à l'éradication ou la prévention des maladies du gazon. Il occupe un travail saisonnier dont le nombre de semaines varie généralement entre 25 et 38, échelonnées entre les mois d'avril et de décembre. L'horaire normal de travail est de 7 heures à 17 heures réparti sur cinq jours hebdomadaires. Lors des périodes de pointe, il est toutefois appelé à travailler au-delà de cinquante heures et jusqu'à 6 jours par semaine. Le travail est fonction des contrats mais aussi de la température. Le technicien en traitement a un salaire horaire qui varie, selon son expérience, entre 10 \$ et 15 \$.

Le technicien en services auxiliaires occupe un emploi saisonnier dont le nombre de semaines varie entre 10 et 30. Il assure les différentes activités reliées à l'entretien général des pelouses, arbres et arbustes et travaille généralement de 7 heures à 17 heures réparti sur cinq jours hebdomadaires. En haute saison, il peut être appelé à travailler au-delà de cinquante heures et jusqu'à 6 jours par semaine selon les contrats et en fonction de la température. Le salaire horaire d'un technicien en services auxiliaires varie entre 10 \$ et 15 \$ et est fonction de son expérience.

Le manœuvre en entretien d'espaces verts assure les différentes activités reliées à l'entretien général des pelouses. Il occupe un emploi saisonnier dont le nombre de

Tableau
Profil de l'emploi du sous-secteur des services d'entretien en horticulture ornementale

	Travail permanent	Travail saisonnier	Salaire horaire moyen
Propriétaire	100%	---	n/d
Gérant	85%	15%	De 38 000\$ à 55 000\$ par année
Technicien en traitement	---	100%	De 10 à 15\$
Technicien en services aux.	---	100%	De 10 à 15\$
Manœuvre	---	100%	Du salaire minimum à 9\$

semaines varie entre 10 et 25. En période de pointe, il peut être appelé à travailler au-delà de 50 heures mais l'horaire normal de travail est de 7 à 17 heures réparti sur cinq jours. Le salaire est fonction de l'expérience et varie entre le salaire minimum et 9 \$.



2. Métiers, professions et occupations clés

Plus de 80% des propriétaires d'entreprises de services d'entretien en horticulture ornementale, interrogés au cours de la présente étude, ont indiqué qu'il n'y avait pas d'occupation clé dans leur entreprise. Ils notent toutefois que les gérants, qui sont notamment responsables du développement et du maintien de la clientèle, sont très importants pour leurs entreprises.

Dans l'ensemble, on a indiqué que tous les travailleurs sont importants dans la mesure où chacun accomplit ses activités de façon professionnelle et contribue à la réalisation de la mission de l'entreprise.



3. Profil de la main-d'œuvre

Selon l'information recueillie, plus de 90% des propriétaires sont des hommes dont l'âge varie entre 30 et 66 ans. Les femmes sont actionnaires, associées avec un ou plusieurs partenaires. Plus de 50% des entrepreneurs ont complété un diplôme d'études secondaires. Toutefois, parmi les personnes interrogées, moins de 25% avaient complété une formation reliée à l'horticulture ou dans un domaine connexe tel que la foresterie urbaine. Quelques-uns ont complété une formation en marketing ou en administration. Enfin, le nombre d'années d'expérience des propriétaires

varie entre trois et 34 ans.

Plus de 50% des gérants ont complété un diplôme d'études collégiales. Rares sont ceux qui ont une formation en foresterie urbaine ou dans un domaine relié à l'horticulture. Toutefois, environ 50% ont suivi des cours en marketing. L'âge des gérants varie entre 36 et 50 ans et la presque totalité de ceux-ci sont des hommes. Le nombre d'années d'expérience varie entre 4 et 33 années.

Un peu moins de 5% des postes de techniciens en traitement sont occupés par des femmes. L'âge des travailleurs de cette occupation se situe entre 25 et 66 ans et plus de la moitié ont complété des études secondaires. Peu de techniciens en traitement possèdent une formation dans le domaine horticole. Une proportion importante des travailleurs sont déjà à l'emploi de l'entreprise au moment d'obtenir le poste de technicien en traitement. Le nombre d'années d'expérience varie entre 3 et 20 ans.

L'âge des techniciens en services auxiliaires varie entre 18 et 55 ans et la majorité des personnes qui exercent cette occupation sont des hommes. Bien qu'en général ils aient complété des études secondaires, rares sont les techniciens en services auxiliaires qui détiennent une formation en horticulture ou dans un domaine connexe et leur nombre d'années d'expérience varie d'aucune à plus de 15 années.

Un peu moins de 5% des postes de manœuvres sont occupés par les femmes. L'âge de ces travailleurs varie entre 18 et 50 ans, avec concentration dans la vingtaine. En général, ils ont complété leurs études secondaires et bon nombre d'entre eux sont des étudiants qui exercent ce métier comme emploi d'été. L'expérience varie d'aucune à plus de 15 ans.

**Tableau : Profil de la main-d'œuvre du
sous-secteur des services d'entretien en horticulture ornementale**

	Âge	Hommes	Femmes	Scolarité moyenne	Formation professionnelle pertinente	Nombre moyen d'années d'expérience
Propriétaire	De 30 à 66	90%	10%	Variable	Foresterie urbaine, administration, marketing	De 3 à 34 années
Gérant	De 36 à 50	98%	2%	Collégiale	Marketing	De 4 à 33 années
Technicien (traitement)	De 25 à 66	95%	5%	Secondaire	Certificat d'application de pesticides	De 3 à 20 années
Technicien (serv. auxiliaires)	De 18 à 55	95%	5%	Variable	Certificat d'application de pesticides	D'aucune à plus de 15 ans
Manœuvre	De 18 à 50	95%	5%	Variable	Aucune	D'aucune à plus de 15 ans



4. Perspectives professionnelles

4.1 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

En général, les perspectives d'emploi sont bonnes pour les travailleurs de ce sous-secteur de l'horticulture ornementale. En effet, d'après les entrepreneurs interrogés au cours de la présente étude, l'industrie poursuit son essor et cette expansion se traduira notamment par la création d'un certain nombre de nouveaux emplois au cours des prochaines années.

4.2 PROGRESSION DANS L'EMPLOI

La progression dans l'emploi pour un gérant des services techniques est à peu près inexistante, en terme de changement de poste. La progression se réalise généralement par une augmentation des responsabilités, une plus grande autonomie du travailleur, la réalisation de nouveaux défis et se traduit aussi par une augmentation salariale.

Pour le technicien en traitement, la progression se fait surtout pas une augmentation des responsabilités et la diversification des tâches et se traduit par une hausse salariale. Certains employeurs proposent également la rémunération à la performance. Par ailleurs, certains travailleurs accumulent quelques années d'expérience et se voient offrir un poste de gérant ou partent leur propre entreprise.

La progression en emploi du technicien en services auxiliaires se fait surtout par l'accroissement de l'autonomie du travailleur et la diversification de ses tâches et se traduit par une augmentation salariale. Le technicien en services auxiliaires peut également se voir offrir, après quelques années d'expérience et l'accumulation de nouvelles connaissances, un poste de technicien en traitement et, éventuellement, un poste de gérant. Certains partent leur propre entreprise.

L'acquisition de connaissances et la certification pour l'application de pesticides permet au manœuvre d'accéder à un poste de technicien en traitement ou en services auxiliaires. Toutefois, la progression se fait surtout par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une hausse salariale.



5. Embauche des travailleurs

5.1 EXIGENCES D'EMBAUCHE

Un diplôme d'études secondaires ou collégiales

peut être souhaité pour le poste de gérant des services techniques. Un certificat d'application des pesticides de même qu'un permis de classe 3 sont exigés. Plusieurs années d'expérience dans le même secteur d'activités sont requises de même que de l'expérience en supervision de personnel. Une formation ou une connaissance des techniques de vente et du marketing est de plus en plus valorisée. Enfin, les autres critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : apprécier travailler avec le public, avoir de la disponibilité, de l'entregens et du jugement, être polyvalent et savoir s'exprimer et se présenter correctement. Selon la région, le bilinguisme est un atout supplémentaire. Fait à souligner toutefois, une proportion importante de gérants sont recrutés à l'interne, parmi les techniciens de l'entreprise.

Aucune formation particulière n'est exigée pour le poste de technicien en traitement mais un diplôme d'études secondaires est souhaité. Un certificat du ministère de l'environnement pour l'application des pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont obligatoires. Les autres critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : être polyvalent, autonome et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et avoir une bonne présentation. Selon la région, le bilinguisme est un atout supplémentaire de même que l'expérience dans le domaine. La plupart des techniciens en traitement obtiennent toutefois leur permis du ministère de l'environnement au moment où ils sont à l'emploi de l'entreprise.

Aucune formation particulière n'est exigée pour le poste de technicien des services auxiliaires mais un diplôme d'études secondaires est souhaité. Un permis de conduire de classe 3 est exigé de même qu'un permis provincial d'application de pesticides. Les autres critères reliés à l'embauche peuvent se résumer ainsi : être polyvalent, autonome, travaillant et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et avoir une bonne présentation. Selon la région, une connaissance de la langue anglaise peut être exigée et est un atout certain. La presque totalité des techniciens en services auxiliaires ont aussi obtenu leur permis d'application de pesticides en cours d'emploi.

Tout comme pour les postes de techniciens, aucune formation particulière n'est exigée pour occuper le poste de manœuvre. Toutefois, un permis de conduire de classe 3 est essentiel. Les autres critères d'embauche peuvent se résumer ainsi : être autonome, travaillant et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et avoir une bonne forme physique.

5.2 PROBLÈMES RELIÉS À L'EMBAUCHE DES TRAVAILLEURS

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

Plus spécifiquement, en ce qui concerne l'embauche des techniciens, il n'est pas facile d'embaucher des travailleurs motivés qui reviennent d'année en année. Idéalement, il faudrait leur offrir du travail sur une base annuelle afin de garder le lien d'emploi. Par ailleurs, les employeurs ont aussi souligné qu'il était rare de pouvoir engager un technicien (en traitement ou en services auxiliaires) qui ait déjà obtenu son permis d'application des pesticides du ministère de l'environnement.

Certaines politiques gouvernementales semblent des irritants majeurs. En effet, plus de 80% de employeurs interrogés, dans le cadre de l'étude, ont indiqué que l'assurance emploi, par exemple, n'encourageait pas le travail saisonnier ce qui ajoute aux problèmes de recrutement qu'ils rencontrent.

Par ailleurs, les employeurs considèrent que les techniciens formés actuellement en horticulture, dans les différentes maisons d'enseignement, ne sont pas adéquatement informés sur la culture des entreprises privées. Ceci pourrait présenter rapidement certains problèmes puisque, suite à l'implantation de la lutte intégrée, les entreprises auront de plus en plus besoin d'engager des personnes compétentes, qui auront une bonne formation de base et qui pourront travailler avec les nouveaux équipements.

5.3 MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Un bon nombre d'entreprises n'ont pas de recrutement comme tel à faire puisqu'elles reçoivent beaucoup d'offres de services. Toutefois, les entreprises qui doivent recruter le font en s'adressant aux bureaux de placement ou par le biais des journaux. Plusieurs postes sont également comblés par contacts personnels ou à l'interne, parmi les employés déjà en poste.



6. Formation des travailleurs

6.1 FORMATION OFFERTE AUX TRAVAILLEURS ET BESOINS DE FORMATION

Le propriétaire d'une entreprise de services en horticulture ornementale approfondit ses connaissances en participant à des sessions de formation offertes soit par

l'Association des Services en Horticulture Ornementale du Québec (ASHOQ) ou par les fournisseurs de produits horticoles. Il suit des séminaires de mise à jour de l'information sur les nouveaux produits, les équipements et la machinerie. Les entrepreneurs interrogés dans le cadre de la présente étude considèrent comme primordiale la mise à jour sur les nouvelles techniques et les nouveaux produits. Toutefois, ils accordent également beaucoup d'importance à l'information et la formation quant à la lutte intégrée. Enfin, ils croient que des sessions de formation sur les techniques de vente et le marketing sont importantes.

Concernant les gérants des services techniques, les employeurs considèrent qu'ils doivent connaître les différentes techniques de vente afin de les supporter dans la recherche de nouveaux clients et le développement de nouveaux marchés. Ils estiment également primordiale une mise à jour continue sur les nouveaux produits et équipements. Enfin, des sessions de formation sur la lutte intégrée sont également essentiels dans le contexte actuel. En général, on offre aux gérants de la formation et de la mise à jour en administration et en gestion du personnel. Annuellement, on leur offre des sessions d'information sur les nouveaux produits et équipements en collaboration avec les fournisseurs.

Les employeurs jugent essentiel que les techniciens en traitement reçoivent de l'information sur la lutte intégrée. Ils croient également important qu'ils soient sensibilisés aux dangers environnementaux reliés à l'utilisation des pesticides. Un rappel sur les principaux problèmes relatifs à l'entretien et au traitement des maladies est jugé utile. Quant aux travailleurs, certains sont d'avis que des sessions d'information portant sur la lutte intégrée sont importantes puisque le concept demeure, pour eux, assez flou. En général toutefois, les travailleurs n'ont pas précisé leurs besoins se contentant d'exprimer un certain intérêt pour l'apprentissage en général.

Bien que les employeurs préfèrent former eux-mêmes les techniciens des services auxiliaires, ils jugent que la mise à jour récurrente de l'information et de la formation en santé et sécurité au travail et sur les équipements de protection à adopter est primordiale. Quant aux travailleurs, ils apprécient recevoir une mise à jour annuelle portant sur les nouveaux produits, équipements et sur la nouvelle machinerie mais n'ont manifesté, en général, aucun besoin spécifique.

Enfin, bien que les manœuvres n'aient manifesté aucun besoin spécifique de formation, les employeurs, eux,

jugent primordial la formation et l'information en santé et sécurité au travail et sur les équipements de protection à utiliser.

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

Il n'existe aucune formation de base offerte en institution qui mène à l'exercice des occupations que l'on retrouve dans le sous-secteur des services d'entretien en horticulture ornementale. La majorité des entrepreneurs interrogés dans le cadre de la présente enquête ne jugent pas utile la mise en place d'un programme spécifique. Ils croient qu'une courte formation de base doublée d'une bonne compréhension des problèmes environnementaux suffit, pour le moment, à l'exercice des occupations que l'on retrouve dans leurs entreprises. Ils notent toutefois que l'implantation de la lutte intégrée risque, à moyen terme, d'avoir un certain impact sur le secteur. Ainsi, ils devront développer, en collaboration avec les divers intervenants concernés, de courtes sessions de formation, d'information et de perfectionnement permettant à leurs employés, et aux futurs travailleurs, de poser le bon diagnostic et ainsi entreprendre les bonnes actions dans le respect de l'environnement.

Enfin, ils soulignent que, pour le moment, la presque totalité de la formation disponible est élaborée et dispensée par les fournisseurs de produits et répond tout à fait aux besoins de l'industrie.

6.3 RECOMMANDATIONS DES EMPLOYEURS

Les employeurs désirent le développement d'outils d'information qui pourraient servir à informer les nouveaux employés qu'ils embauchent. Ils souhaiteraient également des outils simples, qu'il serait facile de mettre à jour, informant sur la santé et sécurité au travail de même que sur les équipements disponibles et ceux à utiliser. Ils favorisent également le développement de d'autres outils portant sur la lutte intégrée.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



PROPRIÉTAIRE-EXPLOITANT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Entretien d'espaces verts*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'entretien des espaces verts en effectuant les travaux inhérents à la santé du gazon, des arbres et des arbustes.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Gestionnaire.*

Titre générique : *Propriétaire-exploitant*

Titre(s) en entreprise : Propriétaire, entrepreneur, directeur général, actionnaire, gestionnaire, président, associé, administrateur.

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

CCDP : 7131-118 Gestionnaire, aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le propriétaire d'une entreprise de services d'entretien en horticulture ornementale planifie, organise, dirige et contrôle les opérations et le personnel de son entreprise.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le propriétaire d'une entreprise de services en horticulture ornementale remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☞ Planifie et organise les activités de l'entreprise;
- ☞ Discute avec les clients de leurs besoins et élabore des ententes contractuelles;
- ☞ Soumissionne sur des contrats d'entretien d'espaces verts;
- ☞ Évalue les coûts et prépare les spécifications;
- ☞ Prévoit les besoins en équipements, produits et assure leur approvisionnement;
- ☞ Prévoit les besoins en main-d'œuvre et embauche le personnel;
- ☞ Établit les routes de travail;
- ☞ Voit à l'organisation général du travail, répartit les tâches et supervise la main-d'œuvre;
- ☞ Assure le traitement et le suivi des plaintes;
- ☞ Prépare les factures et les transmet aux clients;
- ☞ Tient les registres comptables et autres registres de l'entreprise;
- ☞ Délègue une partie de ses responsabilités;
- ☞ Effectue, au besoin, les mêmes tâches que les techniciens;
- ☞ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES ENTREPRENEURS

Nombre approximatif d'entrepreneurs : Nous estimons à environ 300 le nombre de propriétaires exploitant une entreprise d'entretien en horticulture ornementale. Parmi ces entrepreneurs, certains sont propriétaires uniques tandis que d'autres partagent leurs responsabilités avec deux ou trois autres actionnaires. Certains propriétaires exploitent une franchise à travers le Québec ou l'Amérique du nord.

Localisation des entrepreneurs : On retrouve des entrepreneurs dans toutes les régions du Québec avec concentration dans les régions métropolitaines de Québec et de Montréal.

5.0 PROFIL DES ENTREPRENEURS

Âge moyen : Selon l'information recueillie dans le cadre de la présente étude, l'âge des propriétaires d'entreprises de services en horticulture ornementale se situe entre 30 et 66 ans.

Sexe : Plus de 90% des entrepreneurs sont des hommes. On retrouve toutefois un certain nombre de femmes associées avec un ou plusieurs partenaires.

Scolarité : Plus de 50% des entrepreneurs en entretien d'espaces verts ont complété un diplôme d'études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Moins de 25% des propriétaires ont obtenu un diplôme dans un secteur relié aux activités qu'ils exercent. Certains ont un diplôme d'études collégiales en foresterie urbaine ou dans un secteur relié à l'horticulture. Parmi les entrepreneurs interrogés, plusieurs ont complété des cours en marketing et en administration.

Nombre moyen d'années d'expérience : Le nombre d'années d'expérience des propriétaires varie entre trois et 34 années, selon l'information compilée lors de la présente enquête.

Langue de travail : Le français est la langue de travail la plus utilisée. Une connaissance de l'anglais est toutefois très utile compte tenu qu'une partie de la clientèle est anglophone. Par ailleurs, la majorité de l'information sur les nouvelles technologies et les nouveaux produits n'est accessible qu'en anglais.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le propriétaire d'une entreprise de services en horticulture ornementale se consacre à cette activité de façon permanente jusqu'à dix mois par année. En effet, certains exploitent leur entreprise du mois de février à la fin de décembre, d'autres réalisent leurs activités sur de plus courtes périodes soit de mai à octobre, par exemple. Un certain nombre d'entrepreneurs exercent aussi d'autres activités, complémentaires ou non à celle-ci.

Horaire de travail : Les entrepreneurs n'ont pas d'horaire précis et régulier de travail et celui-ci dépend notamment de la température. Les propriétaires travaillent généralement plus de 50 heures réparties sur 5 jours hebdomadaires. Durant les périodes intensives, ils sont appelés à travailler jusqu'à sept jours par semaine et au-delà de 70 heures.

Salaire : Cette information n'est pas disponible.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : La concurrence est féroce et le travail au noir est un problème important dans ce sous-secteur. Il n'y a rien d'acquis, chaque année, on doit trouver de nouveaux clients, de nouveaux contrats ou encore tenter de fidéliser la clientèle que l'on possède déjà.

7.0 EMPLOI

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

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

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le sous-secteur a connu une certaine croissance au cours des dernières années et une proportion intéressante des entreprises existantes ont connu une augmentation de leur chiffre d'affaires. En fait, la totalité des entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête ont noté une situation stable ou une augmentation de leurs activités et profits au cours des trois dernières années.

Au cours des trois prochaines années : On prévoit une conjoncture favorable à l'essor des entreprises. Celles existantes devraient connaître une augmentation de leur chiffre d'affaires. On pourrait également assister à la création d'un certain

7.0 EMPLOI (SUITE)

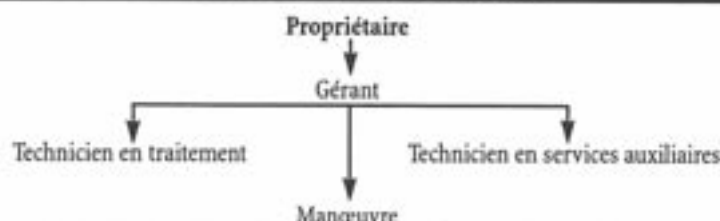
nombre de nouvelles entreprises dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale. Parmi les entrepreneurs interrogés, plus de 75% étaient désireux de poursuivre leur croissance et d'augmenter, au cours des prochaines années, leur chiffre d'affaires de 10 à 30%.

Progression dans l'emploi : n/a

Mobilité d'emploi: n/a

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

**Tableau: Structure d'emploi type
Sous-secteur des services d'entretien
en horticulture ornementale**



8.0 FORMATION DES ENTREPRENEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Les propriétaires d'entreprises de services en horticulture ornementale considèrent comme primordiale la mise à jour de l'information sur les nouvelles techniques et les nouveaux produits de concert avec la lutte intégrée. Ils croient également que des sessions de formation sur les techniques de vente et le marketing sont importantes.

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

De base (initiale) : Les entrepreneurs ne croient pas qu'une formation spécifique pour l'exercice de leurs activités soit requise. Certains se sont dits satisfaits d'avoir complété leur technique en foresterie urbaine. La majorité des entrepreneurs interrogés croient qu'une connaissance de base, une compréhension des problèmes environnementaux et du perfectionnement occasionnel suffisent. Par ailleurs, ils encouragent la mise en place de programmes de formation à distance qu'ils considèrent plus faciles d'accès et généralement plus conviviaux.

Perfectionnement : Les entrepreneurs apprécient les programmes offerts par l'Association (ASHOQ) et considèrent qu'ils répondent aux besoins actuels de l'industrie. Ils souhaitent que l'Association développe d'autres programmes de formation et d'information. Ils notent toutefois que la majorité des programmes d'information ou de formation offerts en rapport avec les nouvelles technologies ou les nouveaux produits le sont par les fournisseurs de produits horticoles et les entreprises privées plutôt que par les institutions d'enseignement publiques.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux entrepreneurs : Les propriétaires suivent des séminaires de mise à jour de l'information sur les nouvelles techniques et la machinerie. Des sessions sur les techniques de vente et la clientèle sont aussi disponibles. Enfin, l'ASHOQ offre certains programmes et sessions d'information, notamment, sur la lutte intégrée.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les entreprises, en collaboration avec les différents acteurs concernés (ministères, associations et autres), poursuivront les démarches entreprises depuis trois ans pour faire reconnaître la lutte intégrée. Par ailleurs, les entrepreneurs, interrogés dans le cadre de l'enquête, croient au développement et à la promotion, dans un avenir rapproché, d'un code de gestion des pesticides ou d'une norme sur la lutte intégrée en milieu urbain afin de réglementer le secteur. De plus, certains ont manifesté un intérêt pour une certification des entreprises du secteur de même que le ren-

10.0 TENDANCES
(SUITE)

forcement de la législation pour l'attribution des permis par le ministère de l'environnement.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Des changements technologiques sont à prévoir, selon les propriétaires d'entreprises. On devrait donc assister à la mise en marché de nouveaux équipements et produits pour appuyer et consolider la lutte intégrée. À ce titre, les entrepreneurs n'auront d'autre choix que de s'adapter à ces changements et d'obtenir tous les renseignements nécessaires à l'opérationnalisation des techniques dans leurs entreprises. Enfin, les entrepreneurs croient aussi que la nouvelle machinerie sera plus sécuritaire et les équipements de protection encore plus adéquats.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



GÉRANT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Entretien d'espaces verts*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'entretien des espaces verts en effectuant les travaux inhérents à la santé du gazon, des arbres et des arbustes.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'encadrement*

Titre générique : *Gérant*

Titre(s) en entreprise : Gérant, directeur, responsable de la coordination des techniciens, directeur des opérations ou des services techniques.

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

CCDP : 7180-134 Contremaître, aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le gérant d'une entreprise de services en horticulture ornementale coordonne et supervise les activités reliées à l'exécution des divers contrats ainsi que le travail des techniciens. Il réalise également d'autres activités reliées à la recherche de nouveaux clients et au développement de nouveaux marchés.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le gérant d'une entreprise de services en horticulture ornementale remplit une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- ☛ Évalue les besoins en main-d'oeuvre, embauche le personnel technique et en assure la formation;
- ☛ Voit à l'organisation du travail, répartit les tâches entre les techniciens et supervise la main-d'oeuvre;
- ☛ Prévoit les besoins en équipements et produits et assure leur approvisionnement;
- ☛ Voit à l'entretien et/ou la réparation de la machinerie;
- ☛ Assure une saine gestion des produits;
- ☛ Établit les routes de travail;
- ☛ Assure le traitement et le suivi des plaintes;
- ☛ Vérifie les factures et les achemine aux clients;
- ☛ Assure la mise à jour des données et informations diverses relatives aux clients, aux produits et équipements, par le biais des systèmes informatiques;
- ☛ Définit des normes de qualité et vérifie leur application;
- ☛ Effectue toute autre tâche accompli par les techniciens;
- ☛ Veille à l'application des mesures de sécurité personnelle et pour l'environnement ainsi que des mesures d'entreposage des produits et des équipements;
- ☛ Conduit, au besoin, les camions et la citerne;
- ☛ Assure diverses activités reliées à la recherche de nouveaux clients et au marketing;
- ☛ Exécute toute autre tâche reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : On dénombre environ 150 travailleurs qui occupent la fonction, à temps plein, de gérant des services d'entretien des espaces verts.

Localisation des travailleurs : Un bon nombre de gérants se retrouvent dans les régions métropolitaines de Québec et de Montréal. On retrouve toutefois des gérants dans toutes les régions du Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : Parmi les personnes interrogées dans le cadre de la présente étude, on retrouve des gérants dont l'âge varie entre 36 et 50 ans.

Sexe : La presque totalité des gérants sont des hommes.

Scolarité : Plus de 50% des gérants ont un diplôme d'études collégiales.

Formation professionnelle pertinente : Plus de 85% des personnes interrogées n'ont aucune formation pertinente à l'emploi qu'ils exercent. Quelques-uns détiennent une formation technique en foresterie urbaine. Parmi ceux qui ont poursuivi une formation, plus de 50% ont suivi des cours en marketing.

Nombre moyen d'années d'expérience : Les gérants possèdent entre 4 et 33 années d'expérience dans le secteur.

Langue de travail : Le français est la langue la plus utilisée. L'usage de l'anglais est toutefois essentiel pour les gérants des services techniques.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Plus de 85% des gérants des services techniques ont un emploi permanent à temps plein.

Horaire de travail : Le gérant travaille généralement 5 jours par semaine pour un total d'une quarantaine d'heures. En haute saison, selon la température et les contrats, il peut être appelé à travailler 6 jours par semaine et au-delà de 50 heures.

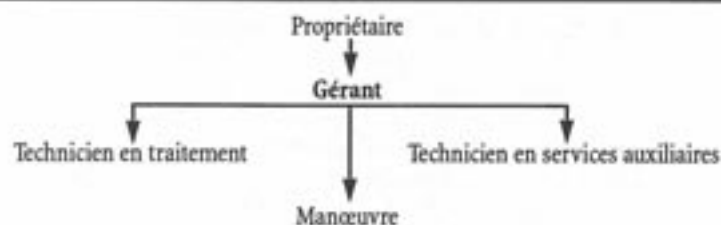
Salaires : Le salaire varie beaucoup selon la taille de l'entreprise, les responsabilités de l'individu, son expérience et sa formation. La plupart des gérants ont un salaire calculé sur une base annuelle et non pas au taux horaire. Parmi les entreprises sélectionnées pour notre enquête qui ont un gérant, les salaires varient entre 38 000 \$ et 55 000 \$ annuellement. Certaines entreprises offrent des bonis ou autres avantages.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Les employeurs et les travailleurs n'ont signalé aucun problème particulier relié à l'exercice de ce métier.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Un diplôme d'études secondaires ou collégiales dans un secteur relié à l'horticulture peut être souhaité. Un certificat d'application des pesticides de même qu'un permis de conduire de classe 3 sont exigés. Plusieurs années d'expérience dans le même secteur d'activités sont requises de même que de l'expérience en supervision de personnel. Une formation ou une connaissance des techniques de vente et du marketing est de plus en plus recherchée. Les autres conditions d'embauche peuvent se résumer comme suit : apprécier travailler avec le public, avoir de la disponibilité, de l'entregens et du jugement, et savoir s'exprimer et se présenter correctement. Selon la région, le bilinguisme est un atout supplémentaire.

Tableau: Structure d'emploi type
Sous-secteur des services d'entretien
en horticulture ornementale



7.0 EMPLOI (SUITE)

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Plusieurs employeurs ont indiqué rencontrer certains problèmes au moment d'engager un gérant des opérations. Toutefois, la majorité des gérants sont recrutés à l'interne et possèdent plusieurs années d'expérience comme technicien.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le nombre de gérants des services techniques a augmenté, au cours des dernières années, de façon proportionnelle à l'essor qu'ont connu les entreprises. Ainsi, bien que les postes de gérants soient peu nombreux, on a assisté à la création d'un certain nombre de nouveaux postes au cours des trois dernières années.

Au cours des trois prochaines années : Selon les personnes interrogées au cours de la présente enquête, il semblerait que les perspectives soient bonnes et que l'industrie poursuit sa croissance. On devrait donc assister à la création d'un certain nombre de nouveaux postes de gérants des services techniques dans les entreprises d'entretien des espaces verts au cours des trois prochaines années.

Progression dans l'emploi : La progression est à peu près inexistante, en terme de changement de poste, pour un gérant des services techniques. La progression se réalise généralement par un accroissement des responsabilités, une plus grande autonomie du travailleur et la réalisation de nouveaux défis, et se traduit par une augmentation salariale. À la rigueur, la progression pourrait se traduire par une participation dans l'entreprise.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie au cours de la présente enquête ne permet pas de conclure à ce sujet.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs sont en général satisfaits des travailleurs embauchés. En effet, une proportion importante de gérants sont recrutés parmi les techniciens qui travaillent déjà dans l'entreprise.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient que leurs gérants doivent connaître les différentes techniques de vente afin de les supporter dans la recherche de nouveaux clients et le développement de nouveaux marchés. Ils considèrent également qu'une mise à jour continue sur les nouveaux produits et équipements est primordiale. Par ailleurs, des sessions d'information et d'échanges sur la lutte intégrée leur apparaissent essentielles.

Par les travailleurs : Les gérants n'ont manifesté aucun besoin particulier de formation mais se disent ouverts à suivre de la formation ainsi que des sessions sur les différents sujets de l'heure reliés à leurs activités. Certains ont indiqué qu'une mise à jour sur les techniques de gestion des ressources humaines est toujours profitable.

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

De base (initiale) : Les employeurs ne se sont pas prononcés sur la formation de base. En effet, d'une part, il n'existe pas de programme spécifique relié à l'exercice de ce métier et, d'autre part, la majorité des travailleurs n'ont complété aucun programme de formation relié au secteur de l'horticulture.

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

Les travailleurs n'ont, en général, suivi aucun programme de formation relié au secteur de l'horticulture ou à un secteur connexe. Ceux qui ont suivi de la formation en vente et marketing en sont satisfaits. Par ailleurs, les travailleurs qui ont pu suivre de la formation à distance considèrent qu'elle est plus adaptée à leur disponibilité et plus conviviale.

Par les entreprises : La formation offerte en entreprise aux gérants est jugée très satisfaisante et utile dans l'exercice de leur fonction. Cette formation est généralement réalisée en collaboration avec les fournisseurs de produits horticoles ou dispensée par le biais de firmes privées.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les gérants suivent des sessions de formation en administration et en gestion du personnel. Annuellement, on leur offre des sessions d'information sur les nouveaux produits et équipements, en collaboration avec les fournisseurs. Par ailleurs, de l'information sur la lutte intégrée est également disponible et dispensée par le biais de l'Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ).

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les gérants sont de bons collaborateurs en entreprise et les relations de travail sont très bonnes. Généralement, ce sont des personnes qui sont à l'emploi du même employeur depuis plusieurs années et donc qui connaissent bien les différentes tâches exécutées par les manœuvres et les techniciens. Les travailleurs sont 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 entreprises, en collaboration avec les différents acteurs concernés (ministères, associations et autres), poursuivront les démarches entreprises depuis trois ans pour implanter la lutte intégrée en milieu urbain. Ceci devrait avoir un certain impact auprès des gérants des services techniques. En effet, ils devront être adéquatement informés afin d'assurer la formation des travailleurs qu'ils ont à superviser. Par ailleurs, le développement et la promotion, dans un avenir rapproché, d'un code de gestion des pesticides afin de réglementer le secteur devrait parallèlement avoir une incidence sur les activités des gérants.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Des changements technologiques sont à prévoir, selon les propriétaires d'entreprises. On devrait donc assister à la mise en marché de nouveaux équipements et produits pour appuyer et consolider la lutte intégrée. À ce titre, les gérants n'auront d'autre choix que de s'adapter à ces changements et obtenir tous les renseignements nécessaires à l'opérationnalisation des techniques dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



TECHNICIEN EN TRAITEMENT

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Entretien d'espaces verts*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'entretien des espaces verts en effectuant les travaux inhérents à la santé du gazon, des arbres et des arbustes.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Technicien en espaces verts*

Titre(s) en entreprise : Technicien en fertilisation et traitement de pelouse, technicien en espaces verts, technicien en traitement des pelouses, technicien en pesticides.

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 technicien en traitement assure les différentes activités reliées à l'éradication ou la prévention des maladies du gazon, des arbres et des arbustes.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le technicien en traitement réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Réalise le mélange des produits et remplit le citerne;
- ☛ Charge et décharge le camion;
- ☛ Vérifie le terrain et observe les problèmes;
- ☛ Consulte la fiche des clients et réalise les traitements prescrits appropriés;
- ☛ Complète le dossier des clients : y inscrit les commentaires et prépare les enveloppes du client;
- ☛ Réalise l'entretien du camion et le nettoie régulièrement;
- ☛ Réfère les problèmes et les plaintes à son supérieur immédiat;
- ☛ Réalise aussi, le cas échéant, l'entretien général des pelouses : déchaumage, tonte, aération, terreautage, etc. ;
- ☛ Traite également les arbres et arbustes : taille, élagage, application de produits contre les maladies et les insectes, etc.;
- ☛ Répond aux appels de service;
- ☛ Afin de réaliser ses mandats, se sert notamment des outils et équipements suivants : épandeur, asperseur, boyau, roue à mesurer, sonde, instruments pour analyser le sol, scie, sécateur, pulvérisateur, pistolet, etc.
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre de techniciens en traitement équivaut à environ 500 travailleurs à temps plein. Ces données sont toutefois présentées à titre indicatif puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une enquête statistique.

Localisation des travailleurs : Les techniciens en traitement se retrouvent dans toutes les régions du Québec avec concentration dans les régions métropolitaines de Montréal et de Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des techniciens en traitement se situe entre 25 et 66 ans.

Sexe : La très grande majorité des travailleurs de ce métier sont des hommes. Toutefois, un peu moins de 5% des postes de techniciens en traitement sont occupés par des femmes.

Scolarité : Plus de 50% des travailleurs ont complété des études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Peu de techniciens en traitement ont complété une formation dans le domaine horticole ou un domaine connexe. Cependant, tous les travailleurs ont leur certificat du ministère de l'environnement pour l'application des pesticides qu'ils ont obtenu, dans la plupart des cas, en cours d'emploi.

Nombre moyen d'années d'expérience : Dans ce sous-secteur de l'horticulture ornementale, c'est l'expérience qui est importante plutôt que la formation, comme mentionnée par les employeurs et employés interrogés lors de l'enquête. Ainsi, les techniciens en traitement possèdent entre 3 et plus de 20 années d'expérience dans le secteur.

Langue de travail : La langue de travail la plus utilisée est le français. Certains font toutefois usage de l'anglais dans l'exercice de leur fonction.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le technicien en traitement occupe un travail saisonnier dont le nombre de semaines varie généralement entre 25 et 38, échelonnées entre les mois d'avril et de décembre.

Horaire de travail : L'horaire normal de travail est de 7 heures à 17 heures réparti sur cinq jours hebdomadaires. Lors des périodes de pointe, le technicien en traitement est appelé à faire au-delà de cinquante heures et à travailler jusqu'à 6 jours par semaine. Le travail est fonction des contrats mais aussi de la température.

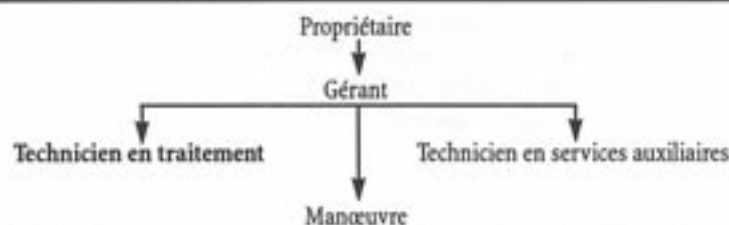
Salaires : Le salaire des travailleurs fluctue selon leur expérience et se situe entre 10\$ et 15\$ l'heure.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est délicat compte tenu que le technicien en traitement passe ses journées à manipuler et à utiliser des produits toxiques et dangereux pour la santé. C'est pourquoi il est important que les travailleurs soient conscients des dangers reliés à leur profession et qu'ils fassent preuve de jugement et de maturité. Par ailleurs, le travail est difficile physiquement et le technicien est appelé à travailler à l'extérieur dans des conditions et des températures variables.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est requise pour le poste de technicien en traitement mais un diplôme d'études secondaires est souhaité. Un certificat provincial du ministère de l'environnement pour l'application des pesticides ainsi qu'un permis de conduire de classe 3 sont souvent exigés et sont des avantages certains. Les autres critères généraux reliés à l'embauche peuvent se résumer ainsi : être polyvalent, autonome et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et avoir une

Tableau: Structure d'emploi type
Sous-secteur des services d'entretien
en horticulture ornementale



7.0 EMPLOI (SUITE)

bonne présentation, être responsable et avoir du jugement. Par ailleurs, le bilinguisme est un atout supplémentaire de même que l'expérience dans le domaine.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Compte tenu du caractère saisonnier des emplois, il n'est pas facile d'embaucher des travailleurs motivés qui reviennent d'année en année. Idéalement, il faudrait leur offrir un travail sur une base annuelle. Par exemple, le déneigement n'est pas une activité à temps plein mais permet de garder le lien d'emploi et offre au travailleur la possibilité d'avoir un revenu supérieur. Par ailleurs, les politiques gouvernementales, par exemple celle de l'assurance emploi, n'encourage pas le travail saisonnier et donc ajoute aux problèmes de recrutement que rencontrent les employeurs.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu un certain essor au cours des trois dernières années qui s'est traduit par l'ouverture d'un certain nombre de postes de techniciens en traitement des espaces verts.

Au cours des trois prochaines années : Selon les personnes interrogées au cours de la présente enquête, il semblerait que les perspectives soient bonnes et que l'industrie poursuit sa croissance. On devrait donc assister à la création d'un certain nombre de nouveaux postes de techniciens en traitement dans les entreprises d'entretien d'espaces verts au cours des trois prochaines années.

Progression dans l'emploi : La progression se fait surtout par une augmentation des responsabilités et la diversification des tâches et se traduit par une hausse salariale. Certains employeurs proposent également la rémunération à la performance. Par ailleurs, certains techniciens accumulent quelques années d'expérience et des connaissances et se voit offrir le poste de gérant ou partent leur propre entreprise.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie ne permet pas de conclure sur cet aspect.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés :

En général, les employeurs sont satisfaits des travailleurs qu'ils recrutent. Toutefois, plus de 50% des employeurs interrogés, qui exercent d'autres activités, ont indiqué affecter d'abord le travailleur à d'autres fonctions avant de lui proposer le poste de technicien en traitement. Certains employeurs ont noté qu'il n'est pas facile de recruter des travailleurs qualifiés (certifiés) et que parmi les travailleurs non spécialisés, plusieurs ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. De plus, ils considèrent que les personnes actuellement formées en horticulture ne sont pas adéquatement préparées pour répondre aux besoins des clients et ne connaissent pas non plus la culture des entreprises privées.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs jugent essentiel que les techniciens en traitement reçoivent de l'information sur la lutte intégrée. Ils croient également important qu'ils soient sensibilisés aux dangers environnementaux reliés à l'utilisation des pesticides. En ce qui concerne la formation comme telle, les employeurs croient qu'une connaissance de base doublée d'une bonne compréhension des problèmes environnementaux suffisent. Des sessions portant sur le service à la clientèle sont également jugées pertinentes par les employeurs. Enfin, ils estiment qu'un rappel sur les principaux problèmes relatifs à l'entretien et au traitement de maladies des arbres, arbustes et pelouses est toujours utile.

Par les travailleurs : Plusieurs travailleurs ont indiqué que le concept de lutte intégrée demeure flou et qu'il mérite d'être précisé dans le cadre de sessions d'information et de sensibilisation. En général, les travailleurs n'ont toutefois pas précisé de besoins particuliers, se contentant d'exprimer un certain intérêt pour l'apprentissage relatif aux nouveaux produits et équipements ainsi que pour les nouvelles techniques.

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 programmes en horticulture, offerts actuellement dans les différentes maisons d'enseignement, ne renseignent pas adéquatement sur leur secteur et sur la culture des entreprises privées. Par ailleurs, certains ont noté que la mise en place de courtes sessions de formation à distance est une alternative qui répond bien aux besoins du secteur. Ils souhaiteraient que des programmes de mises à jour de l'information et des connaissances soient développés et accessibles via la formation à distance. Ils notent cependant que les fournisseurs de produits horticoles structurent et proposent des programmes qui répondent fort bien aux besoins de l'industrie. Ces programmes informent

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

notamment des changements technologiques ainsi que sur les nouveaux produits et sur la machinerie.

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

Les travailleurs n'ont complété, en général, aucune formation en institution reliée à leur emploi. Ils ne se sont donc pas prononcés sur la formation offerte en institution. Plusieurs ont toutefois noté que la formation disponible via l'association (ASHOQ) est très pertinente. D'après eux, elle mérite d'être davantage exploitée et développée.

Par les entreprises : Les techniciens en traitement apprécient recevoir de la formation en entreprise sur les nouveaux produits, les nouvelles techniques, etc. Ils croient que les programmes et sessions de formation offerts en entreprises, en collaboration avec les fournisseurs, répondent tout à fait à leurs besoins.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les cours portent notamment sur la lutte intégrée, les traitements phytosanitaires de même que sur les risques reliés à l'utilisation des pesticides. Des sessions sur la santé et sécurité au travail, sur les équipements de protection et sur les mesures à respecter en cas de déversement accidentel sont offertes de façon récurrente aux travailleurs.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Bien que le travail soit saisonnier, un nombre important de travailleurs sont fidèles à leur employeur et reviennent d'année en année. Ils considèrent qu'ils sont bien traités et que leurs conditions de travail sont adéquates. Par ailleurs, en ce qui concerne la santé et sécurité des travailleurs, les employeurs y accordent énormément d'importance et assurent une formation régulière, notamment, sur les mesures et précautions à respecter en cas de déversement accidentel ainsi que sur les pratiques sécuritaires à adopter et les équipements de protection à utiliser.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les entreprises, en collaboration avec les différents acteurs concernés (ministères, associations et autres), poursuivront les démarches entreprises depuis trois ans pour implanter la lutte intégrée. Ceci devrait avoir un impact auprès des techniciens en traitement. En effet, ils devront être adéquatement formés afin d'assurer un travail de qualité, respectueux de l'environnement et des nouvelles techniques mises de l'avant. Par ailleurs, le développement et la promotion, dans un avenir assez rapproché, d'un code de gestion des pesticides afin de réglementer le secteur devrait parallèlement avoir une incidence sur les activités des techniciens en traitement.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Des changements technologiques sont à prévoir, selon les propriétaires d'entreprise. On devrait donc assister à la mise en marché de nouveaux équipements et produits pour appuyer et consolider la lutte intégrée. À ce titre, les techniciens en traitement n'auront d'autre choix que de s'adapter à ces changements et obtenir toutes l'information nécessaire à l'opérationnalisation des techniques, en lien avec la lutte intégrée, dans les entreprises pour lesquelles ils travaillent.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



TECHNICIEN, SERVICES AUXILIAIRES

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Entretien d'espaces verts*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'entretien des espaces verts en effectuant les travaux inhérents à la santé du gazon, des arbres et des arbustes.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Technicien en espaces verts*

Titre(s) en entreprise : Technicien en services auxiliaires, technicien en entretien des pelouses, aide-jardinier.

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

CCDP : 7195-146 Ouvrier en aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le technicien en services auxiliaires assure les différentes activités reliées à l'entretien général des pelouses.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le technicien en services auxiliaires réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☛ Consulte les fiches des clients et réalise les tâches prescrites;
- ☛ Charge et décharge le camion;
- ☛ Réalise l'entretien du camion et le nettoie régulièrement;
- ☛ Fait l'entretien général des pelouses : déchaumage, aération, terreautage, tonte, etc. ;
- ☛ Assure l'entretien des arbres et arbustes et les traite : taille, élagage, application de produits contre les maladies et les insectes, etc.;
- ☛ Fait l'entretien paysager en général, détecte les maladies et les traite;
- ☛ Complète le dossier des clients : y inscrit les commentaires, prépare les enveloppes du client, etc.;
- ☛ Réfère les problèmes et les plaintes à son supérieur immédiat;
- ☛ Répond aux appels de service;
- ☛ Afin de réaliser ses tâches, se sert notamment des outils et équipements suivants : épandeur, tondeuse, boyau, roue à mesurer, sonde, instruments pour analyser le sol, scie, sécateur, pulvérisateur, pistolet, etc.;
- ☛ Exécute toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre de techniciens en services auxiliaires équivaut à environ 350 travailleurs temps plein. Ces données sont toutefois présentées à titre indicatif puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une enquête statistique.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS (SUITE)

Localisation des travailleurs : Les techniciens en services auxiliaires se retrouvent dans toutes les régions du Québec avec concentration dans les régions métropolitaines de Montréal et de Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des techniciens en services auxiliaires se situe entre 18 et 55 ans.

Sexe : La majorité des travailleurs sont de sexe masculin. En effet, moins de 5% des techniciens en services auxiliaires sont des femmes.

Scolarité : En général, les travailleurs de ce métier ont complété des études secondaires.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les techniciens en services auxiliaires qui ont complété une formation en horticulture ou dans un secteur connexe. La majorité ont complété leur certification du ministère de l'environnement pour l'application des pesticides au moment où ils étaient à l'emploi de l'entreprise.

Nombre moyen d'années d'expérience : L'expérience de ces travailleurs varie d'aucune à plus de 15 années.

Langue de travail : La langue de travail la plus utilisée est le français. Certains font cependant usage de l'anglais dans l'exercice de leur fonction.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le technicien en services auxiliaires occupe un emploi saisonnier dont le nombre de semaines peut varier entre 10 et 30, échelonnées entre les mois d'avril et de novembre.

Horaire de travail : L'horaire de travail est de 7 heures à 17 heures réparti sur cinq jours hebdomadaires. En haute saison, le travailleur, selon les contrats et la température, est appelé à faire au-delà de cinquante heures et à travailler jusqu'à 6 jours par semaine.

Salaire : Le salaire horaire varie entre 10 \$ et 15 \$ et est fonction de l'expérience.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile physiquement et le technicien en services auxiliaires est appelé à travailler à l'extérieur dans des conditions et des températures forts variables.

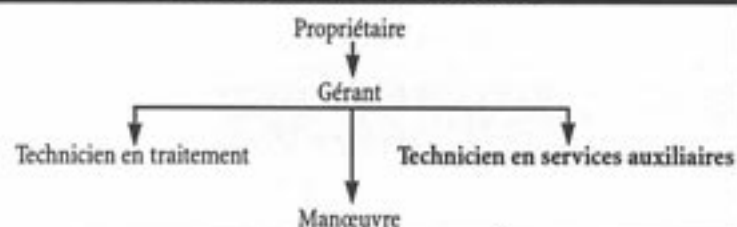
7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est exigée pour le poste de technicien en services auxiliaires mais un diplôme d'études secondaires est souhaité. Un permis de conduire de classe 3 de même que le permis provincial d'application des pesticides sont exigés. Les autres critères généraux reliés à l'embauche peuvent se résumer ainsi : être polyvalent, autonome, travaillant et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et avoir une présentation soignée. Une connaissance de la langue anglaise peut être nécessaire et est un atout certain.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont indiqué aucun problème particulier relié à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés, les recrutant pour la plupart à l'interne.

Évolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)
Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu un certain essor au cours des trois dernières années avec l'expansion de plusieurs entreprises et l'acquisition de concurrents, qui s'est traduit par l'ouverture d'un certain nombre de postes de techniciens en services auxiliaires.

**Tableau: Structure d'emploi type
 Sous-secteur des services d'entretien
 en horticulture ornementale**



7.0 EMPLOI (SUITE)

Au cours des trois prochaines années : Selon les personnes interrogées lors de la présente étude, il semblerait que les perspectives soient bonnes et que l'industrie poursuit sa croissance. On devrait donc assister à la création d'un certain nombre de nouveaux postes de techniciens en services auxiliaires dans les entreprises d'entretien d'espaces verts au cours des trois prochaines années.

Progression dans l'emploi : La progression se fait surtout par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et la diversification des tâches et se traduit par une augmentation salariale. L'expérience et l'acquisition de connaissances peuvent permettre au technicien en services auxiliaires d'obtenir un poste de technicien en traitement et, éventuellement, un poste de gérant.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie ne permet pas de conclure sur cet aspect.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs ont noté que ces travailleurs non spécialisés étaient assez nombreux mais ne sont pas toujours à la hauteur de leurs attentes.

8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient qu'une connaissance de base suffit dans l'exercice de ce type d'occupation. Ils préfèrent former eux-mêmes leurs travailleurs. Toutefois, ils accordent une importance particulière à la mise à jour récurrente de l'information et la formation en santé et sécurité au travail et sur les équipements de protection à utiliser.

Par les travailleurs : Les travailleurs ont indiqué qu'un rappel des principaux problèmes reliés aux maladies et aux insectes est toujours utile. Par ailleurs, certains ont manifesté un intérêt pour des sessions d'information portant sur les différents produits et équipements.

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

De base (initiale) : Les employeurs ne se sont pas prononcés sur la formation puisqu'il n'existe pas de programme menant à l'exercice de cette occupation. Ils notent toutefois que ce sont les fournisseurs, et non pas les institutions, qui proposent des sessions de formation et du perfectionnement sur les techniques, la machinerie et les nouveaux produits. Ils jugent d'ailleurs cette formation très pertinente. En ce qui concerne les personnes formées dans le cadre des programmes en horticulture, ils les jugent mal informées de la culture des entreprises privées et des besoins réels des clients.

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

Les travailleurs n'ont émis aucun commentaire relatif à cet item.

Par les entreprises : Les techniciens en services auxiliaires apprécient la formation et l'information qu'ils reçoivent en entreprise et la jugent pertinente à l'exercice de leur fonction.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les sessions et séminaires d'information sont offerts en collaboration avec les fournisseurs et traitent des nouveaux produits, des nouvelles techniques et de la machinerie. Par ailleurs, une mise à jour en santé et sécurité au travail, sur les équipements de protection et sur les mesures à respecter en cas de déversement accidentel est régulièrement offerte. L'Association (ASHOQ) offre également des sessions de formation, notamment sur la lutte intégrée et sur les traitements phytosanitaires.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes et les techniciens en services auxiliaires sont, en général, satisfaits de leurs conditions de travail. En ce qui concerne la santé et sécurité au travail, les employeurs y accordent beaucoup d'importance puisque les travailleurs y sont confrontés quotidiennement, par la manipulation d'outils et d'objets tranchants et de produits dangereux qui augmentent les risques d'accidents. Ainsi, un rappel sur les précautions à respecter en cas d'accident de même que sur les équipements de protection à utiliser est régulièrement offert aux travailleurs.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les entreprises poursuivent les démarches pour implanter la lutte intégrée. Ceci devrait avoir un certain impact sur le travail des techniciens en services auxiliaires.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Des changements technologiques sont à prévoir, selon les propriétaires d'entreprise. On devrait donc assister à la mise en marché de nouveaux équipements et produits qui affecteront, en partie, le travail des techniciens en services auxiliaires. Ces derniers devront donc s'adapter à ces changements et être en mesure d'utiliser ces équipements dans l'exercice de leur fonction.

FICHES DES OCCUPATIONS, MÉTIERS ET PROFESSIONS



MANŒUVRE

1.0 SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur d'activité : *Entretien d'espaces verts*

Type d'activité(s) : Les entreprises consultées travaillent principalement dans le secteur de l'entretien des espaces verts en effectuant les travaux inhérents à la santé du gazon, des arbres et des arbustes.

2.0 TYPE D'EMPLOI

Catégorie d'emploi : *Personnel d'exécution*

Titre générique : *Manœuvre en entretien d'espaces verts*

Titre(s) en entreprise : Aide-technicien en services auxiliaires, aide-technicien en entretien des pelouses, manœuvre, technicien en tonte.

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

CCDP : 7195-146 Ouvrier en aménagement paysager.

3.0 FONCTIONS ET TÂCHES PRINCIPALES

PRINCIPALES FONCTIONS :

Le manœuvre exécute les différentes activités reliées à l'entretien général des pelouses.

RÉSUMÉ DES TÂCHES :

Le manœuvre réalise une partie ou l'ensemble des tâches suivantes :

- ☞ Exécute les tâches prescrites sur les fiches des clients;
- ☞ Charge et décharge le camion;
- ☞ Effectue l'entretien du camion et le nettoie régulièrement;
- ☞ Fait l'entretien général des pelouses : déchaumage, aération, terreautage, tonte, etc.;
- ☞ Assure, le cas échéant, l'entretien des arbres et des arbustes : taille, élagage, etc.;
- ☞ Fait l'entretien paysager en général;
- ☞ Réfère les problèmes et les plaintes à son supérieur immédiat;
- ☞ Afin de réaliser ses tâches, se sert notamment des outils et équipements suivants : épandeur, tondeuse, boyau, scie, sécateur, etc.;
- ☞ Accomplit toute autre activité reliée à ses fonctions.

4.0 NOMBRE ET LOCALISATION DES TRAVAILLEURS

Nombre approximatif de travailleurs : Le nombre de manœuvres équivaut à environ 200 travailleurs à temps plein. Ces données sont toutefois présentées à titre indicatif puisqu'elles ne sont pas le résultat d'une enquête statistique.

Localisation des travailleurs : Les manœuvres se retrouvent dans toutes les régions du Québec.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION

Âge moyen : L'âge des manœuvres se situe entre 18 et 50 ans, avec concentration dans la vingtaine.

Sexe : La majorité des travailleurs sont de sexe masculin. En effet, moins de 5% des manœuvres sont des femmes.

5.0 PROFIL DES TRAVAILLEURS DU MÉTIER OU DE LA PROFESSION (SUITE)

Scolarité : En général, les travailleurs de ce métier ont complété des études secondaires. Un bon nombre de manœuvres sont des étudiants qui exercent ce métier comme emploi d'été.

Formation professionnelle pertinente : Rares sont les manœuvres qui ont complété une formation en horticulture ou dans un secteur connexe.

Nombre moyen d'années d'expérience : L'expérience de ces travailleurs varie d'aucune à plus de 15 années.

Langue de travail : La langue de travail la plus utilisée est le français. Certains font cependant usage de l'anglais dans l'exercice de leur fonction.

6.0 CONDITIONS DE TRAVAIL

Statut d'emploi et durée de travail : Le manœuvre occupe un emploi saisonnier dont le nombre de semaines peut varier entre 10 et 25, échelonnées entre les mois d'avril et de novembre.

Horaire de travail : L'horaire de travail est de 7 heures à 17 heures réparti sur cinq jours hebdomadaires. En haute saison, le travailleur, selon les contrats et la température, est appelé à faire au-delà de cinquante heures et à travailler jusqu'à 6 jours par semaine.

Salaires : Le salaire horaire varie entre le salaire minimum et 9 \$ et est fonction de l'expérience.

Problèmes reliés à l'exercice du métier ou de la profession : Le travail est difficile physiquement et le manœuvre doit travailler à l'extérieur dans des conditions et des températures fort variables.

7.0 EMPLOI

Exigences d'embauche (scolarité, formation, expérience) : Aucune formation particulière n'est exigée pour le poste de manœuvre. Un permis de conduire de classe 3 est requis. Les autres critères généraux reliés à l'embauche peuvent se résumer ainsi : être autonome, travaillant et ponctuel, apprécier travailler à l'extérieur et être en bonne condition physique.

Problèmes reliés à l'embauche des travailleurs : Les employeurs n'ont indiqué aucun problème particulier relié à l'embauche de ces travailleurs non spécialisés.

Evolution et perspectives d'emploi (surplus et pénuries)

Au cours des trois dernières années : Le secteur a connu un certain essor au cours des trois dernières années avec l'expansion de plusieurs entreprises et l'acquisition de concurrents, qui s'est traduit par l'ouverture d'un certain nombre de postes de manœuvres.

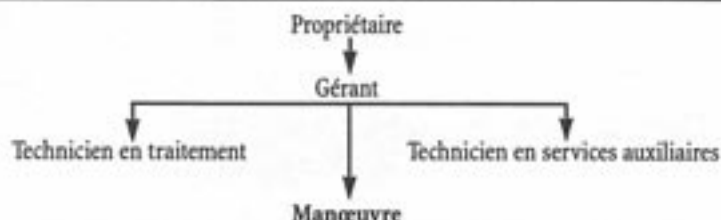
Au cours des trois prochaines années : Selon les personnes interrogées lors de la présente étude, il semblerait que les perspectives soient bonnes et que l'industrie poursuit sa croissance. On devrait donc assister à la création d'un certain nombre de nouveaux postes de manœuvres dans les entreprises d'entretien d'espaces verts au cours des trois prochaines années.

Progression dans l'emploi : La progression se fait surtout par l'augmentation de l'autonomie du travailleur et se traduit par une augmentation salariale. L'expérience, l'acquisition de connaissances et la certification pour l'application des pesticides peuvent permettre au manœuvre d'obtenir éventuellement un poste de technicien en services auxiliaires ou en traitement.

Mobilité d'emploi : L'information recueillie ne permet pas de conclure sur cet aspect.

Satisfaction des employeurs au regard des travailleurs recrutés : Les employeurs ont noté que ces travailleurs non spécialisés étaient assez nombreux mais ne sont pas toujours à la hauteur de leurs attentes. En général, ils considèrent que les travailleurs qu'ils recrutent manquent rapidement de motivation.

Tableau: Structure d'emploi type
Sous-secteur des services d'entretien
en horticulture ornementale



8.0 FORMATION DES TRAVAILLEURS

Besoins de formation exprimés (formation initiale et perfectionnement)

Par les employeurs : Les employeurs croient qu'une connaissance de base suffit dans l'exercice de ce type d'occupation. D'ailleurs, ils préfèrent former eux-mêmes leurs travailleurs, notamment parce qu'ils accordent une importance particulière à la mise à jour récurrente de l'information et la formation en santé et sécurité au travail et sur les équipements de protection à utiliser.

Par les travailleurs : Les travailleurs n'ont indiqué aucun besoin particulier relié à la formation.

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

De base (initiale) : Les employeurs ne se sont pas prononcés sur la formation puisqu'il n'existe pas de programme menant à l'exercice de cette occupation. Dans l'ensemble, les entrepreneurs interrogés, dans le cadre de la présente enquête, jugent la formation dispensée par les fournisseurs tout à fait adéquate.

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

Les travailleurs n'ont émis aucun commentaire relatif à cet item.

Par les entreprises : Les manœuvres apprécient la formation et l'information qu'ils reçoivent en entreprise et la jugent pertinente à l'exercice de leur fonction.

Principaux cours de perfectionnement offerts aux travailleurs : Les sessions et séminaires d'information sont offerts en collaboration avec les fournisseurs et traitent des nouveaux produits, des nouvelles techniques et de la machinerie. Par ailleurs, une mise à jour en santé et sécurité au travail, sur les équipements de protection et sur les mesures à respecter en cas d'accident est régulièrement offerte.

9.0 PROBLÉMATIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Les relations de travail sont bonnes et les manœuvres sont, en général, satisfaits de leurs conditions de travail. En ce qui concerne la santé et sécurité au travail, les employeurs y accordent beaucoup d'importance puisque les travailleurs y sont confrontés quotidiennement, par la manipulation d'outils et d'objets tranchants qui augmentent les risques d'accidents. Ainsi, un rappel sur les précautions à respecter en cas d'accident ainsi que sur les équipements de protection à utiliser est régulièrement offert aux travailleurs.

10.0 TENDANCES

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

Pour les trois prochaines années : Les entreprises poursuivent les démarches pour implanter la lutte intégrée. Toutefois, ceci ne devrait pas avoir trop d'impact, pour le moment, sur le travail des manœuvres en entretien d'espaces verts.

Évolution technologique (nouvelles technologies à maîtriser) : Des changements technologiques sont à prévoir, selon les propriétaires d'entreprise. On devrait donc assister à la mise en marché de nouveaux équipements et produits qui affecteront, en partie, le travail des manœuvres. Ces derniers devront donc s'adapter à ces changements et être en mesure d'utiliser ces équipements dans l'exercice de leur fonction.

BIBLIOGRAPHIE

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

