



# HortiCompétences

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

---

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

---

MARS 2017

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

---

### Coordination

Martine Matteau, directrice

HortiCompétences

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

### Recherche, rédaction et mise en pages

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

Simon Dostie, Groupe AGÉCO



### Révision linguistique

Caroline Vézina, réviseuse professionnelle

### Comité de suivi

Michel Grégoire, Nutrite St-Élie, HortiCompétences

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

Alain Desjourdy, Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale (AQCHO)

Mélanie Langlais, Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ)  
et Association Irrigation Québec (AIQ)

Marc Larivière, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Martine Matteau, HortiCompétences



**HortiCompétences**

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

3230, rue Sicotte, local E-300 ouest

Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7B3

Téléphone : 450 774-3456

Télécopieur : 450 774-3556

Courriel : [info@horticompetences.ca](mailto:info@horticompetences.ca)

[www.horticompetences.ca](http://www.horticompetences.ca)

Avec la contribution financière de :

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 

© HortiCompétences, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2017

ISBN-13 : 978-2-922003-39-0

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

## TABLE DES MATIÈRES

1.	Objectifs de l'étude .....	1
2.	Contexte .....	1
3.	Enquête en ligne .....	1
4.	Aménagement paysager.....	3
4.1	Profil des entreprises.....	3
	Répartition régionale .....	3
	Nombre d'entreprises.....	4
	Taille des entreprises (nombre d'employés) .....	4
4.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein.....	5
	Nombre de mois travaillés.....	5
	Travail pendant la fin de semaine.....	5
	Vacances pendant la période estivale .....	7
	Avantages sociaux.....	7
	Mode de calcul de la rémunération .....	9
	Niveau de salaires .....	9
	Bonus et primes .....	11
	Augmentation salariale prévue .....	12
	Manuel de l'employé et politique de rémunération .....	13
5.	Entretien paysager.....	14
5.1	Profil des entreprises.....	14
	Répartition régionale .....	14
	Nombre d'entreprises.....	14
	Taille des entreprises (nombre d'employés) .....	15
5.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein.....	16
	Nombre de mois travaillés.....	16
	Travail pendant la fin de semaine.....	16
	Vacances pendant la période estivale .....	17
	Avantages sociaux.....	18
	Mode de calcul de la rémunération .....	19
	Niveau de salaires .....	19
	Bonus de fin d'année .....	21
	Augmentation salariale prévue .....	21
	Manuel de l'employé et politique de rémunération .....	22
6.	Entretien de pelouse .....	23
6.1	Profil des entreprises.....	23
	Répartition régionale .....	23
	Nombre d'entreprises.....	24
	Taille des entreprises (nombre d'employés) .....	24

6.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein.....	25
	Nombre de mois travaillés.....	25
	Travail pendant la fin de semaine .....	25
	Vacances pendant la période estivale .....	26
	Avantages sociaux.....	27
	Mode de calcul de la rémunération .....	28
	Niveau de salaires.....	29
	Bonus et primes.....	30
	Augmentation salariale prévue .....	30
	Manuel de l'employé et politique de rémunération.....	31
7.	Fleuristerie.....	32
7.1	Profil des entreprises .....	32
	Répartition régionale.....	32
	Nombre d'entreprises.....	32
	Taille des entreprises (nombre d'employés).....	33
7.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein.....	34
	Nombre de mois travaillés.....	34
	Travail pendant la fin de semaine .....	34
	Vacances pendant la période estivale .....	35
	Avantages sociaux.....	36
	Mode de calcul de la rémunération .....	36
	Niveau de salaires.....	37
	Bonus et primes.....	38
	Augmentation salariale prévue .....	38
	Manuel de l'employé et politique de rémunération.....	39
8.	Jardinerie .....	40
8.1	Profil des entreprises .....	40
	Répartition régionale.....	40
	Nombre d'entreprises.....	41
	Taille des entreprises (nombre d'employés).....	41
8.2	Conditions de travail de la main-d'œuvre rémunérée à temps plein.....	42
	Nombre de mois travaillés.....	42
	Travail pendant la fin de semaine .....	42
	Vacances pendant la période estivale .....	43
	Avantages sociaux.....	44
	Mode de calcul de la rémunération .....	45
	Niveau de salaires.....	45
	Bonus et primes.....	47
	Augmentation salariale prévue .....	47
	Manuel de l'employé et politique de rémunération.....	48

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1	Nombre d'entreprises répondantes embauchant des employés à temps plein et nombre d'employés à temps plein, par secteur d'activités, 2016 .....	2
Tableau 3.2	Catégories d'emplois retenues, par secteur d'activités, 2016 .....	2
Tableau 4.1	Aménagement paysager – Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016 .....	4
Tableau 4.2	Aménagement paysager – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2016 .....	4
Tableau 4.3	Aménagement paysager – Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016.....	5
Tableau 4.4	Aménagement paysager – Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2016.....	5
Tableau 4.5	Aménagement paysager – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016 .....	6
Tableau 4.6	Aménagement paysager – Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016.....	7
Tableau 4.7	Aménagement paysager – Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016 .....	8
Tableau 4.8	Aménagement paysager – Répartition des entreprises selon le mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016.....	9
Tableau 4.9	Aménagement paysager – Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016.....	10
Tableau 4.10	Aménagement paysager – Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016 .....	12
Tableau 5.1	Entretien paysager – Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016.....	15
Tableau 5.2	Entretien paysager – Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2016 .....	15
Tableau 5.3	Entretien paysager – Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016 .....	15
Tableau 5.4	Entretien paysager – Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2016 .....	16
Tableau 5.5	Entretien paysager – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	16
Tableau 5.6	Entretien paysager – Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016 .....	17
Tableau 5.7	Entretien paysager – Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016.....	18
Tableau 5.8	Entretien paysager – Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016.....	19

Tableau 5.9	Entretien paysager – Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016.....	20
Tableau 5.10	Entretien paysager – Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016.....	21
Tableau 6.1	Entretien de pelouse – Nombre d’entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016.....	24
Tableau 6.2	Entretien de pelouse – Nombre d’entreprises selon le nombre d’employés à temps plein, 2016.....	24
Tableau 6.3	Entretien de pelouse – Nombre d’employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016.....	25
Tableau 6.4	Entretien de pelouse – Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2016.....	25
Tableau 6.5	Entretien de pelouse – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	26
Tableau 6.6	Entretien de pelouse – Répartition des entreprises selon le nombre d’employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016.....	27
Tableau 6.7	Entretien de pelouse – Répartition des entreprises selon les types d’avantages offerts aux employés qu’ils embauchent, par poste, 2016.....	28
Tableau 6.8	Entretien de pelouse – Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016.....	28
Tableau 6.9	Entretien de pelouse – Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016.....	29
Tableau 6.10	Entretien de pelouse – Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016.....	30
Tableau 7.1	Fleuristerie – Nombre d’entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016.....	33
Tableau 7.2	Fleuristerie – Nombre d’entreprises selon le nombre d’employés à temps plein, 2016... 33	33
Tableau 7.3	Fleuristerie – Nombre d’employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016.. 33	33
Tableau 7.4	Fleuristerie – Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2016.....	34
Tableau 7.5	Fleuristerie – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	34
Tableau 7.6	Fleuristerie – Répartition des entreprises selon le nombre d’employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016.....	35
Tableau 7.7	Fleuristerie – Répartition des entreprises selon les types d’avantages offerts aux employés qu’ils embauchent, par poste, 2016.....	36
Tableau 7.8	Fleuristerie – Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016.....	37
Tableau 7.9	Fleuristerie – Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016.. 37	37
Tableau 7.10	Fleuristerie – Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016.....	38
Tableau 8.1	Jardinerie – Nombre d’entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016.....	41

Tableau 8.2	Jardinerie – Nombre d’entreprises selon le nombre d’employés à temps plein, 2016 .....	41
Tableau 8.3	Jardinerie – Nombre d’employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016 ...	42
Tableau 8.4	Jardinerie – Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés à temps plein, par poste, 2016 .....	42
Tableau 8.5	Jardinerie – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016 .....	43
Tableau 8.6	Jardinerie – Répartition des entreprises selon le nombre d’employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016.....	44
Tableau 8.7	Jardinerie – Répartition des entreprises selon les types d’avantages offerts aux employés qu’ils embauchent, par poste, 2016 .....	45
Tableau 8.8	Jardinerie – Mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016 .....	45
Tableau 8.9	Jardinerie – Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016 ....	46
Tableau 8.10	Jardinerie – Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016.....	47

## LISTE DES FIGURES

Figure 4.1	Aménagement paysager – Répartition régionale des entreprises, 2016.....	3
Figure 4.2	Aménagement paysager – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	6
Figure 4.3	Aménagement paysager – Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016 .....	11
Figure 4.4	Aménagement paysager – Répartition des entreprises selon leur prévision d’augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016 .....	12
Figure 5.1	Entretien paysager – Répartition régionale des entreprises, 2016.....	14
Figure 5.2	Entretien paysager – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	17
Figure 5.3	Entretien paysager – Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016.....	21
Figure 5.4	Entretien paysager – Répartition des entreprises selon leur prévision d’augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016 .....	22
Figure 6.1	Entretien de pelouse – Répartition régionale des entreprises, 2016.....	23
Figure 6.2	Entretien de pelouse – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	26
Figure 6.3	Entretien de pelouse – Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016.....	30
Figure 6.4	Entretien de pelouse – Répartition des entreprises selon leur prévision d’augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016 .....	31
Figure 7.1	Fleuristerie – Répartition régionale des entreprises, 2016.....	32
Figure 7.2	Fleuristerie – Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	35

Figure 7.3	Fleuristerie – Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016.....	38
Figure 7.4	Fleuristerie – Répartition des entreprises selon leur prévision d’augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016 .....	39
Figure 8.1	Jardinerie – Répartition régionale des entreprises, 2016 .....	40
Figure 8.2	Jardinerie Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016.....	43
Figure 8.3	Jardinerie – Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016.....	47
Figure 8.4	Jardinerie – Répartition des entreprises selon leur prévision d’augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016 .....	48



## 1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

---

L'objectif de l'étude visait à documenter les conditions de travail des employés travaillant à temps plein dans des entreprises de services et commerces dans le secteur de l'horticulture ornementale pour l'année 2016. Plus précisément, elle visait à :

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

## 2. CONTEXTE

---

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

La présente étude, prévue dans le plan d'action 2016-2017 d'HortiCompétences, vient combler ce besoin d'information à jour sur les conditions de travail des employés à temps plein sur les entreprises de services et commerces de l'horticulture ornementale.

## 3. ENQUÊTE EN LIGNE

---

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

À la suite d'un engagement à la confidentialité, la FIHOQ a fourni au Groupe AGÉCO une liste de 2244 noms et courriels d'entreprises ciblées par l'enquête salariale. Cette liste comportait des entreprises membres ou non membres d'associations du secteur.

Ces entreprises ont été invitées à répondre à un questionnaire en ligne en décembre 2016, puis ont été relancées par courriel à deux reprises (décembre 2016 et janvier 2017). Par la suite, les associations ont interpellé leurs membres par courriel pour les encourager à participer à l'enquête sur les conditions salariales dans leur secteur. Finalement, Groupe AGÉCO a procédé à une relance téléphonique auprès de 327 entreprises sélectionnées au hasard dans les secteurs comptant le moins grand nombre de répondants, en vue d'obtenir leur participation à l'étude.

Au total, l'enquête salariale a permis de documenter les conditions de travail offertes à **2436 employés** travaillant à temps plein dans **279 entreprises** des secteurs des services et commerces spécialisés en horticulture ornementale (à l'exception des secteurs de l'irrigation et de l'arboriculture, le nombre d'entreprises participantes étant insuffisant pour permettre la publication des données).

**Tableau 3.1**  
Nombre d'entreprises répondantes embauchant des employés à temps plein et nombre d'employés à temps plein, par secteur d'activités, 2016

	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés à temps plein
Aménagement paysager	101	953
Entretien de pelouse	30	406
Entretien paysager	51	485
Fleuristerie	36	85
Jardinerie	61	507
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>2436</b>

**Tableau 3.2**  
Catégories d'emplois retenues, par secteur d'activités, 2016

Secteur d'activités	Catégories d'emplois	Secteur d'activités	Catégories d'emplois
Aménagement paysager	Contremaître	Service d'entretien paysager	Contremaître/Superviseur/Chef d'équipe
	Superviseur/Chef d'équipe		Ouvrier spécialisé
	Dessinateur/Concepteur		Aide/Manœuvre
	Ouvrier spécialisé	Fleuristerie	Fleuriste/Fleuriste designer/Artisan floral
	Aide/Manœuvre		Commis/Aide fleuriste
Service d'entretien de pelouse	Contremaître/Superviseur/Chef d'équipe	Jardinerie	Gérant
	Technicien/Préposé		Responsable de département
	Aide/Manœuvre		Conseiller/Vendeur

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

## 4. AMÉNAGEMENT PAYSAGER

---

### 4.1 PROFIL DES ENTREPRISES

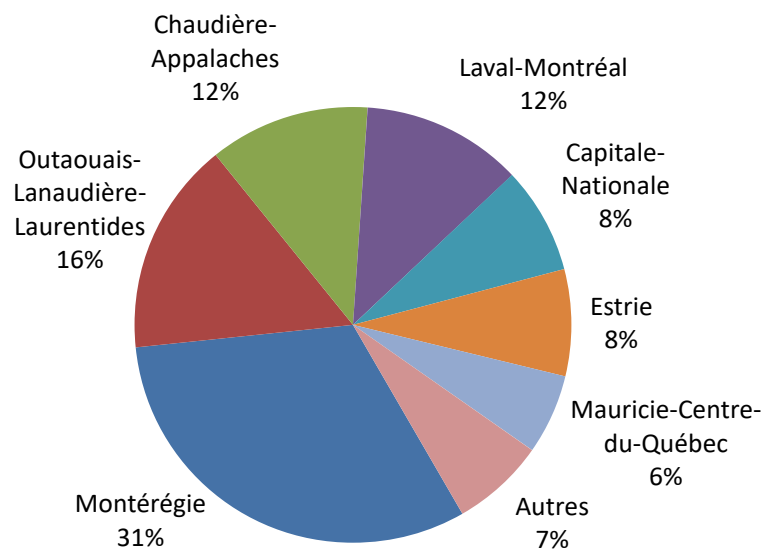
L'étude a permis de rassembler de l'information sur 101 entreprises en aménagement paysager embauchant 953 travailleurs à temps plein en 2016 pour occuper un des postes suivants :

- Contremaître,
- Superviseur/chef d'équipe,
- Dessinateur/concepteur,
- Ouvrier spécialisé,
- Aide/manœuvre.

### RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises en aménagement paysager de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Trois entreprises répondantes sur dix (31 %) est localisée en Montérégie, 16 % dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière, 12 % dans Chaudière-Appalaches et 12 % dans Laval–Montréal.
- Les entreprises des régions Bas-St-Laurent–Gaspésie et Saguenay-Lac-St-Jean–Côte-Nord, qui comptent 5 entreprises ou moins par région, sont regroupées dans la catégorie « Autres ».

Figure 4.1  
Aménagement paysager  
Répartition régionale des entreprises, 2016



## NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 4.1 montre que :

- 45 % des entreprises en aménagement paysager retiennent les services d'au moins un contremaître à temps plein et les 2/3 des entreprises déclarent au moins un superviseur/chef d'équipe à temps plein parmi leur personnel.
- Les dessinateurs/concepteurs trouvent un emploi à temps plein chez 42 % des entreprises en aménagement paysager.
- Plus des 3/4 des entreprises (76 %) ont besoin d'ouvriers spécialisés à temps plein et 77 % des entreprises embauchent des aides/manœuvres à temps plein.

**Tableau 4.1**  
**Aménagement paysager**  
 Nombre d'entreprises embauchant des employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Nombre	%
Contremaître	45	45%
Superviseur / Chef d'équipe	67	66%
Dessinateur / Concepteur	42	42%
Ouvrier spécialisé	77	76%
Aide / Manœuvre	78	77%

## TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Environ une entreprise en aménagement paysager sur trois (34 %) embauche de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien ses activités.
- Près de 30 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein et une proportion semblable, de 10 à 19 employés.
- 12 % des entreprises en aménagement paysager gèrent 20 employés et plus.

**Tableau 4.2**  
**Aménagement paysager**  
 Nombre d'entreprises selon le nombre  
 d'employés à temps plein, 2016

	Nombre	%
1 à 4 employés	34	34%
5 à 9 employés	28	28%
10 à 19 employés	27	27%
20 employés et plus	12	12%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

- En moyenne, les entreprises en aménagement paysager déclarent 9,4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités : 0,7 contremaître, 1,9 superviseur/chef d'équipe, 0,6 dessinateur/concepteur, 2,9 ouvriers spécialisés et 3,4 aides/manœuvres.

**Tableau 4.3**  
**Aménagement paysager**  
Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016

	Total	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en déclare
Contremaître	72	0,7	1,6
Superviseur / Chef d'équipe	190	1,9	2,8
Dessinateur / Concepteur	61	0,6	1,5
Ouvrier spécialisé	289	2,9	3,8
Aide / Manœuvre	341	3,4	4,4
<b>Total --- Moyenne</b>	<b>953</b>	<b>9,4</b>	

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

### NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé en aménagement paysager, les employés travaillent de 7,3 mois (dans le cas des aides/manœuvres) à 9,3 mois par année (pour les contremaîtres).
- 47 % des entreprises en aménagement paysager ferment pendant un certain nombre de jours consécutifs au cours de la période estivale.

**Tableau 4.4**  
**Aménagement paysager**  
Nombre moyen de mois travaillés par année  
par les employés à temps plein, par poste, 2016

	Mois travaillés par année
Contremaître	9,3
Superviseur / Chef d'équipe	7,9
Dessinateur / Concepteur	8,9
Ouvrier spécialisé	7,6
Aide / Manœuvre	7,3

### TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

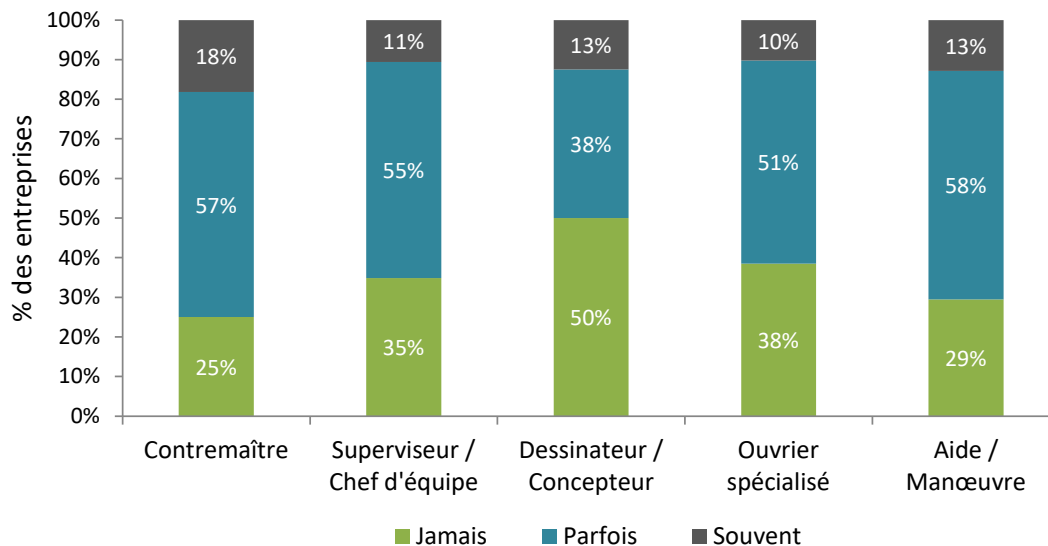
Le tableau et la figure de la page suivante présentent la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour 25 % des entreprises en aménagement paysager qui embauchent des contremaîtres, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Un peu plus du tiers des entreprises qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe (35 %) ne demandent jamais à leurs superviseurs/chefs d'équipe de travailler pendant la fin de semaine.
- La moitié des entreprises qui déclarent des dessinateurs/concepteurs à temps plein n'ont pas besoin de leurs dessinateurs/concepteurs pendant la fin de semaine.
- Pour 38 % des entreprises embauchant des ouvriers spécialisés, ces derniers ne travaillent jamais pendant la fin de semaine et pour 29 % des entreprises déclarant des aides/manœuvres, leur travail n'est jamais requis pendant ces deux jours.

**Tableau 4.5**  
**Aménagement paysager**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Contremaître	25%	57%	18%
Superviseur / Chef d'équipe	35%	55%	11%
Dessinateur / Concepteur	50%	38%	13%
Ouvrier spécialisé	38%	51%	10%
Aide / Manœuvre	29%	58%	13%

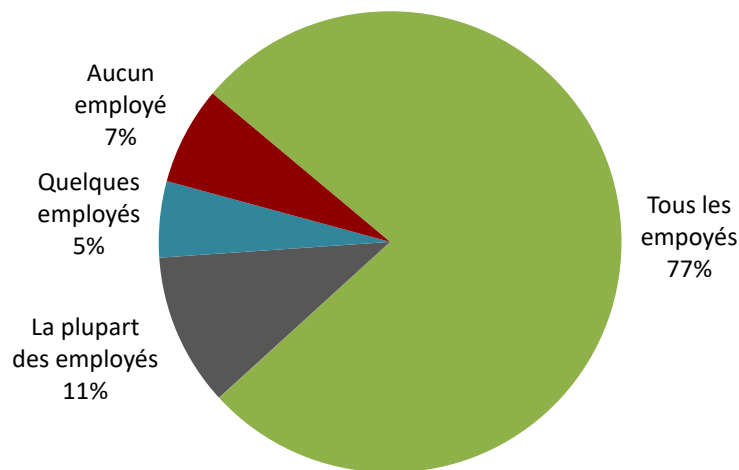
**Figure 4.2**  
**Aménagement paysager**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016



## VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Plus des trois quarts des entreprises en aménagement paysager (77 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 11 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 7 % des entreprises en aménagement paysager n'autorisent pas de vacances pendant l'été.

**Tableau 4.6**  
**Aménagement paysager**  
Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016



## AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 4.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres à temps plein :

- 40 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 27 % leur offrent un régime de retraite.
- La moitié des entreprises ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Environ 7 entreprises sur 10 (71 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs contremaîtres et 56 % mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Environ 1 entreprise sur 5 (21 %) leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- 18 % des entreprises leur offrent un régime de retraite.
- 58 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Environ 6 entreprises sur 10 (58 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs superviseurs/chefs d'équipe et 30 % mettent un véhicule à leur disposition.

**Tableau 4.7**  
**Aménagement paysager**  
 Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts  
 aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016

	Contremaître	Superviseur / Chef d'équipe	Dessinateur / Concepteur	Ouvrier spécialisé	Aide / Manœuvre
Assurance collective	40%	21%	26%	17%	15%
Régime de retraite	27%	18%	21%	14%	14%
Jours de maladie payés	n. d.	4%	n. d.	4%	n. d.
Conciliation travail-famille	49%	58%	62%	58%	49%
Téléphone cellulaire d'entreprise	71%	58%	60%	18%	14%
Véhicule d'entreprise	56%	30%	21%	10%	6%
Aucun de ces avantages	9%	15%	0%	14%	21%

n. d. : moins de 3 entreprises

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

- Environ le quart de celles-ci (26 %) leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 21 % leur offrent un régime de retraite.
- 62 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 6 entreprises sur 10 fournissent un téléphone cellulaire à leurs dessinateurs/ concepteurs et 21 % mettent un véhicule à leur disposition.

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

- 17 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 14 % leur offrent un régime de retraite.
- 58 % des entreprises ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Moins de 1 entreprise sur 5 (18 %) fournit un téléphone cellulaire à leurs ouvriers spécialisés et 10 % mettent un véhicule à leur disposition.

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

- 15 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 14 % leur offrent un régime de retraite.
- Environ la moitié (49 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 14 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs aides/manœuvres et 6 % mettent un véhicule à leur disposition.

Parmi les 101 entreprises d'aménagement paysager, 17 d'entre elles offrent un régime de retraite (17 %) aux employés. Parmi celles-ci, 12 entreprises contribuent à ce régime. Le montant souscrit n'est pas disponible. Toutefois, la moitié des entreprises ont indiqué y contribuer à parts égales avec l'employé (sans mentionner le plafond financier de la contribution); quelques-unes contribuent à 35 % et pour les autres, elles ont indiqué une contribution variant de 1 % à 4 % du salaire.



## MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

En général, le mode de calcul de la rémunération des employés est basé sur un salaire à l'heure. Une base de rémunération à la semaine est plus courante pour certains postes, dont les contremaîtres, les superviseurs/chefs d'équipe et les dessinateurs/concepteurs. (cf. Tableau 4.8)

- Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres à temps plein, près des 3/4 déclarent que le calcul de la rémunération est basé sur un salaire à l'heure, 22 %, sur un salaire à la semaine et pour quelques employeurs, sur un salaire annuel.
- Parmi les entreprises qui embauchent des superviseurs/chefs d'équipe à temps plein, environ 9 entreprises sur 10 (87 %) calculent la rémunération en utilisant un salaire à l'heure et 13 %, un salaire à la semaine.
- Parmi les entreprises qui embauchent des dessinateurs/concepteurs à temps plein, les 2/3 déclarent un salaire à l'heure et 33 %, un salaire à la semaine.
- Le salaire des ouvriers spécialisés et des aides/manœuvres est généralement calculé sur la base d'un salaire à l'heure.

**Tableau 4.8**  
**Aménagement paysager**  
Répartition des entreprises selon le mode de calcul de la rémunération des employés, selon le poste occupé à temps plein, 2016

	À l'heure	À la semaine	Autre
Contremaître	73%	22%	4%
Superviseur / Chef d'équipe	87%	13%	0%
Dessinateur / Concepteur	67%	33%	0%
Ouvrier spécialisé	92%	8%	0%
Aide / Manœuvre	92%	8%	0%

## NIVEAU DE SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 4.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne. L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3) est représentée graphiquement à la Figure 4.3.

**Tableau 4.9**  
**Aménagement paysager**  
**Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016**

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Contremaîtres						
Salaire le plus bas	17,00	19,94	22,67	25,00	32,00	22,88
Salaire le plus haut	20,00	23,75	26,00	28,73	37,21	26,95
Superviseurs / Chefs d'équipe						
Salaire le plus bas	10,75	18,00	19,25	22,00	31,00	20,24
Salaire le plus haut	17,00	20,00	23,00	25,33	35,00	23,25
Dessinateurs / Concepteurs						
Salaire le plus bas	14,00	17,84	19,50	23,38	30,00	20,43
Salaire le plus haut	20,00	22,50	25,00	26,75	35,00	25,27
Ouvriers spécialisés						
Salaire le plus bas	11,00	15,00	16,00	18,00	30,31	16,77
Salaire le plus haut	14,25	18,00	19,00	20,75	30,00	19,51
Aides / Manœuvres						
Salaire le plus bas	10,75	12,50	14,00	15,00	25,00	14,01
Salaire le plus haut	12,00	15,00	16,00	18,00	33,50	16,96

#### Contremaître

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs contremaîtres varie de 19,94 \$/h à 25,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 19,94 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 25,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs contremaîtres varie de 23,75 \$/h à 28,73 \$/h.

#### Superviseur/chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs superviseurs/chefs d'équipe varie de 18,00 \$/h à 22,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 18,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 22,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs superviseurs/chefs d'équipe varie de 20,00 \$/h à 25,33 \$/h.

#### Dessinateur/concepteur

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs dessinateurs/concepteurs varie de 17,84 \$/h à 23,38 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 17,84 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 23,38 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs dessinateurs/concepteurs varie de 22,50 \$/h à 26,75 \$/h.

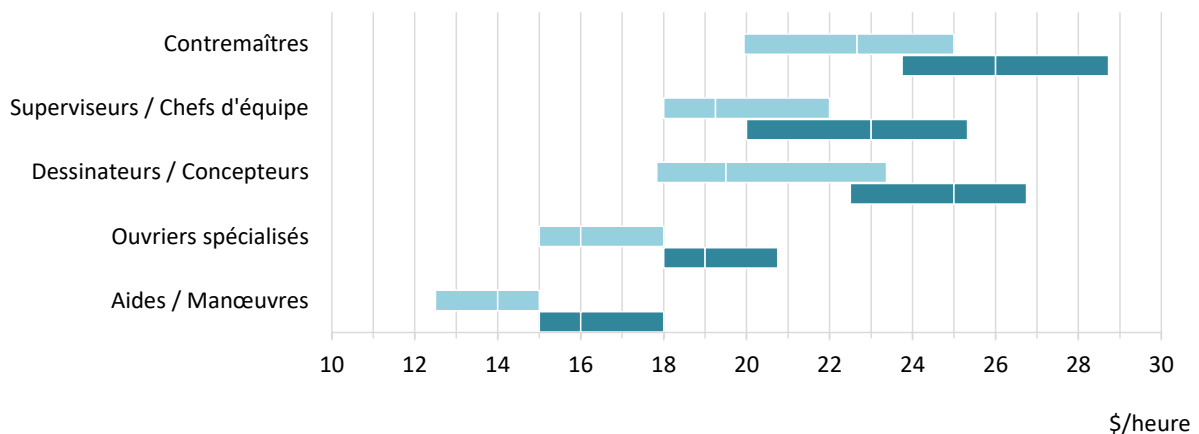
### Ouvrier spécialisé

- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus bas de leurs ouvriers spécialisés varie de 15,00 \$/h à 18,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 15,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 18,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en aménagement paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs ouvriers spécialisés varie de 18,00 \$/h à 20,75 \$/h.

### Aide/manœuvre

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

**Figure 4.3**  
**Aménagement paysager**  
Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein  
(du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016



### **BONUS ET PRIMES**

- Plus de 2 entreprises en aménagement paysager sur 5 (42 %) versent un bonus de fin d'année ou une prime pour le rendement à leurs contremaîtres.
- Environ la moitié des entreprises (48 %) déclarent cette pratique pour les superviseurs/chefs d'équipe.
- Autour de 30 % des entreprises ajoutent un bonus ou une prime au salaire de leurs dessinateurs/concepteurs et ouvriers spécialisés.
- 22 % des entreprises versent un bonus ou une prime à leurs aides/manœuvres.

**Tableau 4.10**  
**Aménagement paysager**  
 Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus  
 à leurs employés à temps plein, par poste, 2016

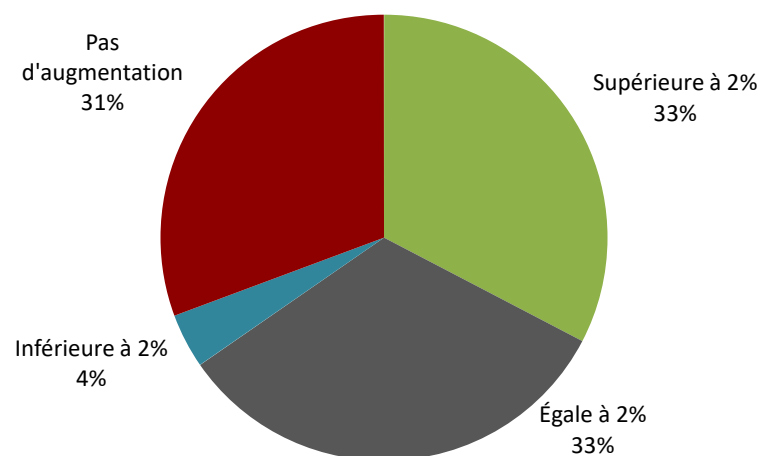
	Un bonus de fin d'année	Une prime pour le rendement	Au moins une prime ou un bonus
Contremaître	42%	22%	42%
Superviseur / Chef d'équipe	40%	15%	48%
Dessinateur / Concepteur	19%	12%	29%
Ouvrier spécialisé	25%	8%	32%
Aide / Manœuvre	17%	6%	22%

### AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'aménagement paysager, 69 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2017, comparativement à 2016.

- Le tiers des entreprises en aménagement paysager prévoient d'augmenter les salaires de plus de 2 % et un autre 33 % des entreprises envisagent 2 % d'augmentation des salaires.
- Environ une entreprise sur 3 (31 %) ne prévoit aucune augmentation salariale pour ses employés en 2017, comparativement à 2016.

**Figure 4.4**  
**Aménagement paysager**  
 Répartition des entreprises selon leur prévision d'augmentation salariale  
 en 2017 comparativement à 2016



## MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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

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

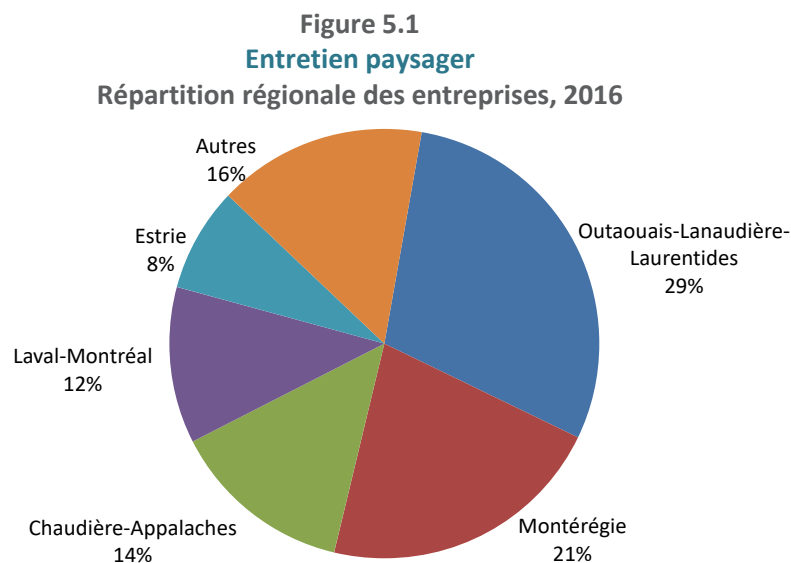
## 5. ENTRETIEN PAYSAGER

### 5.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 51 entreprises en entretien paysager embauchant 485 travailleurs à temps plein en 2016 pour occuper un des postes suivants : contremaître/superviseur/chef d'équipe; ouvrier spécialisé, et aide/manœuvre.

#### RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises en entretien paysager de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Près de 3 entreprises sur 10 (29 %) sont localisées dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière; 21 % en Montérégie et 14 % en Chaudière-Appalaches.
- Certaines régions comptent trois entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Capitale-Nationale, Mauricie–Centre-du-Québec, Bas-St-Laurent–Gaspésie et Saguenay-Lac-St-Jean–Côte-Nord.



#### NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 5.1 montre que :

- 63 % des entreprises en entretien paysager retiennent les services d'au moins un contremaître/superviseur/chef d'équipe à temps plein.
- Une même proportion d'entreprises (63 %) déclarent au moins un ouvrier spécialisé à temps plein parmi leur personnel.
- Les 2/3 des entreprises embauchent des aides/manœuvres à temps plein.

**Tableau 5.1**  
**Entretien paysager**  
 Nombre d'entreprises embauchant des employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Nombre	%
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	32	63%
Ouvrier spécialisé	32	63%
Aide / Manœuvre	34	67%

### TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Plus de 6 entreprises en entretien paysager sur 10 (61 %) embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 16 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein.

**Tableau 5.2**  
**Entretien paysager**  
 Nombre d'entreprises selon le nombre  
 d'employés à temps plein, 2016

	Nombre	%
1 à 4 employés	31	61%
5 à 9 employés	8	16%
10 à 19 employés	7	14%
20 employés et plus	5	8%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

- En moyenne, les entreprises en entretien paysager déclarent 9,5 employés à temps plein dans le cadre de leurs activités : 2,3 contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe; 2,1 ouvriers spécialisés; et 5,1 aides/manœuvres.

**Tableau 5.3**  
**Entretien paysager**  
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016

	Total	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en déclare
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	116	2,3	3,6
Ouvrier spécialisé	107	2,1	3,3
Aide / Manœuvre	262	5,1	7,7
<b>Total --- Moyenne</b>	<b>485</b>	<b>9,5</b>	

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

### NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé en entretien paysager, les employés travaillent de 6,7 mois (dans le cas des aides/manœuvres) à 8 mois par année (pour les contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe).
- Peu d'entreprises en entretien paysager (10 %) ferment pendant un certain nombre de jours consécutifs au cours de la période estivale.

Tableau 5.4  
**Entretien paysager**  
 Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

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

### TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

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

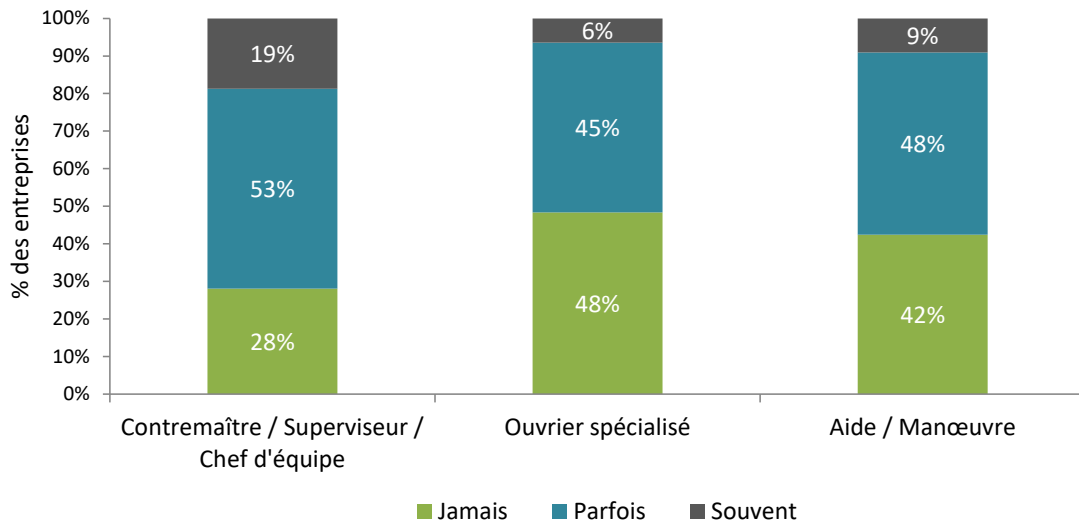
- Pour 28 % des entreprises en entretien paysager qui embauchent des contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Près de la moitié des entreprises (48 %) qui embauchent des ouvriers spécialisés ne leur demandent jamais de travailler pendant la fin de semaine.
- 42 % des entreprises qui déclarent des aides/manœuvres à temps plein n'ont jamais besoin d'eux pendant la fin de semaine.

Tableau 5.5  
**Entretien paysager**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	28%	53%	19%
Ouvrier spécialisé	48%	45%	6%
Aide / Manœuvre	42%	48%	9%



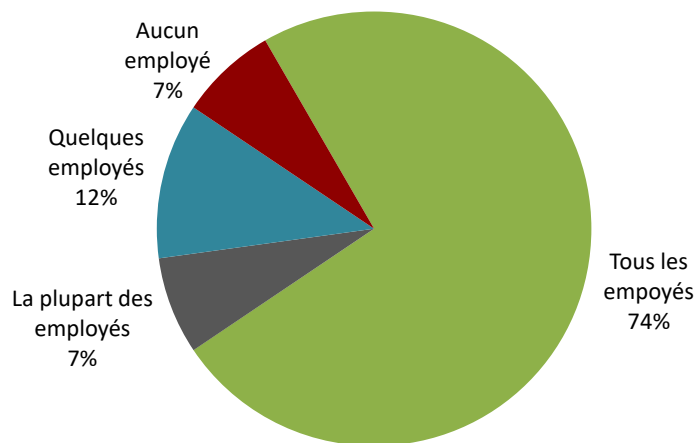
**Figure 5.2**  
**Entretien paysager**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016



### VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Les trois quarts des entreprises (74 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 7 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 7 % des entreprises en entretien paysager n'autorisent pas de vacances pendant l'été.

**Tableau 5.6**  
**Entretien paysager**  
 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016



**AVANTAGES SOCIAUX** (cf. Tableau 5.7)

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

- Moins d'une entreprise sur 10 (9 %) leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- 13 % leur offrent un régime de retraite.
- Près des 2/3 ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 22 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe et le quart des entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Peu d'entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 16 % leur offrent un régime de retraite.
- Près de 6 entreprises sur 10 (59 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 9 % fournissent un téléphone cellulaire à leurs ouvriers spécialisés et une même proportion d'entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Peu d'entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 12 % leur offrent un régime de retraite.
- 56 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 12 % fournissent un téléphone cellulaire à leurs aides/manœuvres.
- Peu d'entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

**Tableau 5.7**  
**Entretien paysager**  
Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts  
aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016

	Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	Ouvrier spécialisé	Aide / Manœuvre
Assurance collective	9%	n. d.	n. d.
Régime de retraite	13%	16%	12%
Jours de maladie payés	n. d.	n. d.	n. d.
Conciliation travail-famille	66%	59%	56%
Téléphone cellulaire d'entreprise	22%	9%	12%
Véhicule d'entreprise	25%	9%	n. d.
Aucun de ces avantages	6%	19%	29%

n. d. : moins de 3 entreprises

Parmi les 51 entreprises d'entretien paysager, 6 d'entre elles offrent un régime de retraite (12 %). Parmi celles-ci, quatre entreprises contribuent à ce régime. Le montant souscrit n'est pas disponible.

## MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

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

- Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe à temps plein, plus de 80 % déclarent que le mode de calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire, 16 % déclarent un salaire à la semaine et, pour quelques employeurs, le calcul de la rémunération est basé sur un salaire annuel.
- Parmi les entreprises qui embauchent des ouvriers spécialisés à temps plein, 84 % déclarent un mode de calcul de la rémunération basé sur un salaire à l'heure.
- Parmi les entreprises qui embauchent des aides/manœuvres à temps plein, 94 % des entreprises calculent la rémunération en se basant sur un salaire à l'heure.

**Tableau 5.8**  
**Entretien paysager**  
**Mode de calcul de la rémunération des employés,**  
**selon le poste occupé à temps plein, 2016**

	À l'heure	À la semaine	Autre
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	81%	16%	3%
Ouvrier spécialisé	84%	16%	0%
Aide / Manœuvre	94%	6%	0%

## NIVEAU DE SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 5.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne. L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3) est représentée graphiquement à la Figure 5.3.

**Tableau 5.9**  
**Entretien paysager**  
**Salaires horaires des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016**

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe						
Salaire le plus bas	12,00	15,00	16,88	18,00	24,00	16,87
Salaire le plus haut	16,00	18,75	20,00	22,00	25,00	20,29
Ouvrier spécialisé						
Salaire le plus bas	11,00	14,00	15,00	17,00	20,00	15,31
Salaire le plus haut	12,00	15,50	17,00	18,50	25,00	17,62
Aide / Manœuvre						
Salaire le plus bas	10,75	12,00	13,00	14,13	21,00	13,43
Salaire le plus haut	12,50	14,38	15,00	16,00	23,00	15,69

#### Contremaître/superviseur/chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe varie de 15,00 \$/h à 18,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 15,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 18,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe varie de 18,75 \$/h à 22,00 \$/h.

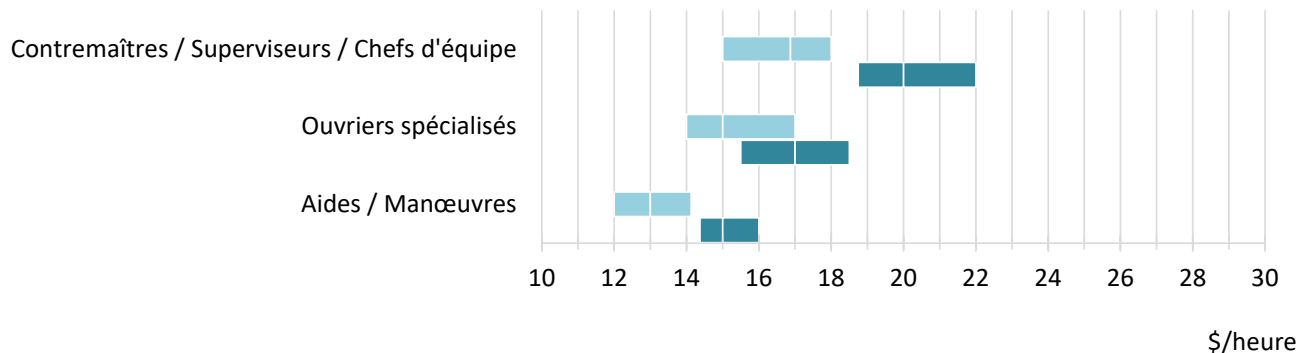
#### Ouvrier spécialisé

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs ouvriers spécialisés varie de 14,00 \$/h à 17,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs ouvriers spécialisés varie de 15,50 \$/h à 18,50 \$/h.

#### Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 12,00 \$/h à 14,13 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 12,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 14,13 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien paysager, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 14,38 \$/h à 16,00 \$/h.

**Figure 5.3**  
**Entretien paysager**  
 Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein  
 (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016



### BONUS DE FIN D'ANNÉE

- De 15 % à 25 % des entreprises en entretien paysager versent un bonus de fin d'année ou une prime pour le rendement à leurs employés. Cette proportion est plus élevée pour les postes occupés par les contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe et les ouvriers spécialisés.
- Le versement d'une prime pour le rendement n'est pas une pratique répandue dans le secteur.

**Tableau 5.10**  
**Entretien paysager**  
 Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus  
 à leurs employés à temps plein, par poste, 2016

	Un bonus de fin d'année	Une prime pour le rendement	Au moins une prime ou un bonus
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	25%	n. d.	25%
Ouvrier spécialisé	25%	n. d.	25%
Aide / Manœuvre	12%	n. d.	15%

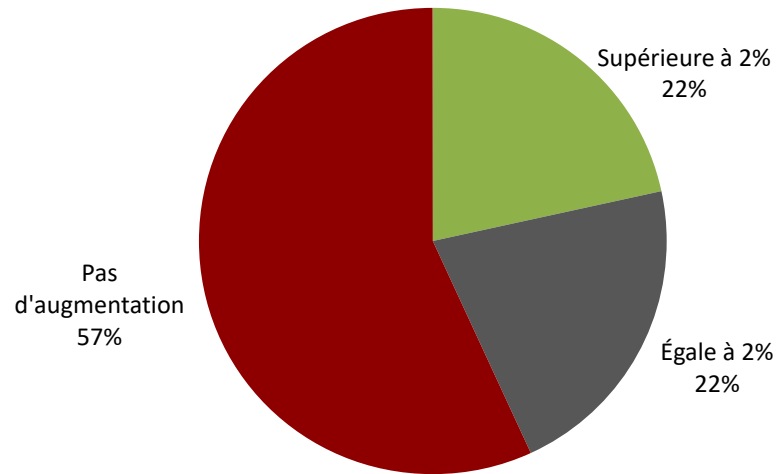
n. d. : moins de 3 travailleurs

### AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'entretien paysager, 43 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2017, comparativement à 2016.

- Un peu plus d'une entreprise en entretien paysager sur 5 (22 %) prévoit d'augmenter les salaires de plus de 2 %.
- 22 % des entreprises envisagent 2 % d'augmentation des salaires.

Figure 5.4  
**Entretien paysager**  
Répartition des entreprises selon leur prévision d'augmentation salariale  
en 2017 comparativement à 2016



## MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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

- 22 % des entreprises en entretien paysager qui embauchant du personnel à temps plein a rédigé un manuel de l'employé.
- 10 % ont une politique écrite de rémunération.

## 6. ENTRETIEN DE PELOUSE

---

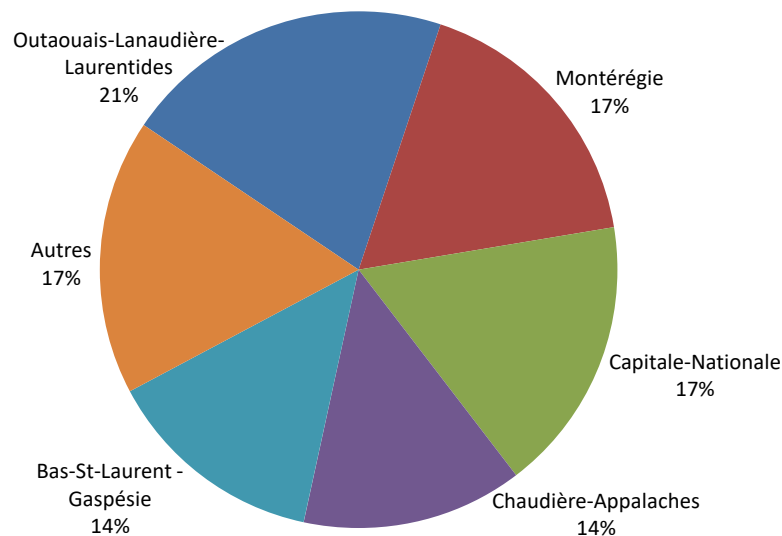
### 6.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 30 entreprises en entretien de pelouse embauchant 406 travailleurs à temps plein en 2016 pour occuper un des postes suivants : contremaître/superviseur/chef d'équipe; technicien/préposé; et aide/manœuvre.

#### RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises en entretien de pelouse de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Plus d'une entreprise sur 5 (21 %) est localisée dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière; 17 % en Montérégie et 17 % dans la Capitale-Nationale.
- 14 % des entreprises répondantes se trouvent en Chaudière-Appalaches et un autre 14 % dans le Bas-St-Laurent–Gaspésie.
- Certaines régions comptent trois entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Mauricie–Centre-du-Québec, Estrie et Laval–Montréal.

Figure 6.1  
Entretien de pelouse  
Répartition régionale des entreprises, 2016



## NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 6.1 montre que :

- Près des trois quarts des entreprises en entretien de pelouse (73 %) retiennent les services d'au moins un contremaître/superviseur/chef d'équipe à temps plein.
- 80 % des entreprises déclarent au moins un technicien/préposé à temps plein parmi leur personnel.
- un peu plus de 40 % des entreprises (43 %) embauchent des aides/manœuvres à temps plein.

**Tableau 6.1**  
**Entretien de pelouse**  
 Nombre d'entreprises embauchant des employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Nombre	%
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	22	73%
Technicien / Préposé	24	80%
Aide / Manœuvre	13	43%

## TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Près de la moitié des entreprises en entretien de pelouse (47 %) embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- Une entreprise sur 10 a besoin de 5 à 9 employés à temps plein.
- Près du quart des entreprises (23 %) emploient de 10 à 19 employés.
- 20 % des entreprises donnent du travail à 20 employés à temps plein ou plus.

**Tableau 6.2**  
**Entretien de pelouse**  
 Nombre d'entreprises selon le nombre  
 d'employés à temps plein, 2016

	Nombre	%
1 à 4 employés	14	47%
5 à 9 employés	3	10%
10 à 19 employés	7	23%
20 à 49 employés	4	13%
50 employés et plus	2	7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

- En moyenne, les entreprises en entretien de pelouse déclarent 13,5 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités : 3,0 contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe; 7,5 techniciens/préposés; et 3,0 aides/manœuvres.



**Tableau 6.3**  
**Entretien de pelouse**  
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016

	Total	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en déclare
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	91	3,0	4,1
Technicien / Préposé	224	7,5	9,3
Aide / Manœuvre	91	3,0	7,0
<b>Total --- Moyenne</b>	<b>406</b>	<b>13,5</b>	

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

### NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé en entretien de pelouse, les employés travaillent de 6,6 mois (dans le cas des aides/manœuvres) à 9,5 mois par année (pour les contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe).
- Rares sont les entreprises d'entretien de pelouse qui ferment pendant un certain nombre de jours consécutifs au cours de la période estivale.

**Tableau 6.4**  
**Entretien de pelouse**  
 Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Mois travaillés par année
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	9,5
Technicien / Préposé	6,9
Aide / Manœuvre	6,6

### TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

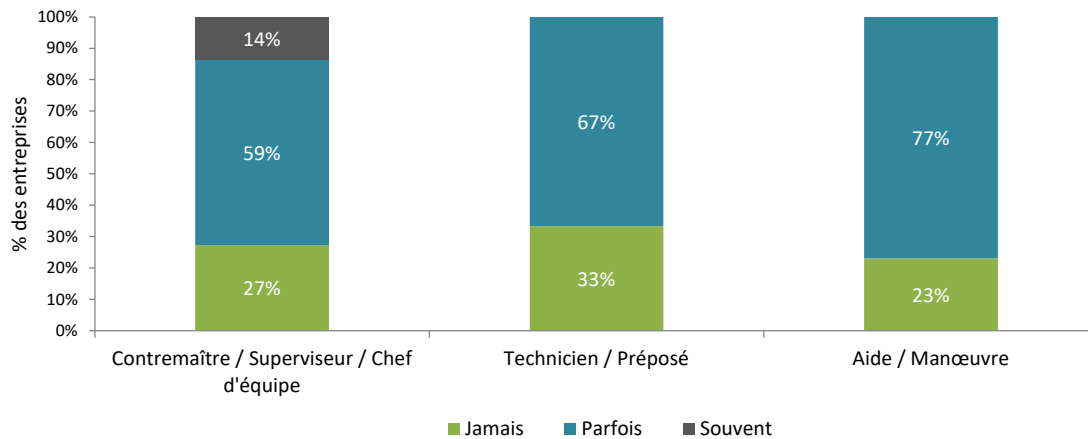
Le tableau et la figure de la page suivante présentent la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour 27 % des entreprises en entretien de pelouse qui embauchent des contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe, ceux-ci n'ont jamais à se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Le tiers des entreprises qui embauchent des techniciens/préposés ne leur demandent jamais de travailler pendant la fin de semaine.
- Près du quart des entreprises qui déclarent des aides/manœuvres à temps plein (23 %) n'ont jamais besoin d'eux pendant la fin de semaine.

**Tableau 6.5**  
**Entretien de pelouse**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	27%	59%	14%
Technicien / Préposé	33%	67%	0%
Aide / Manœuvre	23%	77%	0%

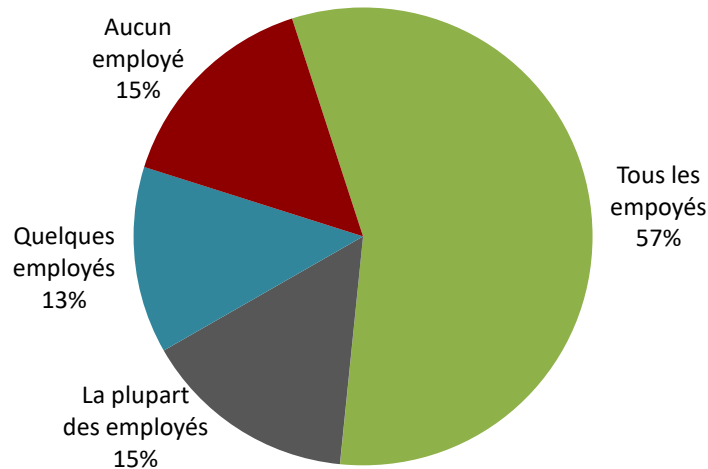
**Figure 6.2**  
**Entretien de pelouse**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016



## VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Près de 6 entreprises en entretien de pelouse sur 10 (57 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 15 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 15 % des entreprises en entretien de pelouse n'autorisent pas de vacances pendant l'été.

**Tableau 6.6**  
**Entretien de pelouse**  
Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016



#### **AVANTAGES SOCIAUX** (cf. Tableau 6.7)

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

- 18 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 18 % leur offrent un régime de retraite.
- La moitié ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 59 % des entreprises fournissent un téléphone cellulaire à leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe et 41 % des entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Peu d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 13 % des entreprises leur offrent un régime de retraite.
- 42 % des entreprises ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- 42 % des entreprises fournissent un téléphonique cellulaire à leurs techniciens/préposés et 13 % mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Peu d'entreprises leur font bénéficier d'une assurance collective ou leur offrent un régime de retraite.
- Un peu plus de 6 entreprises sur 10 (62 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Environ le quart des entreprises (23 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs aides/manœuvres.

Parmi les 30 entreprises d'entretien de pelouse, 5 d'entre elles offrent un régime de retraite (17 %). Parmi celles-ci, une entreprise contribue à ce régime.

**Tableau 6.7**  
**Entretien de pelouse**  
Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts  
aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016

	Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	Technicien / Préposé	Aide / Manœuvre
Assurance collective	18%	n. d.	n. d.
Régime de retraite	18%	13%	n. d.
Jours de maladie payés	14%	n. d.	0%
Conciliation travail-famille	50%	42%	62%
Téléphone cellulaire d'entreprise	59%	42%	23%
Véhicule d'entreprise	41%	13%	0%
Aucun de ces avantages	18%	25%	15%

n. d. : moins de 3 entreprises

## MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

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

- Parmi les entreprises qui embauchent des contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe à temps plein, près des 3/4 déclarent que le mode de calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire et 23 % déclarent un salaire à la semaine. Une rémunération sur une base annuelle est présente dans le secteur.
- Parmi les entreprises qui embauchent des techniciens/préposés ou des aides/manœuvres à temps plein, plus de 85 % des entreprises déclarent un calcul de la rémunération basé sur un salaire à l'heure. Une rémunération au rendement est rencontrée dans le secteur.

**Tableau 6.8**  
**Entretien de pelouse**  
Mode de calcul de la rémunération des employés,  
selon le poste occupé à temps plein, 2016

	À l'heure	À la semaine	Autre
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	73%	23%	n. d.
Technicien / Préposé	88%	n. d.	n. d.
Aide / Manœuvre	85%	n. d.	n. d.

n. d. : moins de 3 entreprises

## NIVEAU DE SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 6.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne. L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3) est représentée graphiquement à la Figure 6.3.

Tableau 6.9  
Entretien de pelouse  
Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe						
Salaire le plus bas	15,00	16,13	19,45	22,50	26,52	19,77
Salaire le plus haut	18,00	20,25	23,23	24,72	52,00	25,63
Technicien / Préposé						
Salaire le plus bas	12,00	13,63	14,50	16,45	28,00	15,71
Salaire le plus haut	15,00	17,94	19,00	21,00	23,00	19,04
Aide / Manœuvre						
Salaire le plus bas	12,00	12,00	13,00	13,33	15,00	13,01
Salaire le plus haut	14,00	15,00	16,00	16,30	22,00	16,54

### Contremaître/superviseur/chef d'équipe

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe varie de 16,13 \$/h à 22,50 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 16,30 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 22,50 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe varie de 20,25 \$/h à 24,72 \$/h.

### Technicien/préposé

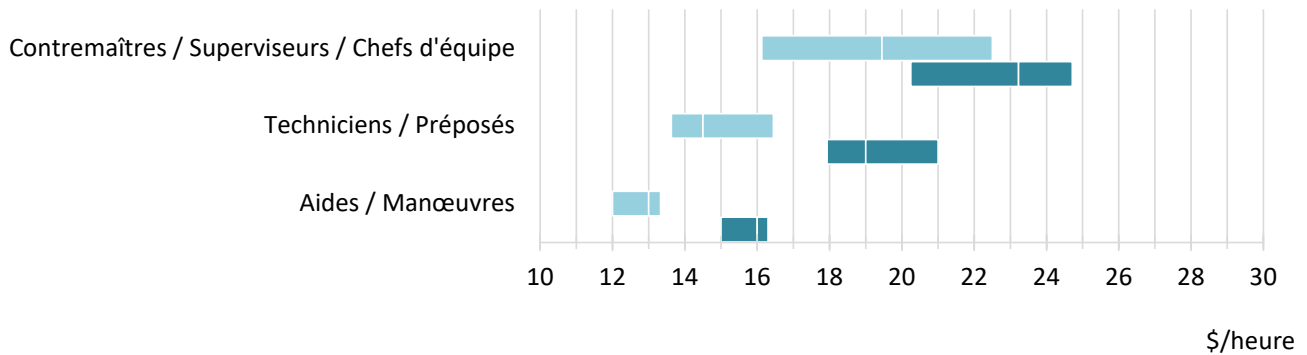
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs techniciens/préposés varie de 13,63 \$/h à 16,45 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 13,63 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 16,45 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs techniciens/préposés varie de 17,94 \$/h à 21,00 \$/h.

### Aide/manœuvre

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus bas de leurs aides/manœuvres varie de 12,00 \$/h à 13,33 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 12,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 13,78 \$/h.

- Pour 50 % des entreprises en entretien de pelouse, le salaire brut le plus élevé de leurs aides/manœuvres varie de 15,00 \$/h à 16,30 \$/h.

**Figure 6.3**  
**Entretien de pelouse**  
Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein  
(du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016



## BONUS ET PRIMES

- Ce sont 55 % des entreprises en entretien de pelouse qui versent un bonus de fin d'année ou une prime pour le rendement à leurs contremaîtres/superviseurs/chefs d'équipe.
- Une même proportion d'entreprises déclarent remettre une prime ou un bonus à leurs techniciens/préposés.
- Moins d'entreprises font bénéficier leurs aides/manœuvres de tels avantages.

**Tableau 6.10**  
**Entretien de pelouse**  
Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus  
à leurs employés à temps plein, par poste, 2016

	Un bonus de fin d'année	Une prime pour le rendement	Au moins une prime ou un bonus
Contremaître / Superviseur / Chef d'équipe	45%	36%	55%
Technicien / Préposé	46%	33%	54%
Aide / Manœuvre	n. d.	23%	31%

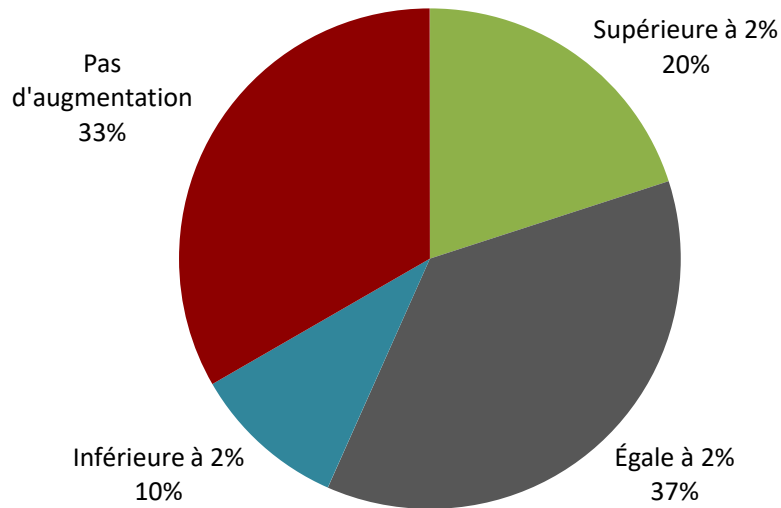
n. d. : moins de 3 entreprises

## AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de l'entretien de pelouse, 67 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2017, comparativement à 2016.

- Une entreprise en entretien de pelouse sur 5 prévoit d'augmenter les salaires de plus de 2 %.
- 37 % des entreprises envisagent 2 % d'augmentation des salaires.

**Figure 6.4**  
**Entretien de pelouse**  
Répartition des entreprises selon leur prévision d'augmentation salariale  
en 2017 comparativement à 2016



## MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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

- Environ la moitié des entreprises (40 %) en entretien de pelouse qui embauchent du personnel à temps plein ont rédigé un manuel de l'employé.
- Le tiers des entreprises ont une politique écrite de rémunération.

## 7. FLEURISTERIE

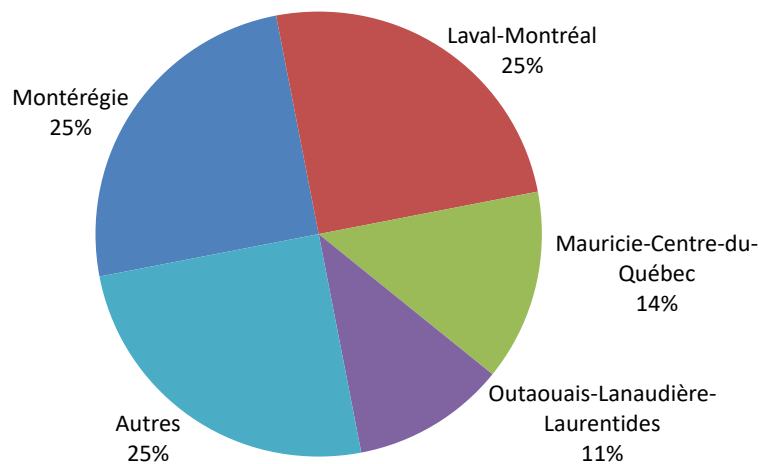
### 7.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 36 entreprises de fleuristerie embauchant 85 travailleurs à temps plein en 2016 pour occuper un des postes suivants : contremaître/superviseur/chef d'équipe; et commis/aide-fleuriste.

#### RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises de fleuristerie de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- Le quart des entreprises répondantes sont localisées en Montérégie; un autre 25 % se retrouvent dans les régions Laval–Montréal; 14 % sont en Mauricie–Centre-du-Québec et 11 % dans les régions Outaouais–Laurentides–Lanaudière.
- Certaines régions comptent trois entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Estrie, Bas-St-Laurent–Gaspésie, Saguenay-Lac-St-Jean–Côte-Nord et Abitibi-Témiscamingue.

Figure 7.1  
Fleuristerie  
Répartition régionale des entreprises, 2016



#### NOMBRE D'ENTREPRISES

- Presque toutes les entreprises de fleuristerie (97 %) retiennent les services d'au moins un fleuriste/fleuriste designer/artisan floral à temps plein.
- 28 % déclarent au moins un commis/aide-fleuriste à temps plein parmi leur personnel.



**Tableau 7.1**  
**Fleuristerie**  
**Nombre d'entreprises embauchant des employés**  
**à temps plein, par poste, 2016**

	Nombre	%
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	35	97%
Commis / Aide-fleuriste	10	28%

### TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- 28 % des entreprises de fleuristerie embauchent un seul employé à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 36 % des entreprises ont besoin de 2 employés à temps plein.
- Un peu plus d'une entreprise sur 3 (31 %) emploie 3 ou 4 employés à temps plein.
- 6 % travaillent avec 5 employés à temps plein et plus.

**Tableau 7.2**  
**Fleuristerie**  
**Nombre d'entreprises selon le nombre**  
**d'employés à temps plein, 2016**

	Nombre	%
1 employé	10	28%
2 employés	13	36%
3 ou 4 employés	11	31%
5 employés et plus	2	6%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

En moyenne, les entreprises de fleuristerie déclarent 2,4 employés à temps plein dans le cadre de leurs activités : 2,0 fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux et 0,4 commis/aides-fleuristes.

**Tableau 7.3**  
**Fleuristerie**  
**Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016**

	Total	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entrepris e qui en déclare
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	71	2,0	2,0
Commis / Aide-fleuriste	14	0,4	1,4
<b>Total --- Moyenne</b>	<b>85</b>	<b>2,4</b>	

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

### NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Les fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux travaillent toute l'année alors que les commis/aides-fleuristes travaillent en moyenne 11,2 mois/année.
- Rares sont les entreprises de fleuristerie qui ferment pendant un certain nombre de jours consécutifs au cours de la période estivale.

**Tableau 7.4**  
**Fleuristerie**  
Nombre moyen de mois travaillés par année par les employés  
à temps plein, par poste, 2016

	Mois travaillés par année
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	12,0
Commis / Aide-fleuriste	11,2

### TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

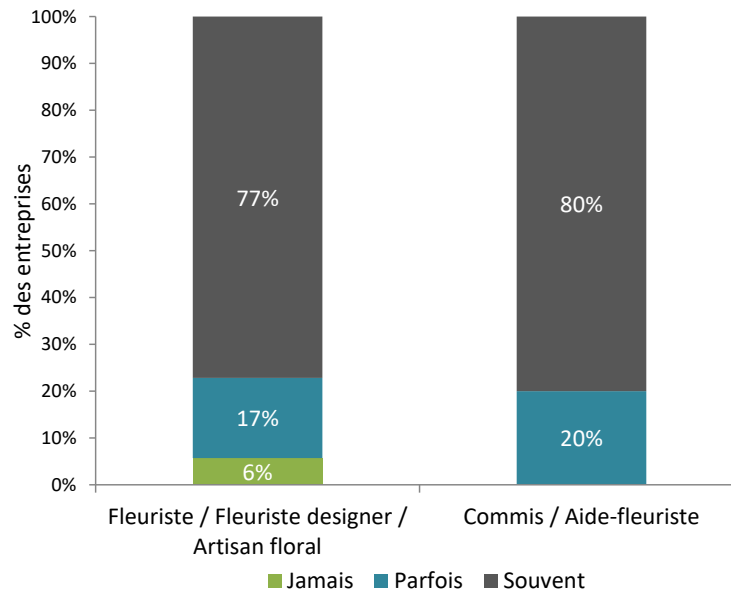
La répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine est présentée dans le tableau et la figure qui suivent.

- Pour plus des trois quarts des entreprises de fleuristerie qui embauchent des fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux (77 %), ceux-ci doivent souvent se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- Situation semblable pour les commis/aides-fleuristes : 80 % des entreprises qui embauchent des commis/aides-fleuristes leur demandent souvent de travailler pendant la fin de semaine.

**Tableau 7.5**  
**Fleuristerie**  
Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
à temps plein, par poste, 2016

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	6%	17%	77%
Commis / Aide-fleuriste	0%	20%	80%

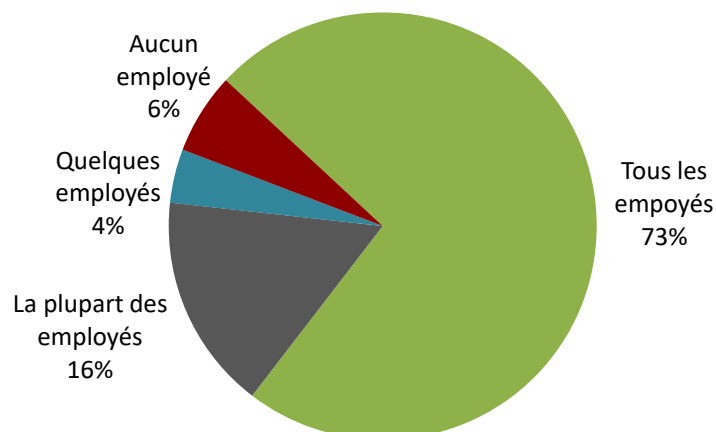
**Figure 7.2**  
**Fleuristerie**  
Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés à temps plein, par poste, 2016



## VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Près des trois quarts des entreprises (73 %) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 16 % des entreprises indiquent que la plupart de leurs employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 6 % des entreprises de fleuristerie n'autorisent pas de vacances pendant l'été.

**Tableau 7.6**  
**Fleuristerie**  
Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016



## AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 7.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux à temps plein :

- Peu d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective ou leur offrent un régime de retraite.
- Plus de la moitié (54 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.

Parmi les entreprises qui embauchent des commis/aides-fleuristes à temps plein :

- Aucun commis/aide-fleuriste ne bénéficie d'une assurance collective ni d'un régime de retraite.
- 30 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.

Tableau 7.7

### Fleuristerie

Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016

	Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	Commis / Aide fleuriste
Assurance collective	n. d.	0%
Régime de retraite	n. d.	0%
Jours de maladie payés	11%	n. d.
Conciliation travail-famille	54%	30%
Téléphone cellulaire d'entreprise	9%	n. d.
Véhicule d'entreprise	9%	n. d.
Aucun de ces avantages	34%	50%

n. d. : moins de 3 entreprises

## MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

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

- Parmi les entreprises qui embauchent des fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux ou des commis/aides-fleuristes à temps plein, plus de 90 % déclarent que la rémunération est basée sur un salaire à l'heure.

**Tableau 7.8**  
**Fleuristerie**  
 Mode de calcul de la rémunération des employés,  
 selon le poste occupé à temps plein, 2016

	À l'heure	À la semaine
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	94%	6%
Commis / Aide-fleuriste	90%	10%

## NIVEAU DE SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 7.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne. L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3) est représentée graphiquement à la Figure 7.3.

**Tableau 7.9**  
**Fleuristerie**  
 Salaire horaire des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral						
Salaire le plus bas	10,75	12,00	12,50	14,00	18,00	12,89
Salaire le plus haut	13,00	15,75	16,50	18,00	20,00	16,56
Commis / Aide-fleuriste						
Salaire le plus bas	10,75	11,00	12,00	13,00	14,00	12,08
Salaire le plus haut	11,00	12,00	13,00	15,25	20,00	14,25

### Fleuriste/fleuriste designer/artisan floral

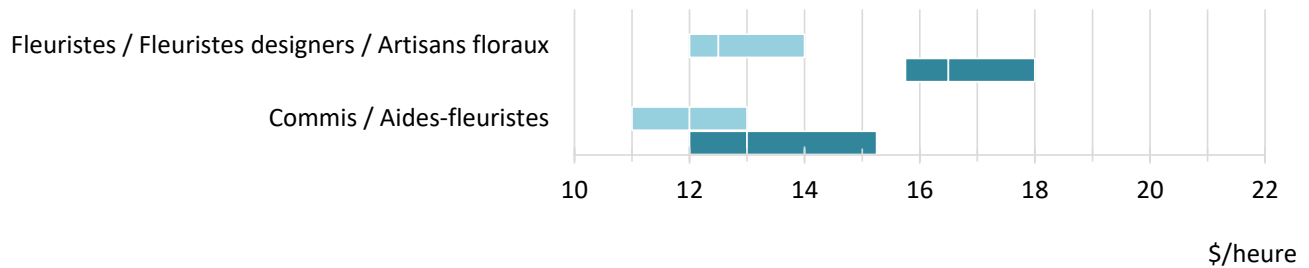
- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus bas de leurs fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux varie de 12,00 \$/h à 14,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 12,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 14,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus élevé de leurs fleuristes/fleuristes designers/artisans floraux varie de 15,75 \$/h à 18,00 \$/h.

### Commis/aide-fleuriste

- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus bas de leurs commis/aides-fleuristes varie de 11,00 \$/h à 13,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 11,00 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 13,00 \$/h.

- Pour 50 % des entreprises de fleuristerie, le salaire brut le plus élevé de leurs commis/aides-fleuristes varie de 12,00 \$/h à 15,25 \$/h.

**Figure 7.3**  
**Fleuristerie**  
Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein  
(du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016



## BONUS ET PRIMES

- Environ le tiers des entreprises de fleuristerie versent un bonus de fin d'année ou une prime pour le rendement à leurs fleuristes/fleuristes designer/artisans floraux.
- Le bonus de fin d'année est davantage utilisé par les entreprises pour les commis/aides-fleuristes.

**Tableau 7.10**  
**Fleuristerie**  
Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus  
à leurs employés à temps plein, par poste, 2016

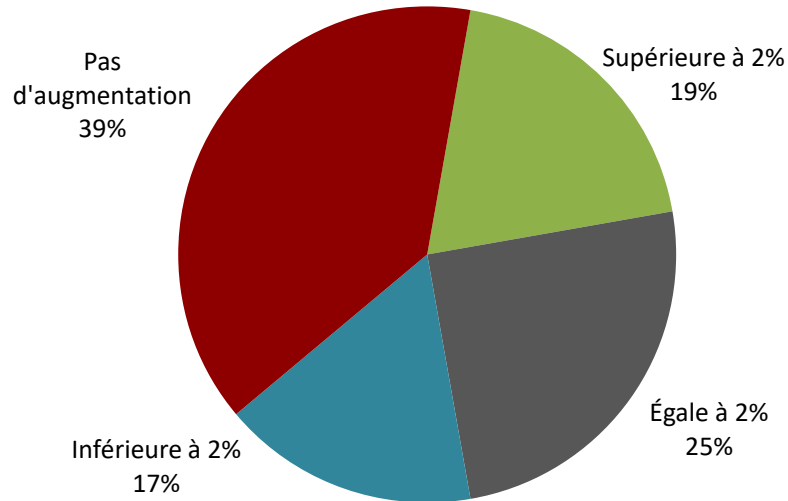
	Un bonus de fin d'année	Une prime pour le rendement	Au moins une prime ou un bonus
Fleuriste / Fleuriste designer / Artisan floral	26%	14%	34%
Commis / Aide-fleuriste	40%	0%	40%

## AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de fleuristerie, 61 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2017, comparativement à 2016.

- Près de 20 % des entreprises de fleuristerie prévoient d'augmenter les salaires de plus de 2 %.
- Le quart des entreprises envisagent 2 % d'augmentation des salaires.

**Figure 7.4**  
**Fleuristerie**  
Répartition des entreprises selon leur prévision d'augmentation salariale  
en 2017 comparativement à 2016



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

- 22 % des entreprises de fleuristerie qui embauchant du personnel à temps plein rédigé un manuel de l'employé.
- Avoir une politique écrite de rémunération du personnel n'est pas une pratique répandue.

## 8. JARDINERIE

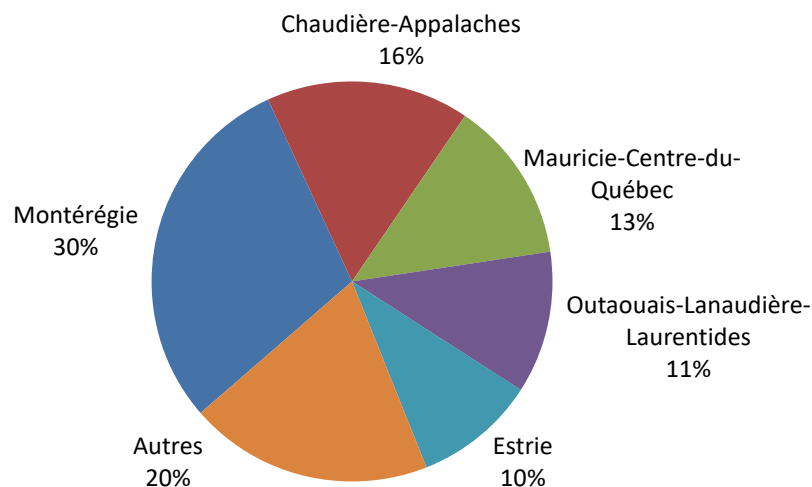
### 8.1 PROFIL DES ENTREPRISES

L'étude a permis de rassembler de l'information sur 61 entreprises de jardinerie embauchant 507 travailleurs à temps plein en 2016 pour occuper un des postes suivants : gérant; responsable de département; et conseiller/vendeur.

#### RÉPARTITION RÉGIONALE

- Des entreprises de jardinerie de presque toutes les régions du Québec ont répondu au sondage sur les conditions de travail de leurs employés.
- 30 % des entreprises sont localisées dans la région de la Montérégie; 16 % en Chaudière-Appalaches; 13 % dans les régions Mauricie-Centre-du-Québec; et 11 % dans les régions Outaouais-Laurentides-Lanaudière.
- Certaines régions comptent trois entreprises ou moins et sont regroupées dans la catégorie « Autres » : Laval-Montréal, Capitale-Nationale, Bas-St-Laurent-Gaspésie, Saguenay-Lac-St-Jean-Côte-Nord et Abitibi-Témiscamingue.

**Figure 8.1**  
**Jardinerie**  
Répartition régionale des entreprises, 2016





## NOMBRE D'ENTREPRISES

Le Tableau 8.1 montre que :

- Environ 40 % des entreprises de jardinerie retiennent les services d'au moins un gérant à temps plein.
- Près de la moitié déclarent au moins un responsable de département à temps plein parmi leur personnel.
- 90 % des entreprises embauchent des conseillers/vendeurs à temps plein.

**Tableau 8.1**  
**Jardinerie**  
**Nombre d'entreprises embauchant des employés à temps plein, par poste, 2016**

	Nombre	%
Gérant	25	41%
Responsable de département	30	49%
Conseiller / Vendeur	55	90%

## TAILLE DES ENTREPRISES (NOMBRE D'EMPLOYÉS)

- Près de 4 entreprises de jardinerie sur 10 (38 %) embauchent de 1 à 4 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités.
- 36 % des entreprises ont besoin de 5 à 9 employés à temps plein.
- Plus du quart des entreprises (26 %) emploient 10 employés ou plus.

**Tableau 8.2**  
**Jardinerie**  
**Nombre d'entreprises selon le nombre d'employés à temps plein, 2016**

	Nombre	%
1 à 4 employés	23	38%
5 à 9 employés	22	36%
10 à 19 employés	16	26%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

- En moyenne, les entreprises de jardinerie déclarent 8,3 employés à temps plein pour mener à bien leurs activités : 0,7 gérant; 2,0 responsables de département; et 5,7 conseillers/vendeurs.

**Tableau 8.3**  
**Jardinerie**  
 Nombre d'employés à temps plein dans les entreprises, par poste, 2016

	Total	Moyenne/ entreprise	Moyenne/entreprise qui en déclare
Gérant	40	0,7	1,6
Responsable de département	121	2,0	4,0
Conseiller / Vendeur	346	5,7	6,3
<b>Total --- Moyenne</b>	<b>507</b>	<b>8,3</b>	

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

### NOMBRE DE MOIS TRAVAILLÉS

- Selon le poste occupé dans le secteur de la jardinerie, les employés travaillent de 6 mois (dans le cas des conseillers/vendeurs) à 9,6 mois par année (pour les gérants).
- Rares sont les entreprises de jardinerie qui ferment pendant un certain nombre de jours consécutifs au cours de la période estivale.

**Tableau 8.4**  
**Jardinerie**  
 Nombre moyen de mois travaillés par année  
 par les employés à temps plein, par poste, 2016

	Mois travaillés par année
Gérant	9,6
Responsable de département	8,0
Conseiller / Vendeur	6,0

### TRAVAIL PENDANT LA FIN DE SEMAINE

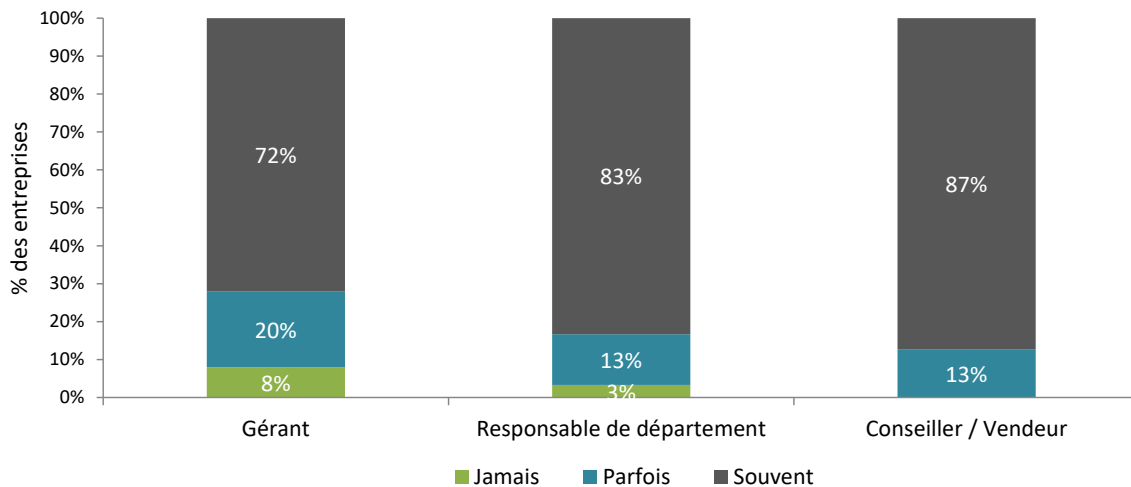
Le tableau et la figure de la page suivante présentent la répartition des entreprises selon la fréquence du travail des employés à temps plein pendant la fin de semaine.

- Pour près des trois quarts des entreprises de jardinerie qui embauchent des gérants (72 %), ceux-ci doivent souvent se présenter au travail pendant la fin de semaine.
- 83 % des entreprises qui embauchent des responsables de département leur demandent souvent de travailler pendant la fin de semaine.
- 87 % des entreprises qui déclarent des conseillers/vendeurs à temps plein ont souvent besoin d'eux pendant la fin de semaine.

**Tableau 8.5**  
**Jardinerie**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

	Jamais	Parfois	Souvent
	% des entreprises		
Gérant	8%	20%	72%
Responsable de département	3%	13%	83%
Conseiller / Vendeur	0%	13%	87%

**Figure 8.2**  
**Jardinerie**  
 Fréquence du travail de fin de semaine pour les employés  
 à temps plein, par poste, 2016

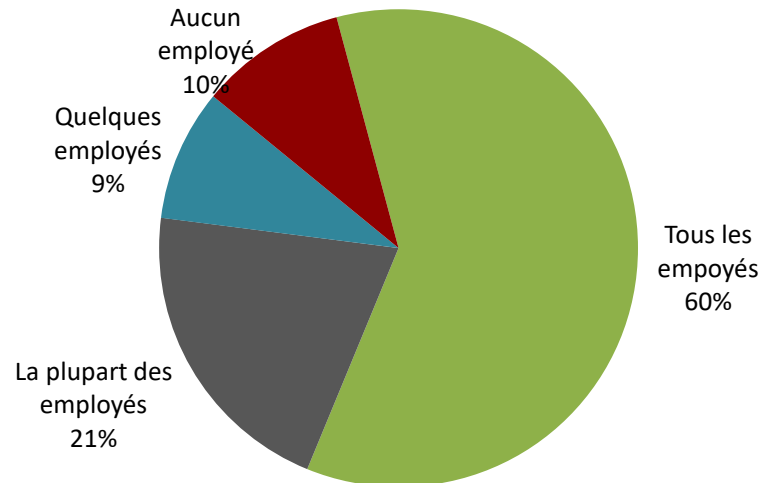


## VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

- Six entreprises de jardinerie sur 10 permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- Environ une sur cinq (21 %) indique que la plupart de ses employés prennent au moins 5 jours consécutifs de vacances pendant la période estivale.
- 10 % des entreprises de jardinerie n'autorisent pas de vacances pendant l'été.

Tableau 8.6  
Jardinerie

Répartition des entreprises selon le nombre d'employés à temps plein qui prennent cinq jours consécutifs de vacances pendant la période estivale, 2016



#### AVANTAGES SOCIAUX (cf. Tableau 8.7)

Parmi les entreprises qui embauchent des gérants à temps plein :

- Une entreprise sur 5 (20 %) leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- 20 % des entreprises leur offrent un régime de retraite.
- 68 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Près de la moitié des entreprises (48 %) fournissent un téléphone cellulaire à leurs gérants et le quart des entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

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

- Une entreprise sur 5 (20 %) leur fait bénéficier d'une assurance collective.
- 17 % des entreprises leur offrent un régime de retraite.
- 80 % ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.
- Une entreprise sur 10 fournit un téléphone cellulaire à ses responsables de département et une même proportion d'entreprises mettent un véhicule à leur disposition.

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

- 7 % d'entre elles leur font bénéficier d'une assurance collective.
- 11 % des entreprises leur offrent un régime de retraite.
- Près des deux tiers (65 %) ont mis en place des mesures de conciliation travail-famille.

Parmi les 61 entreprises de jardinerie, 5 d'entre elles offrent un régime de retraite (8 %). Parmi celles-ci, 4 entreprises contribuent à ce régime. Le montant souscrit n'est pas disponible.

**Tableau 8.7**  
**Jardinerie**  
 Répartition des entreprises selon les types d'avantages offerts  
 aux employés qu'ils embauchent, par poste, 2016

	Gérant	Responsable de département	Conseiller / Vendeur
Assurance collective	20%	20%	7%
Régime de retraite	20%	17%	11%
Jours de maladie payés	12%	n. d.	n. d.
Conciliation travail-famille	68%	80%	65%
Téléphone cellulaire d'entreprise	48%	10%	0%
Véhicule d'entreprise	24%	10%	n. d.
Aucun de ces avantages	12%	20%	29%

n. d. : moins de 3 entreprises

## MODE DE CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION

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

- Parmi les entreprises qui embauchent des gérants à temps plein, 64 % déclarent que le calcul de la rémunération est basé sur un salaire horaire et 36 % déclarent un salaire à la semaine.
- Parmi les entreprises qui emploient des responsables de département ou des conseillers/vendeurs à temps plein, la plupart des entreprises (90 à 98 %) calculent la rémunération sur la base d'un salaire à l'heure.

**Tableau 8.8**  
**Jardinerie**  
 Mode de calcul de la rémunération des employés,  
 selon le poste occupé à temps plein, 2016

	À l'heure	À la semaine
Gérant	64%	36%
Responsable de département	90%	10%
Conseiller / Vendeur	98%	2%

## NIVEAU DE SALAIRES

En cours d'enquête, le répondant de chaque entreprise devait fournir le salaire le plus bas et le plus élevé par poste occupé à temps plein dans son entreprise. Le Tableau 8.9 renseigne sur l'étendue des salaires en indiquant distinctement, pour les salaires les plus bas et pour les salaires les plus

élevés enquêtés, les statistiques suivantes : le salaire minimum mentionné; le salaire correspondant au quartile 1, au quartile 2 (soit la médiane) et au quartile 3; le salaire maximum mentionné; et finalement, la moyenne. L'étendue des salaires horaires des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3) est représentée graphiquement à la Figure 8.3.

**Tableau 8.9**  
**Jardinerie**  
**Salaires horaires des employés à temps plein, selon le poste occupé, 2016**

	Minimum	Q1	Médiane	Q3	Maximum	Moyenne
	\$/heure					
<b>Gérant</b>						
Salaire le plus bas	11,40	14,50	17,50	18,50	26,50	17,17
Salaire le plus haut	15,00	16,00	17,00	22,00	33,00	19,42
<b>Responsable de département</b>						
Salaire le plus bas	10,80	12,89	15,00	17,00	22,00	15,00
Salaire le plus haut	13,50	15,50	18,00	18,85	25,00	17,49
<b>Conseiller / Vendeur</b>						
Salaire le plus bas	10,75	11,50	12,00	13,00	15,00	12,33
Salaire le plus haut	11,25	14,06	15,00	16,00	21,00	15,24

#### Gérant

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs gérants varie de 14,50 \$/h à 18,50 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 14,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 18,50 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs gérants varie de 16,00 \$/h à 22,00 \$/h.

#### Responsable de département

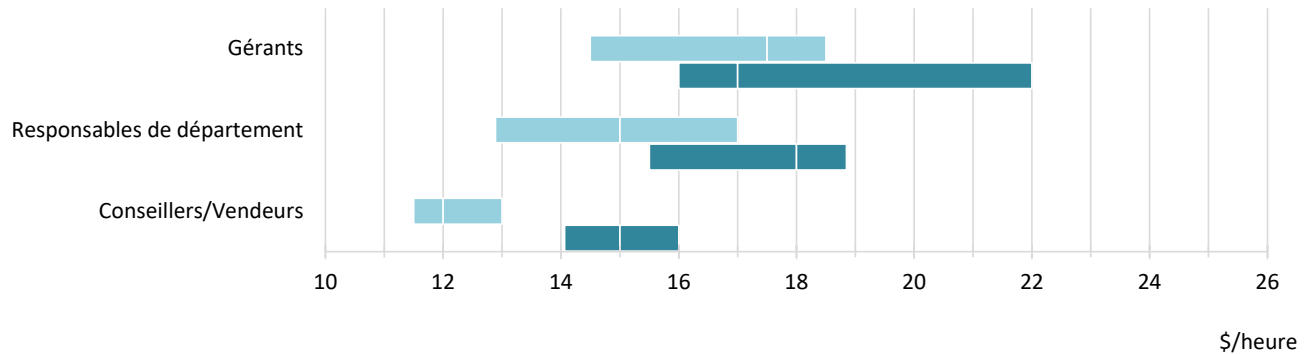
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs responsables de département varie de 12,89 \$/h à 17,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 12,89 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 17,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs responsables de département varie de 15,50 \$/h à 18,85 \$/h.

#### Conseiller/vendeur

- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus bas de leurs conseillers/vendeurs varie de 11,50 \$/h à 13,00 \$/h; le quart des entreprises offrent un salaire brut inférieur à 11,50 \$/h et un autre quart offrent un salaire horaire plus élevé que 13,00 \$/h.
- Pour 50 % des entreprises de jardinerie, le salaire brut le plus élevé de leurs conseillers/vendeurs varie de 14,06 \$/h à 16,00 \$/h.

**Figure 8.3**  
**Jardinerie**

**Étendue du salaire horaire minimum et maximum des employés à temps plein (du quartile 1 au quartile 3), selon le poste occupé, 2016**



### BONUS ET PRIMES

- 40 % des entreprises de jardinerie versent un bonus de fin d'année ou une prime pour le rendement à leurs gérants. Cette proportion est moins élevée pour les postes occupés par les responsables de département et les conseillers/vendeurs.

**Tableau 8.10**  
**Jardinerie**

**Répartition des entreprises qui versent une prime ou un bonus à leurs employés à temps plein, par poste, 2016**

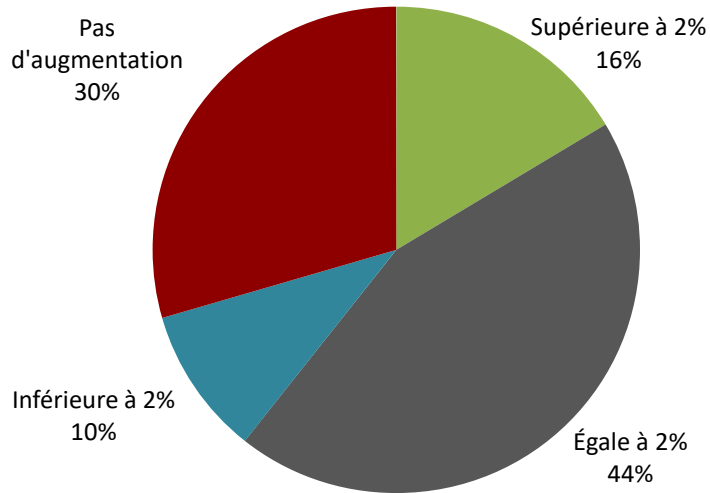
	Un bonus de fin d'année	Une prime pour le rendement	Au moins une prime ou un bonus
Gérant	36%	16%	40%
Responsable de département	20%	n. d.	20%
Conseiller / Vendeur	13%	0%	13%

### AUGMENTATION SALARIALE PRÉVUE

Dans le secteur de la jardinerie, 70 % des entreprises planifient augmenter le salaire de leurs employés en 2017, comparativement à 2016.

- 16 % des entreprises prévoient d'augmenter les salaires de plus de 2 %.
- 44 % des entreprises envisagent 2 % d'augmentation des salaires.

**Figure 8.4**  
**Jardinerie**  
 Répartition des entreprises selon leur prévision d'augmentation salariale en 2017 comparativement à 2016



## MANUEL DE L'EMPLOYÉ ET POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

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

- Plus du quart des entreprises de jardinerie (26 %) qui embauchent du personnel à temps plein disposent d'un manuel de l'employé.
- 15 % des entreprises ont une politique écrite de rémunération.