



HortiCompétences

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

Enquête sur les conditions salariales dans les secteurs des services et des commerces spécialisés en horticulture ornementale

Rapport final



MARCON

Décembre 2022

Coordination

Maud Lefebvre, chargée de projet RH **HortiCompétences**

Isabelle Prévost, Directrice générale **HortiCompétences**

Merci aux membres du comité de suivi !

Natalie Vézina, **Association internationale d'Arboriculture Québec (SIAQ)**

Carine Fillion, **Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)**

Jean-Luc Poirier, **Association des services en horticulture ornementale du Québec, ASHOQ**

Christian Brunet, **Hydralis, HortiCompétences**

Jean-François Vadeboncoeur, **Jardinerie Québec**

David Rodier, **Paysage Rodier**

Sébastien Locas, **Pépinière Locas**



Avec la contribution financière de :



TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE	7
2. OBJECTIFS	7
3. MÉTHODOLOGIE	8
4. L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER	10
4.1. PROFIL DES ENTREPRISES	10
4.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	12
5. L'ARBORICULTURE	21
5.1. PROFIL DES ENTREPRISES	21
5.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	23
6. LE SERVICE D'ENTRETIEN PAYSAGER	31
6.1. PROFIL DES ENTREPRISES	31
6.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	33
7. LE SERVICE D'ENTRETIEN DE PELOUSE	41
7.1. PROFIL DES ENTREPRISES	41
7.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	43
8. LA FLEURISTERIE	51
8.1. PROFIL DES ENTREPRISES	51
8.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	53
9. LA JARDINERIE	61
9.1. PROFIL DES ENTREPRISES	61
9.2. CONDITIONS DE TRAVAIL	63
10. CONSTATS	72
ANNEXE 1- LEXIQUE	74

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.	Portrait de l'échantillon par sous-secteur (en nombre)	9
------------	--	---

Aménagement paysager

Tableau 2.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	11
Tableau 3.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	12
Tableau 4.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	13
Tableau 5.	Avantages sociaux, 2022	15
Tableau 6.	Niveau des salaires par emploi, 2022	16
Tableau 7.	Primes et bonus offerts, 2022	18

Arboriculture

Tableau 8.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	22
Tableau 9.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	23
Tableau 10.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	24
Tableau 11.	Avantages sociaux, 2022	26
Tableau 12.	Niveau des salaires par emploi, 2022	27
Tableau 13.	Primes et bonus offerts, 2022	28

Service d'entretien paysager

Tableau 14.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	32
Tableau 15.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	33
Tableau 16.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	34
Tableau 17.	Avantages sociaux, 2022	36
Tableau 18.	Niveau des salaires par emploi, 2022	37
Tableau 19.	Primes et bonus offerts, 2022	38

Service d'entretien de pelouse

Tableau 20.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	42
Tableau 21.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	43
Tableau 22.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	44
Tableau 23.	Avantages sociaux, 2022	46
Tableau 24.	Niveau des salaires par emploi, 2022	47
Tableau 25.	Primes et bonus offerts, 2022	48

Fleuristerie

Tableau 26.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	52
Tableau 27.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	53
Tableau 28.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	54
Tableau 29.	Avantages sociaux, 2022	56
Tableau 30.	Niveau des salaires par emploi, 2022	57
Tableau 31.	Primes et bonus offerts, 2022	58

Jardinerie

Tableau 32.	L'embauche parmi les emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022	62
Tableau 33.	Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022	63
Tableau 34.	Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022	64
Tableau 35.	Avantages sociaux, 2022	66
Tableau 36.	Niveau des salaires par emploi, 2022	67
Tableau 37.	Primes et bonus offerts, 2022	69

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Portrait de l'échantillon par sous-secteur (en %)	9
---	---

Aménagement paysager

Figure 2. Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	10
Figure 3. Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	14
Figure 4. Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	19

Arboriculture

Figure 5. Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	21
Figure 6. Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	25
Figure 7. Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	29

Service d'entretien paysager

Figure 8. Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	31
Figure 9. Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	35
Figure 10. Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	39

Service d'entretien de pelouse

Figure 11. Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	41
Figure 12. Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	45
Figure 13. Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	49

Fleuristerie

Figure 14. Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	51
Figure 15. Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	55
Figure 16. Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	59

Jardinierie

Figure 17.	Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022	61
Figure 18.	Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022	65
Figure 19.	Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022	70

1. CONTEXTE

Les entreprises du secteur de l'horticulture ornementale commercialisation et services ont accès à peu de données, de statistiques officielles et fiables sur les salaires et avantages sociaux relatifs aux emplois du secteur. Ces données sont pourtant essentielles pour appuyer leur prise de décision en matière de recrutement, de rétention des talents et de gestion des ressources humaines. La présente étude vient combler ce besoin d'information pour vingt-cinq emplois repères. Deux éditions de la présente enquête ont été menées en 2016 et 2019.

2. OBJECTIFS

La présente enquête sur les conditions salariales vise à répondre à trois objectifs :

- Obtenir le portrait des pratiques de rémunération en horticulture ornementale ;
- Recueillir des données sur la rémunération d'emplois repères en 2022 ;
- Fournir aux employeurs des points de comparaison sur les salaires et les avantages sociaux des entreprises de leur sous-secteur d'activité.

L'information à recueillir concerne les six sous-secteurs d'activité et les vingt-cinq (25) emplois repères suivants :

Aménagement paysager	<ul style="list-style-type: none">• Contremaître/superviseur• Chef d'équipe• Dessinateur/concepteur• Ouvrier spécialisé/expérimenté• Camionneur/excavateur• Homme de cour• Aide/manœuvre	Jardinerie	<ul style="list-style-type: none">• Gérant• Responsable de département• Conseiller/vendeur• Livreur• Homme de cour• Aide/manœuvre
Arboriculture	<ul style="list-style-type: none">• Superviseur/chef d'équipe• Élagueur• Homme de sol	Fleuristerie	<ul style="list-style-type: none">• Fleuriste/fleuriste designer/artisan floral• Commis/aide-fleuriste
Entretien paysager	<ul style="list-style-type: none">• Contremaître/superviseur• Chef d'équipe• Ouvrier spécialisé/expérimenté• Aide/manœuvre	Entretien de pelouse	<ul style="list-style-type: none">• Superviseur/directeur des ventes• Technicien/préposé• Aide/manœuvre

3. MÉTHODOLOGIE

Un sondage Web a permis de documenter les conditions de travail de 231 entreprises distinctes du secteur de l'horticulture ornementale (commercialisation et services). Comme lors des éditions précédentes de cette enquête, les répondants au sondage avaient la possibilité de compléter le sondage pour leurs deux principaux secteurs d'activité. Ainsi, parmi les 231 entreprises ayant pris part au sondage, 57 l'ont complété pour deux sous-secteurs activités, ce qui a permis dans les faits d'obtenir 288 questionnaires complétés. Il a ainsi été possible de documenter les conditions de travail offertes à 3 697 employés travaillant au sein de ces entreprises¹. Seules les entreprises avec des employés étaient admissibles à participer au sondage.

En vertu d'exigences légales découlant de la *Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnel*, des permissions auprès de chacune des entreprises à solliciter étaient requises pour permettre à MARCON d'accéder aux listes contenant des informations nominatives. N'ayant pas ces autorisations en main, HortiCompétences et ses partenaires ont pris en charge l'envoi d'un premier courriel d'invitation suivi de 3 à 4 courriels de relance. Ainsi, l'APPQ², l'ASHOQ³, Jardinerie Québec et la SIAQ⁴ ont envoyé à leurs membres une invitation à participer au sondage. HortiCompétences a fait de même auprès des entreprises abonnées à son infolettre. Québec Vert l'a fait pour les fleuristes membres, les entreprises d'entretien d'espaces verts membres et les entreprises non-membres uniquement abonnées à sa revue. Enfin, la coopérative horticole Groupex a aussi été mise à contribution et a relayé l'information à ses membres (entreprises d'aménagement paysager, jardineries).

Les entreprises participantes devenaient admissibles au tirage d'un iPad Air et ce, dans le but d'augmenter le taux de réponse au sondage. La période de collecte s'est déroulée du 26 septembre au 19 décembre 2022.

Notons qu'il est impossible de déterminer le nombre réel d'entreprises invitées en raison des doublons dans les listes utilisées par ces différentes organisations. De ce fait, il n'est pas possible d'établir un taux de réponse pour le sondage.

¹ Répartition par sous-secteur : aménagement paysager : 1127 employés, arboriculture : 485 employés, entretien paysager : 442 employés, jardinerie : 1127 employés, fleuristerie : 128 employés, entretien de pelouse : 388 employés.

² Association des paysagistes professionnels du Québec

³ Association des services en horticulture ornementale du Québec

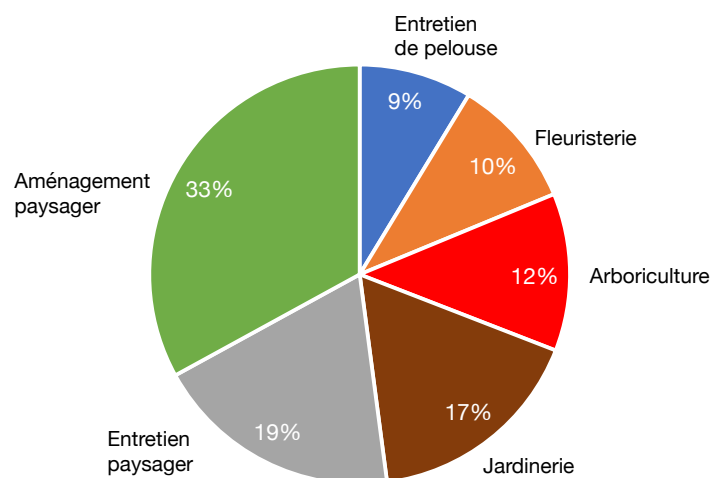
⁴ Société Internationale d'Arboriculture - Québec

Le tableau suivant permet d'établir la distribution des échantillons par sous-secteur. La taille des échantillons impose des mises en garde, en particulier pour les secteurs de l'arboriculture, de la fleuristerie et de l'entretien de la pelouse.

Tableau 1.
Portrait de l'échantillon par sous-secteur (en nombre)

Sous-secteurs	Nombre d'entreprises		Total
	Principale activité	Deuxième activité	
Aménagement paysager	84	11	95
Entretien paysager	22	33	55
Jardinerie	46	3	49
Arboriculture	35	0	35
Fleuristerie	25	4	29
Entretien de pelouse	19	6	25
Total	231	57	288

Figure 1.
Portrait de l'échantillon par sous-secteur (en %)



Mises en garde :

- Bien que la taille des échantillons permette de dégager les grandes tendances à l'échelle d'un sous-secteur, l'information fournie pourrait ne pas constituer un portrait fidèle. Plus la taille de l'échantillon est petite, plus la marge d'erreur est susceptible d'être importante.
- L'information tirée de cette enquête doit donc être utilisée avec prudence, en particulier lorsqu'il est question d'analyser les données relatives aux emplois repères. De fait, lorsque la taille de l'échantillon associée à un emploi repère est inférieure à 20 entreprises, l'information qui y est associée n'est pas rapportée.

4. L'AMÉNAGEMENT PAYSAGER

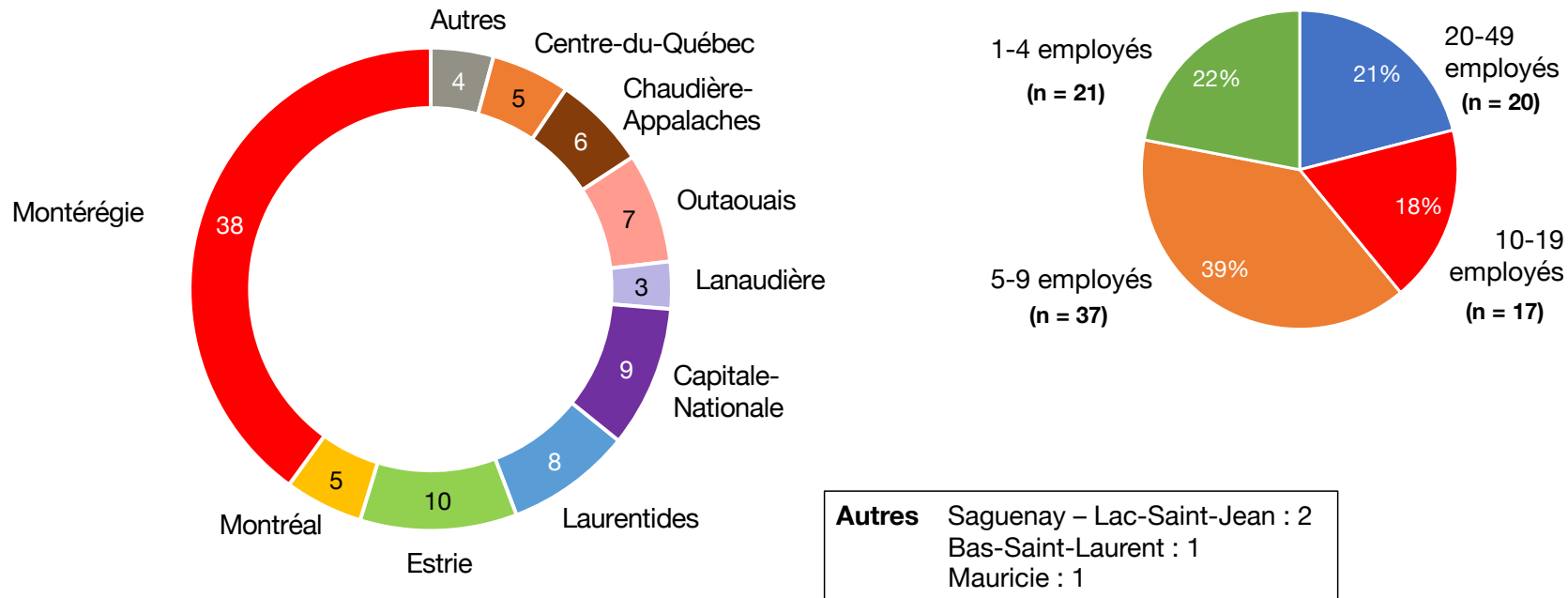
4.1. Profil des entreprises

Nombre d'entreprises et répartition régionale

Parmi les entreprises sondées, l'aménagement paysager constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 84 d'entre elles et la deuxième activité pour les 11 restantes.

Des entreprises en aménagement paysager de la plupart des régions du Québec ont pris part au sondage. On note l'absence d'entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine et du Nord-du-Québec et une forte concentration d'entreprises de la Montérégie (40%). Plus des trois-quarts des entreprises comptent moins de 20 employés.

Figure 2.
Aménagement paysager - Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022
(n = 95)



Nombre d'employés

Quelques-uns des emplois repères à l'étude comptent une proportion nettement plus élevée d'entreprises qui les embauchent. C'est le cas des aides/manœuvres (plus de 9 entreprises sur dix) et des ouvriers spécialisés/expérimentés (plus de 8 entreprises sur 10). Pour ces postes, les entreprises comptent en moyenne 4 employés.

Près des trois-quarts des entreprises embauchent en moyenne 3 chefs d'équipe. Environ une entreprise sur deux a besoin de contremaîtres/superviseurs, de dessinateurs/concepteurs et de camionneurs/excavateurs. Pour ces postes, ces entreprises emploient en moyenne 2 personnes. Le quart des entreprises embauche un homme de cour.

Tableau 2.
Aménagement paysager - L'embauche parmi les emplois repères
et le nombre moyen d'employés, 2022

(n = 95)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Contremaître / superviseur	53%	2
Chef d'équipe	71%	3
Dessinateur / concepteur	46%	2
Ouvrier spécialisé / expérimenté	80%	4
Camionneur / excavateur	46%	2
Homme de cour	24%	1
Aide / manœuvre	95%	4

4.2. Conditions de travail

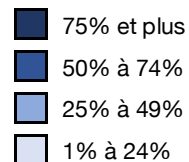
Nombre de mois travaillés

Parmi la plupart des emplois repères en aménagement paysager, les employés travaillent en moyenne entre 7,1 et 10,1 mois. Le dessinateur/concepteur se distingue avec la période de travail la plus longue (10,1 mois en moyenne).

À peu près aucune des entreprises font travailler leurs employés pour une période inférieure à 4 mois par année. L'aide/manœuvre est le plus susceptible de travailler seulement 4 à 6 mois par année. C'est le cas parmi un peu moins du quart des entreprises.

Tableau 3.
Aménagement paysager - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emplois repères		Nombre de mois travaillés par année				
		1-3	4-6	7-9	10-12	Moyenne
Contremaître / superviseur	(n = 50)	0%	4%	50%	46%	9,5
Chef d'équipe	(n = 67)	2%	7%	81%	10%	7,9
Dessinateur / concepteur	(n = 44)	0%	4%	30%	66%	10,1
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 76)	0%	13%	86%	1%	7,5
Camionneur / excavateur	(n = 44)	0%	9%	77%	14%	8,2
Homme de cour	(n = 23)	0%	0%	74%	26%	9,0
Aide / manœuvre	(n = 90)	0%	22%	77%	1%	7,1



Travail pendant la fin de semaine

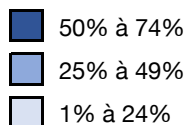
À des degrés divers, tous les emplois repères du sous-secteur de l'aménagement paysager sont susceptibles de travailler la fin de semaine, au moins sur une base occasionnelle.

Le travail la fin de semaine est le plus courant dans le cas de contremaîtres/superviseurs, d'aides/manœuvres, d'hommes de cour et de chefs d'équipe.

Notons ici, que le travail à toutes les fins de semaine est surtout exigé aux contremaîtres/superviseurs (1 entreprise sur 10) ainsi qu'aux hommes de cour (près d'une entreprise sur 10). De même, les deux-tiers des entreprises ne font jamais travailler les dessinateurs/concepteurs la fin de semaine.

Tableau 4.
Aménagement paysager - Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

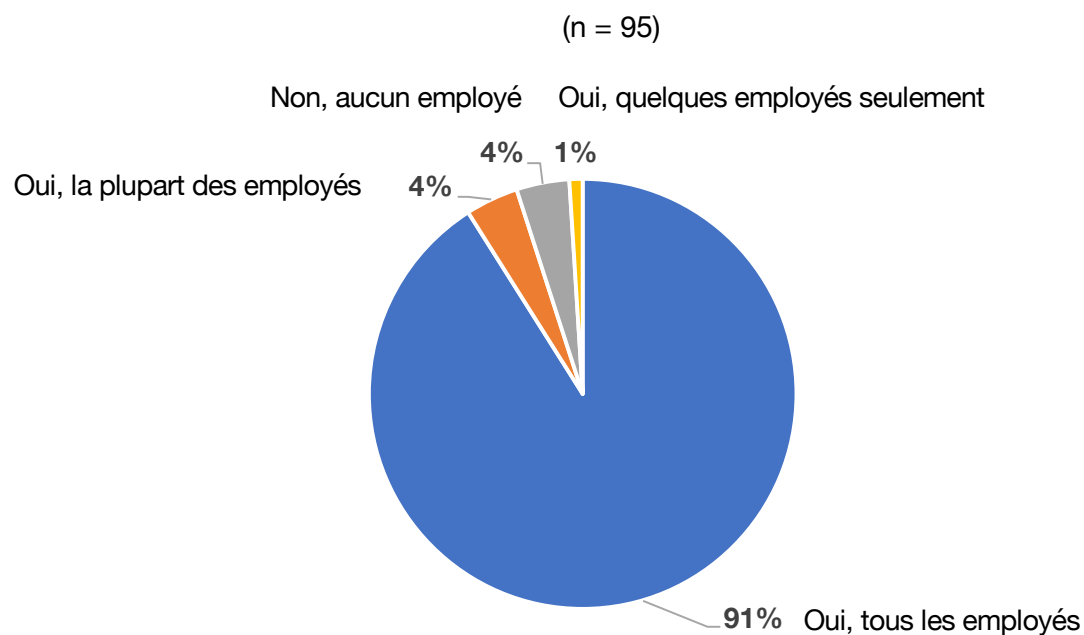
Emplois repères		Fréquence du travail de fin de semaine		
		À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
		(% des entreprises)		
Contremaître / superviseur	(n = 50)	10%	48%	42%
Chef d'équipe	(n = 67)	1%	48%	51%
Dessinateur / concepteur	(n = 44)	0%	34%	66%
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 76)	0%	46%	54%
Camionneur / excavateur	(n = 44)	0%	43%	57%
Homme de cour	(n = 23)	9%	39%	52%
Aide / manœuvre	(n = 90)	2%	50%	48%



Vacances pendant la période estivale

La très grande majorité des entreprises en aménagement paysager (plus de 9 sur 10) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale. Seulement une petite minorité pose des restrictions, c'est-à-dire en ne le permettant pas à certains employés ou en l'interdisant à tous.

Figure 3.
Aménagement paysager - Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022



Avantages sociaux

Pratiquement toutes les entreprises offrent des avantages sociaux aux différents emplois repères à l'étude. Les plus courants ont trait à plusieurs mesures de conciliation travail-famille (horaires flexibles, temps cumulé repris en congé, congés mobiles), à des assurances collectives et à un régime de retraite avec cotisation de l'employeur.

Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Horaires flexibles** : selon les postes, entre les deux-tiers et les trois-quarts des entreprises l'offrent ;
- **Temps cumulé repris en congé** : selon les postes, entre le tiers et plus de la moitié des entreprises le proposent ;
- **Congés mobiles** : selon les postes, pour la plupart entre le quart et le tiers des entreprises l'offrent ;
- **Assurances collectives** : cet avantage social est plus couramment offert aux hommes de cour (près de 6 entreprises sur 10). Il est aussi peu offert aux aides/manœuvres (moins du quart des entreprises).
- **Régime de retraite avec cotisation de l'employeur** : cet avantage social est un peu plus courant parmi les dessinateurs/concepteurs (plus de 4 entreprises sur 10). Il est aussi moins proposé aux aides/manœuvres (moins du quart des entreprises).

Tableau 5. **Aménagement paysager** - Avantages sociaux, 2022

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)							
	Offert au sein de l'entreprise (n = 95)	Contremaître / superviseur (n = 62)	Chef d'équipe (n = 82)	Dessinateur / concepteur (n = 42)	Ouvrier spécialisé / expérimenté (n = 22)	Camionneur / excavateur (n = 46)	Homme de cour (n = 69)	Aide / manœuvre (n = 40)
Mesures de conciliation travail-famille :								
<i>Horaires flexibles</i>	77%	67%	69%	74%	70%	60%	64%	70%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	52%	46%	56%	48%	54%	50%	32%	50%
<i>Congés mobiles</i>	37%	30%	39%	36%	32%	25%	23%	35%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	15%	7%	8%	7%	13%	8%	14%	15%
Assurances collectives	27%	39%	35%	38%	28%	43%	59%	23%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	24%	35%	32%	43%	28%	38%	36%	22%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	14%	24%	16%	26%	17%	20%	27%	15%
Jours de maladie payés*	14%	11%	16%	12%	12%	5%	14%	11%
Autres	13%	11%	13%	10%	14%	8%	9%	12%
Aucune	9%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	2%

* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises répondantes.

Tableau 6. **Aménagement paysager** - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Contremaître / superviseur	(n = 50)				
Salaire le plus bas		20,00 \$	59,76 \$	30,00 \$	31,10 \$
Salaire le plus haut		25,00 \$	59,76 \$	34,40 \$	34,20 \$
Chef d'équipe	(n = 67)				
Salaire le plus bas		20,00 \$	56,41 \$	26,00 \$	26,90 \$
Salaire le plus haut		23,00 \$	60,00 \$	30,00 \$	31,70 \$
Dessinateur / concepteur	(n = 44)				
Salaire le plus bas		16,00 \$	38,68 \$	25,00 \$	25,20 \$
Salaire le plus haut		16,00 \$	60,00 \$	30,00 \$	31,30 \$
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 76)				
Salaire le plus bas		14,50 \$	40,16 \$	21,50 \$	22,10 \$
Salaire le plus haut		20,00 \$	48,08 \$	25,50 \$	27,20 \$
Camionneur / excavateur	(n = 44)				
Salaire le plus bas		16,00 \$	38,50 \$	25,00 \$	24,70 \$
Salaire le plus haut		20,01 \$	50,36 \$	28,00 \$	29,30 \$
Homme de cour	(n = 23)				
Salaire le plus bas		14,50 \$	35,00 \$	20,50 \$	21,30 \$
Salaire le plus haut		16,00 \$	35,00 \$	25,00 \$	24,90 \$
Aide / manœuvre	(n = 89)				
Salaire le plus bas		14,25 \$	39,19 \$	18,00 \$	18,59 \$
Salaire le plus haut		14,25 \$	40,16 \$	22,00 \$	22,82 \$

Note : Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^{er} mai 2022.

- **Contremaître/superviseur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 20,00\$ à 59,76\$. En moyenne, il se situe entre 31,10\$ et 34,20\$.
- **Chef d'équipe** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 20,00\$ à 60,00\$. En moyenne, il se situe entre 26,90\$ et 31,70\$.
- **Dessinateur/concepteur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,00\$ à 60,00\$. En moyenne, il se situe entre 25,20\$ et 31,30\$.
- **Ouvrier spécialisé/expérimenté** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,50\$ à 48,08\$. En moyenne, il se situe entre 22,10\$ et 27,20\$.
- **Camionneur/excavateur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,00\$ à 50,36\$. En moyenne, il se situe entre 24,70\$ et 29,30\$.
- **Homme de cour** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,50\$ à 35,00\$. En moyenne, il se situe entre 21,30\$ et 24,90\$.
- **Aide/manœuvre** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 40,16\$. À noter que le minimum correspond ici au salaire minimum en vigueur depuis mai 2022. En moyenne, il se situe entre 18,59\$ et 22,82\$.

En complément aux données de ce tableau, notons que la presque totalité des entreprises en aménagement paysager sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 9,8%.

Primes et bonus

Plus des deux-tiers des entreprises en aménagement paysager versent des avantages monétaires à leurs employés. Le chef d'équipe est le plus récompensé (par plus de 9 entreprises sur 10). Le camionneur/excavateur est le moins récompensé (la moitié des entreprises ne versent ni prime, ni bonus pour ce poste).

Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Bonus individuel annuel** : cet avantage monétaire est de loin le plus populaire (près de 4 à près de 5 entreprises sur 10 le versent) ;
- **Prime de chef d'équipe** : cet avantage monétaire est surtout offert aux titulaires du poste de chef d'équipe (plus de la moitié des entreprises) et aux contremaîtres/superviseurs (près du tiers des entreprises) et de manière beaucoup plus négligeable dans le cas des autres postes.
- **Prime de rendement** : cet avantage monétaire est offert de manière relativement semblable pour tous les postes (environ 2 entreprises sur 10 le proposent, un peu plus ou un peu moins selon les postes).
- Seule une petite minorité d'entreprises verse un **bonus collectif annuel** et une **prime de formateur/compagnon** (plus d'une entreprise sur 10 au mieux).

Tableau 7.
Aménagement paysager - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires	Proportion des entreprises concernées (%)						
	Offert au sein de l'entreprise (n = 95)	Contremaître / superviseur (n = 38)	Chef d'équipe (n = 48)	Dessinateur / concepteur (n = 27)	Ouvrier spécialisé / expérimenté (n = 52)	Camionneur / excavateur (n = 30)	Aide / manœuvre (n = 63)
Bonus individuel annuel	37%	47%	42%	44%	38%	40%	38%
Prime de chef d'équipe	37%	32%	54%	7%	12%	10%	6%
Prime de rendement	19%	21%	19%	22%	23%	17%	19%
Bonus collectif annuel	13%	13%	10%	15%	15%	3%	13%
Prime formateur / compagnon	9%	11%	13%	4%	4%	10%	5%
Aucun	32%	16%	6%	37%	33%	50%	40%

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

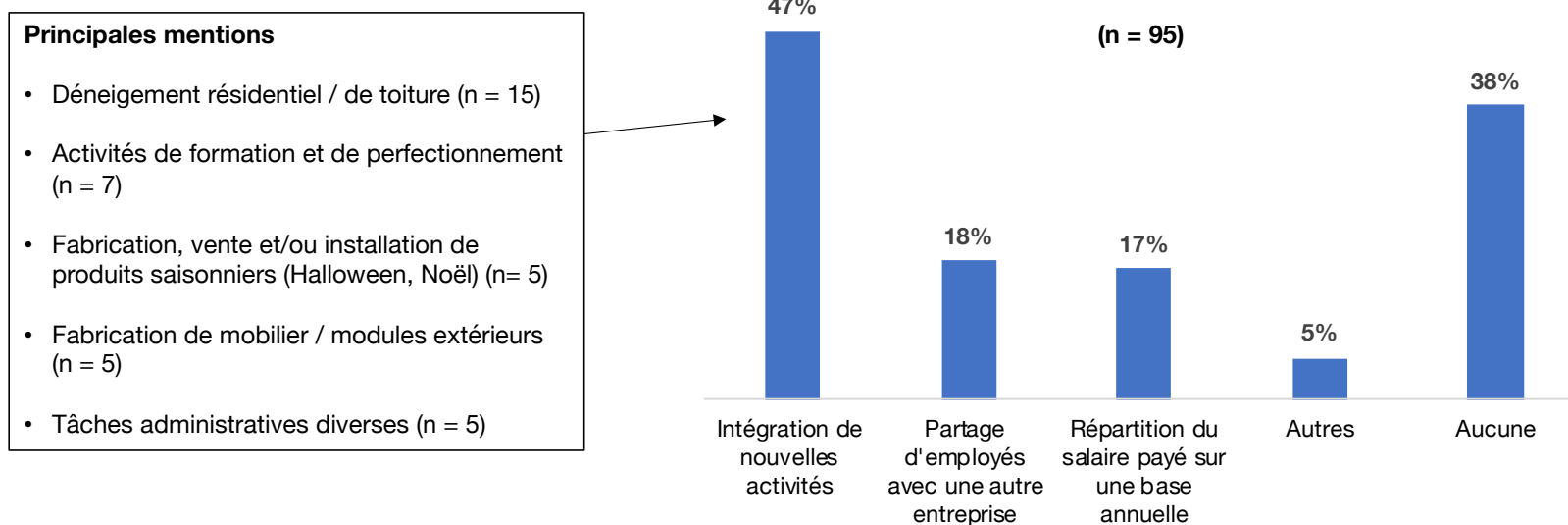
Mesures de rétention du personnel en place

Un peu plus de 6 entreprises sur 10 en aménagement paysager confirment mettre de l'avant des mesures visant à maintenir leurs employés en place le plus longtemps possible tout au long de l'année.

Parmi ces mesures, **l'intégration de nouvelles activités** vient loin en tête (plus de 4 entreprises sur 10). Le déneigement est l'activité la plus populaire.

Ceci est suivi du **partage d'employés avec une autre entreprise** et la **répartition du salaire payé sur une base annuelle** (chacun avec près de 2 entreprises sur 10). Enfin, une petite minorité confirme **mettre de l'avant d'autres mesures** (ex.: formation).

Figure 4.
Aménagement paysager - Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

Un peu plus de la moitié des entreprises en aménagement paysager disposent d'un manuel de l'employé et une petite minorité travaille présentement à se doter d'un tel outil (plus d'une entreprise sur 10).

En comparaison, moins de la moitié des entreprises ont en main des échelles de salaire définies pour les différents postes offerts et une petite minorité travaille en ce moment à en élaborer une (plus d'une entreprise sur 10).

5. L'ARBORICULTURE

5.1. Profil des entreprises

Nombre d'entreprises et répartition régionale

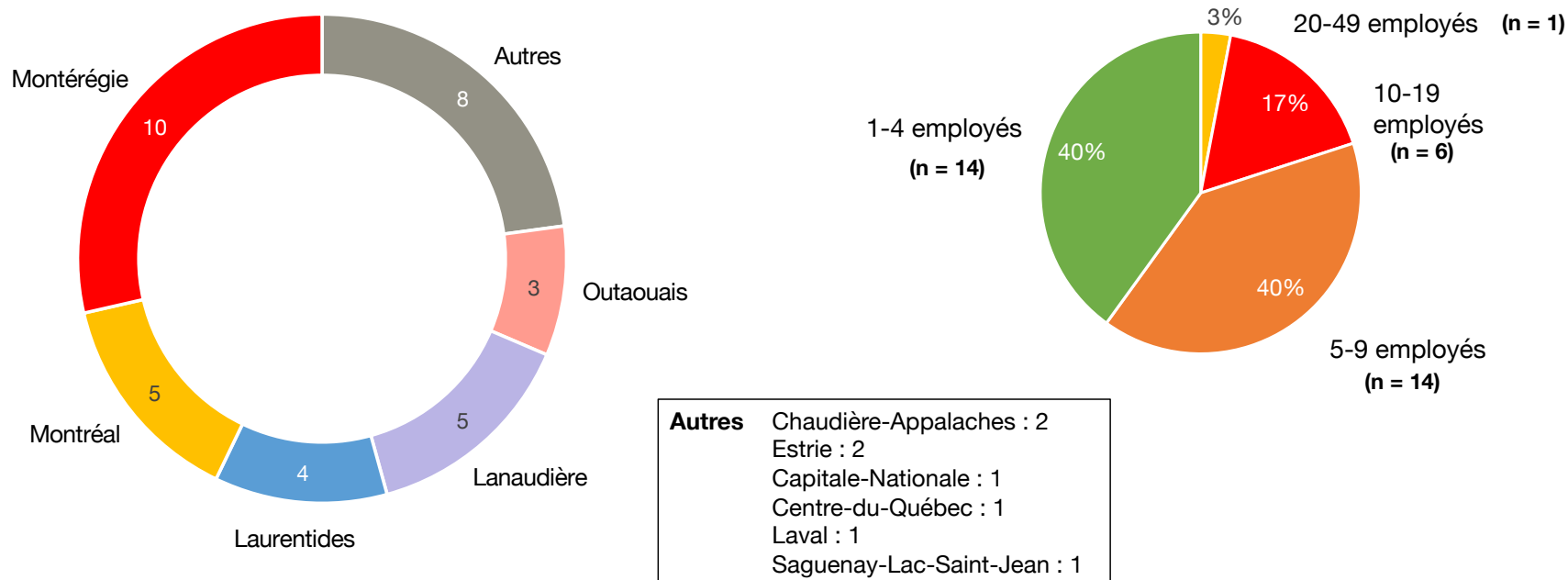
L'arboriculture constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 35 entreprises sondées. Aucune n'a déclaré l'arboriculture à titre de deuxième activité.

Plus des deux-tiers des entreprises ayant pris part au sondage se concentrent dans quelques régions : la Montérégie, Montréal, Lanaudière et les Laurentides. De même, on note l'absence d'entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, de la Mauricie et du Nord-du-Québec. Plus des trois-quarts des entreprises ont moins de 10 employés.

Figure 5.
Arboriculture

Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022

(n = 35)



Nombre d'employés

Parmi les emplois repères à l'étude du sous-secteur de l'arboriculture, la très grande majorité des entreprises sondées confirment embaucher des élagueurs (plus de 9 sur 10). Il en est de même pour les hommes de sol (près de 9 sur 10).

Dans le cas des superviseur/chef d'équipe ce sont un peu plus des deux-tiers des entreprises qui les embauchent.

Pour ces différents postes, ces entreprises comptent en moyenne 5 ou 6 employés.

Tableau 8.
Arboriculture - L'embauche parmi les emplois repères
et le nombre moyen d'employés, 2022

(n = 35)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Superviseur / chef d'équipe	69%	6
Élagueur	94%	5
Homme de sol	89%	6

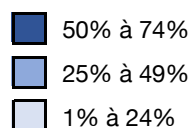
5.2. Conditions de travail

Nombre de mois travaillés

Parmi les emplois repères en arboriculture, les employés sont susceptibles de travailler en moyenne entre 9,4 et 10 mois. La période d'emploi du superviseur/chef d'équipe est en moyenne un peu plus longue que celle de l'élagueur et de l'homme de sol. De même, à peu près aucune des entreprises font travailler leurs employés pour une période inférieure à 7 mois par année.

Tableau 9.
Arboriculture - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emplois repères		Nombre de mois travaillés par année				Moyenne
		1-3	4-6	7-9	10-12	
Superviseur / chef d'équipe	(n = 24)	0%	0%	46%	54%	10,0
Élagueur	(n = 33)	0%	0%	58%	42%	9,6
Homme de sol	(n = 31)	3%	0%	55%	42%	9,4



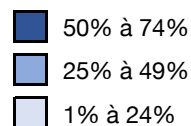
Travail pendant la fin de semaine

Aucun des emplois repères en arboriculture est exempté de travailler la fin de semaine. C'est le superviseur/chef d'équipe qui est appelé à travailler le plus les fins de semaine (plus d'une entreprise sur 10) et sur une base occasionnelle (près de la moitié des entreprises).

La majorité des entreprises ne font jamais travailler les élagueurs la fin de semaine (plus de six entreprises sur 10). Il en est de même avec les hommes de sol (plus de la moitié des entreprises).

Tableau 10.
Arboriculture -Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

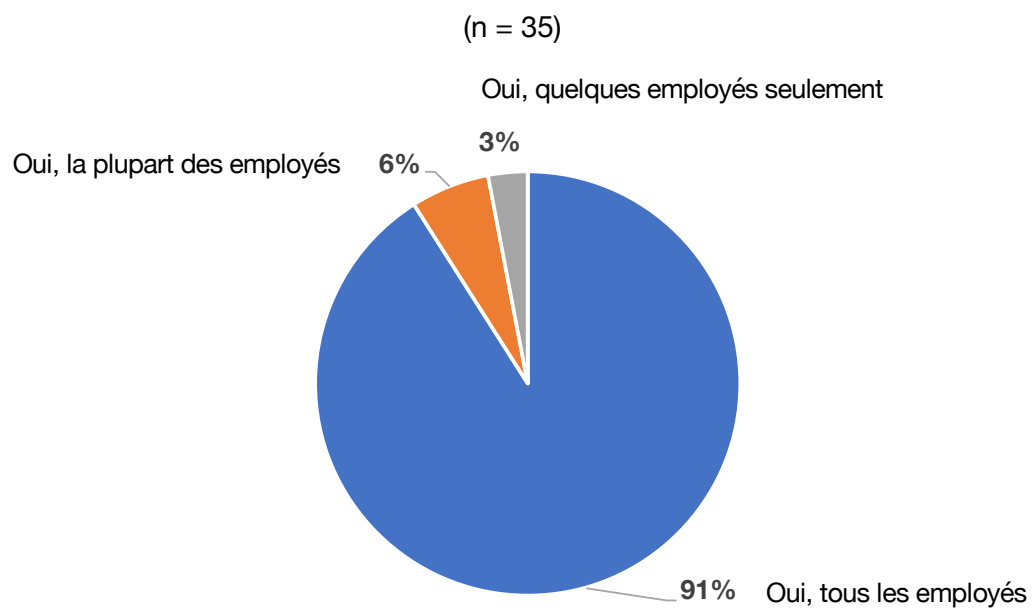
Emplois repères		Fréquence du travail de fin de semaine		
		À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
		(% des entreprises)		
Superviseur / chef d'équipe	(n = 24)	12%	46%	42%
Élagueur	(n = 33)	6%	33%	61%
Homme de sol	(n = 31)	6%	39%	55%



Vacances pendant la période estivale

La très grande majorité des entreprises d'arboriculture (plus de 9 sur 10) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale.

Figure 6.
Arboriculture - Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022



Avantages sociaux

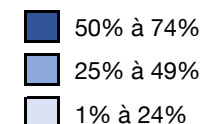
Toutes les entreprises offrent des avantages sociaux pour les différents emplois repères à l'étude. L'ensemble des mesures de conciliation travail-famille (horaires flexibles, congés mobiles, temps cumulé repris en congé, congés mobiles, semaine de travail comprimée) se distinguent des autres par leur plus grande popularité.

Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Horaires flexibles** : selon les postes, au minimum deux entreprises sur 3 l'offrent ;
- **Congés mobiles** : pour tous les postes, un peu plus de la moitié des entreprises l'offrent ;
- **Temps cumulé repris en congé** : selon les postes, au minimum 4 entreprises sur 10 l'offrent ;
- **Semaine de travail comprimé** : selon les postes, plus d'une entreprise sur 5 l'offrent ;
- **Jours de maladie payés et régime de retraite avec cotisation de l'employeur** : ces avantages sociaux concernent davantage le superviseur/chef d'équipe (environ le quart des entreprises l'offrent).

Tableau 11. **Arboriculture** - Avantages sociaux, 2022

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)			
	Offert au sein de l'entreprise (n = 35)	Superviseur / chef d'équipe (n = 23)	Élagueur (n = 30)	Homme de sol (n = 27)
Mesures de conciliation travail-famille :				
<i>Horaires flexibles</i>	74%	65%	73%	74%
<i>Congés mobiles</i>	54%	52%	53%	52%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	37%	48%	40%	44%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	29%	22%	30%	26%
Jours de maladie payés*	20%	26%	13%	11%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	17%	22%	17%	15%
Assurances collectives	20%	17%	17%	15%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	11%	17%	13%	15%
Autres	9%	13%	10%	11%
Aucune	11%	0%	0%	0%



* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises.

Tableau 12. **Arboriculture** - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Superviseur / chef d'équipe	(n = 24)				
	Salaire le plus bas	24,00 \$	40,00 \$	30,00 \$	30,50 \$
	Salaire le plus haut	27,00 \$	45,00 \$	35,00 \$	35,60 \$
Élagueur	(n = 33)				
	Salaire le plus bas	20,00 \$	35,00 \$	25,00 \$	24,90 \$
	Salaire le plus haut	24,50 \$	45,00 \$	30,86 \$	31,90 \$
Homme de sol	(n = 31)				
	Salaire le plus bas	18,00 \$	30,00 \$	20,00 \$	21,30 \$
	Salaire le plus haut	20,00 \$	30,00 \$	25,00 \$	24,90 \$

Note : Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^{er} mai 2022.

- **Superviseur/chef d'équipe** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 24,00\$ à 45,00\$. En moyenne, il se situe entre 30,50\$ et 35,60\$.
- **Élagueur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 20,00\$ à 45,00\$. En moyenne, il se situe entre 24,90\$ et 31,90\$.
- **Homme de sol** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 18,00\$ à 30,00\$. En moyenne, il se situe entre 21,30\$ et 24,90\$.

En complément aux données de ce tableau, notons que près de 9 entreprises sur 10 en arboriculture sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 12,7%.

Primes et bonus

Dans le sous-secteur de l'arboriculture, près des trois-quarts des entreprises versent des avantages monétaires à leurs employés. Le superviseur/chef d'équipe est le plus récompensé (par plus de 9 entreprises sur 10). L'homme de sol est le moins récompensé (près des trois-quarts des entreprises ne versent ni prime, ni bonus pour ce poste).

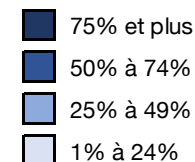
Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Bonus individuel annuel** : cet avantage monétaire est le principal payé à l'élagueur et à l'homme de sol (par plus de quatre entreprises sur 10) ;
- **Prime de chef d'équipe** : cet avantage monétaire est surtout offert aux titulaires du poste de superviseur/chef d'équipe (plus des trois-quarts des entreprises) ;
- **Bonus collectif annuel** : cet avantage est versé à tous les postes dans des proportions comparables (environ le tiers des entreprises) ;
- Seule une petite minorité d'entreprises verse une **prime de rendement** et une **prime de formateur/compagnon** (un peu plus d'une entreprise sur 10).

Tableau 13.

Arboriculture - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires	Proportion des entreprises concernées (%)			
	Offert au sein de l'entreprise (n = 35)	Superviseur / chef d'équipe (n = 21)	Élagueur (n = 25)	Homme de sol (n = 23)
Prime de chef d'équipe	49%	76%	36%	17%
Bonus individuel annuel	34%	38%	48%	43%
Bonus collectif annuel	26%	29%	32%	35%
Prime de rendement	11%	14%	16%	13%
Prime formateur / compagnon	11%	14%	16%	13%
Aucun	26%	5%	16%	26%



(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

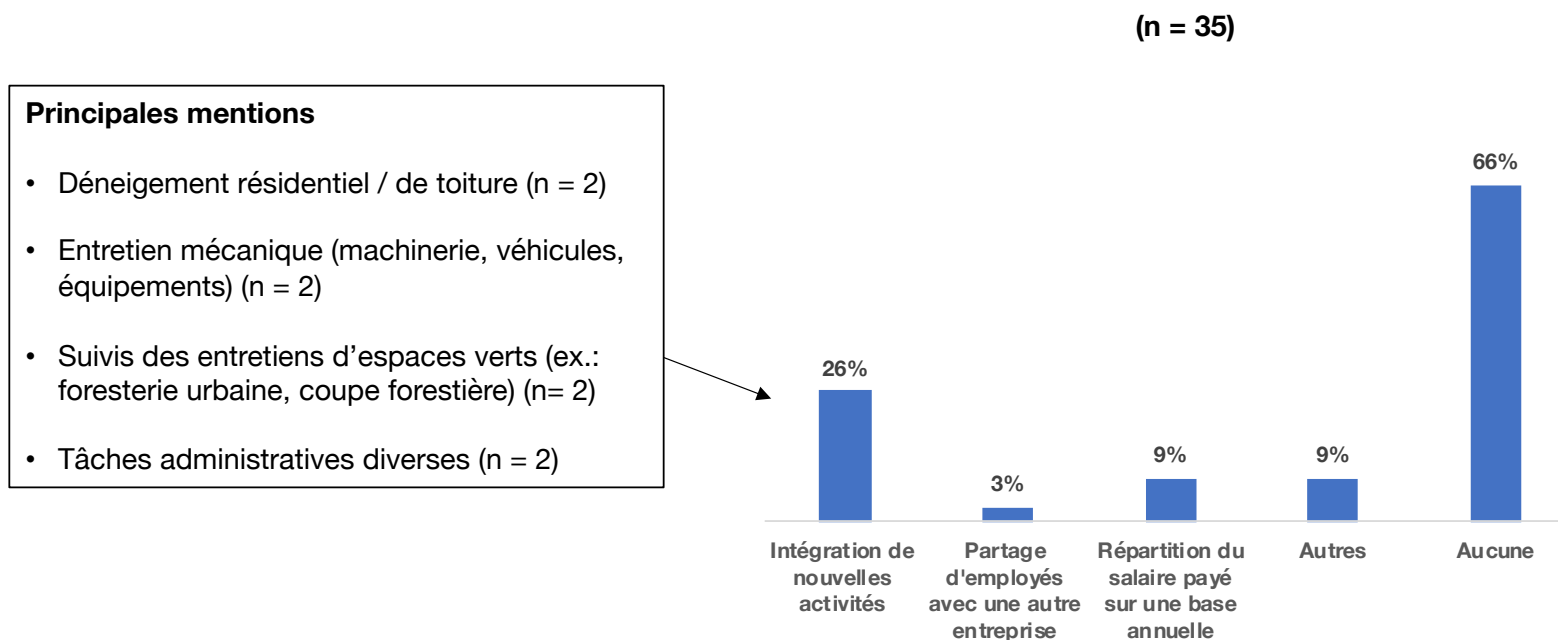
Mesures de rétention du personnel en place

Près d'une entreprise sur deux en arboriculture confirme mettre de l'avant des mesures en vue de favoriser le maintien de leurs employés sur une plus longue période tout au long de l'année.

Parmi ces mesures, **l'intégration de nouvelles activités** vient en tête (avec plus du quart des entreprises). Ceci est suivi par la **répartition du salaire payé sur une base annuelle** et la mise en œuvre **d'autres mesures** (ex.: avantages sociaux et bonus) par une même proportion moindre d'entreprises (près d'une sur 10). Enfin, dans une moindre mesure une petite minorité mise sur le **partage d'employés avec une autre entreprise**. Notons que parmi les principales activités connexes mises en place aucune se dégage du lot en termes d'importance.

Figure 7.

Arboriculture - Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

Près du tiers des entreprises en arboriculture disposent d'un manuel de l'employé et pour une petite minorité, un tel outil est en cours de réalisation (plus d'une entreprise sur 10).

En comparaison, les échelles de salaire définies pour les différents postes offerts sont beaucoup moins courantes : environ une entreprise sur 10. Une proportion équivalente travaille à son élaboration.

6. LE SERVICE D'ENTRETIEN PAYSAGER

6.1. Profil des entreprises

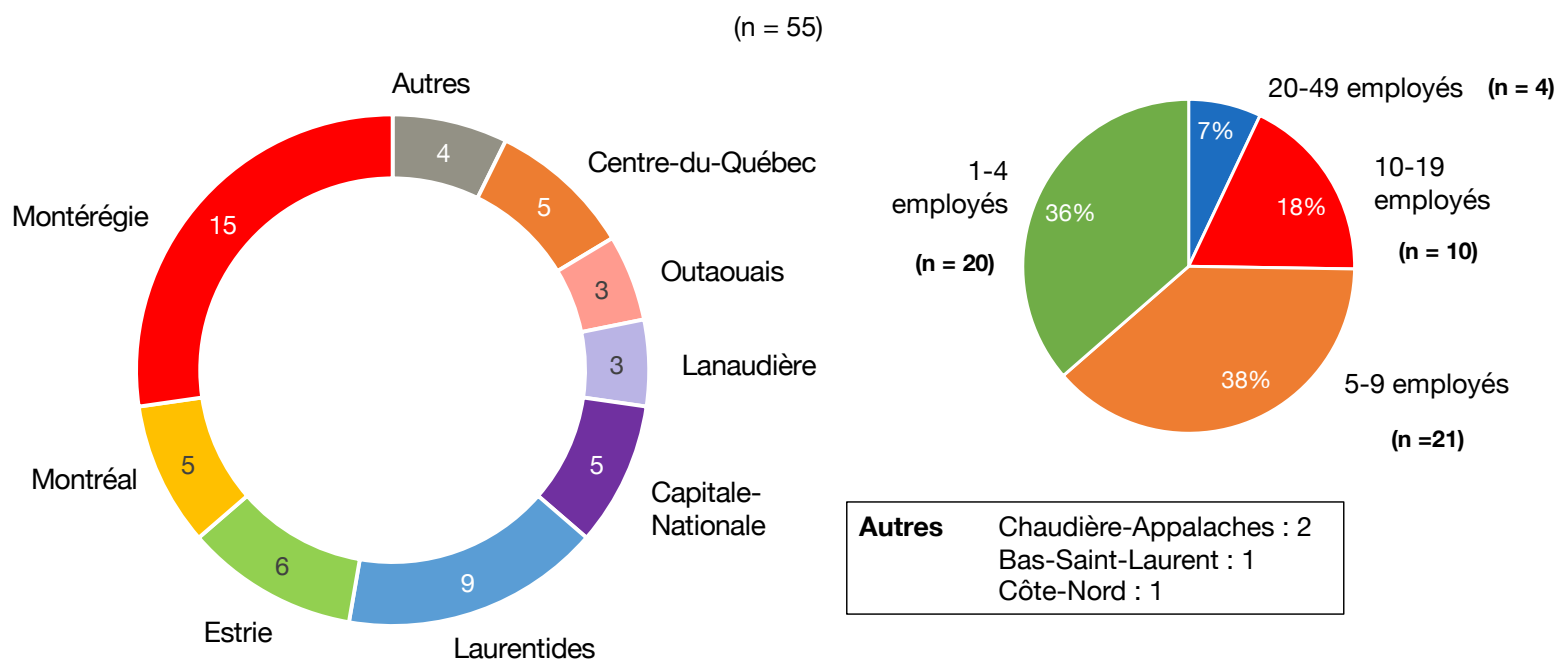
Nombre d'entreprises et répartition régionale

Parmi les entreprises sondées, l'entretien paysager constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 22 d'entre elles et la deuxième activité pour 33 additionnelles.

Plus de la moitié des entreprises participantes au sondage se concentrent au sein de trois régions : la Montérégie, les Laurentides et l'Estrie. De même, on note l'absence d'entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, de Laval, de la Mauricie, du Nord-du-Québec et du Saguenay - Lac-Saint-Jean. Près des trois-quarts des entreprises ont moins de 10 employés.

Figure 8.

Entretien paysager -Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022



Nombre d'employés

Parmi les emplois repères à l'étude pour le sous-secteur de l'entretien paysager, l'un d'eux, l'aide/manœuvre se distingue par une proportion nettement plus élevée d'entreprises qui les embauchent (8 entreprises sur 10). Ces entreprises en comptent en moyenne 5.

Près des trois-quarts des entreprises emploient au moins un chef d'équipe. Moins des deux-tiers embauchent des ouvriers spécialisés/expérimentés. Ces entreprises comptent en moyenne 3 employés pour ces deux postes.

En comparaison, le quart des entreprises comptent en moyenne un contremaître/superviseur.

Tableau 14.
Entretien paysager - L'embauche parmi les
emplois repères et le nombre moyen d'employés, 2022
(n = 55)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Contremaître / superviseur	25%	1
Chef d'équipe	71%	3
Ouvrier spécialisé / expérimenté	62%	3
Aide / manœuvre	80%	5

6.2. Conditions de travail

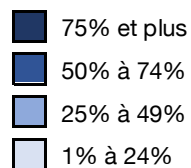
Nombre de mois travaillés

Parmi les emplois repères en entretien paysager, la durée moyenne de la période annuelle travaillée se situe entre 6,6 et 7,4 mois. Le chef d'équipe se distingue par une période de travail la plus longue.

Notons qu'en raison d'un petit échantillon, il n'a pas été possible d'inclure les données pour le poste de contremaître/superviseur.

Tableau 15.
Entretien paysager - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emplois repères		Nombre de mois travaillés par année				Moyenne
		1-3	4-6	7-9	10-12	
Chef d'équipe	(n = 39)	3%	10%	82%	5%	7,4
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 34)	3%	26%	68%	3%	7,2
Aide / manœuvre	(n = 44)	5%	36%	57%	2%	6,6



Travail pendant la fin de semaine


À des degrés divers, tous les emplois repères en entretien paysager sont susceptibles de travailler la fin de semaine sur une base occasionnelle.


Le travail occasionnel la fin de semaine est plus courant dans le cas d'aides/manœuvres et de chefs d'équipes (environ 5 à 6 entreprises sur 10). Notons que près de 6 entreprises sur 10 ne font jamais travailler les ouvriers spécialisés/expérimentés la fin de semaine.


En raison d'un trop petit échantillon, il n'a pas été possible d'inclure les données pour le poste de contremaître/superviseur.

Tableau 16.
Entretien paysager - Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

Emplois repères		Fréquence du travail de fin de semaine		
		À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
		(% des entreprises)		
Chef d'équipe	(n = 39)	0%	54%	46%
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 34)	0%	41%	59%
Aide / manœuvre	(n = 44)	2%	61%	37%

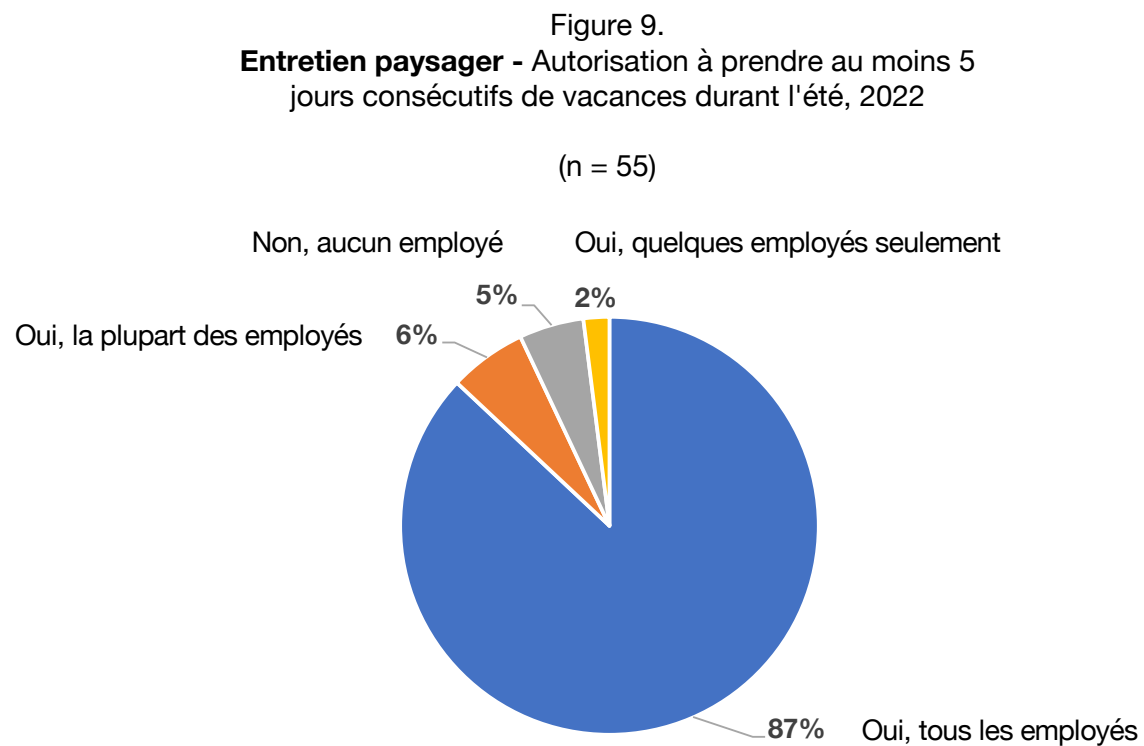
 50% à 74%

 25% à 49%

 1% à 24%

Vacances pendant la période estivale

La grande majorité des entreprises d'entretien paysager (près de 9 sur 10) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale.



Avantages sociaux

Toutes les entreprises en entretien paysager interrogées offrent des avantages sociaux. Parmi les plus populaires, on note plusieurs mesures de conciliation travail-famille (horaires flexibles, temps cumulé repris en congé, congés mobiles) suivies des assurances collectives et des jours de maladie payés.

Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Horaires flexibles** : selon les postes, près des trois-quarts des entreprises l'offrent ;
- **Temps cumulé repris en congé** : selon les postes, au moins la moitié des entreprises l'offrent ;
- **Congés mobiles** : plus du tiers des entreprises l'offrent aux chefs d'équipe et aux aides/manœuvres ;
- **Assurances collectives** : plus du quart des entreprises l'offrent aux chefs d'équipe et aux ouvriers spécialisés/expérimentés ;
- **Jours de maladie payés** : près du quart des entreprises l'offrent aux ouvriers spécialisés/expérimentés.

Tableau 17. **Entretien paysager - Avantages sociaux, 2022**

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)			
	Offert au sein de l'entreprise	Chef d'équipe	Ouvrier spécialisé / expérimenté	Aide / manœuvre
	(n = 55)	(n = 38)	(n = 33)	(n = 42)
Mesures de conciliation travail-famille :				
<i>Horaires flexibles</i>	78%	71%	70%	71%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	60%	63%	64%	52%
<i>Congés mobiles</i>	33%	34%	21%	36%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	25%	21%	21%	24%
Assurances collectives	18%	26%	27%	21%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	24%	26%	18%	21%
Jours de maladie payés	22%	18%	21%	14%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	13%	16%	15%	14%
Autres	7%	8%	9%	10%
Aucune	5%	0%	0%	0%

* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises.

Tableau 18. **Entretien paysager** - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Chef d'équipe	(n = 39)				
	Salaire le plus bas	16,00 \$	27,00 \$	21,00 \$	21,50 \$
	Salaire le plus haut	19,50 \$	34,15 \$	25,00 \$	24,90 \$
Ouvrier spécialisé / expérimenté	(n = 34)				
	Salaire le plus bas	16,00 \$	35,00 \$	20,00 \$	20,40 \$
	Salaire le plus haut	18,00 \$	42,00 \$	22,00 \$	23,60 \$
Aide / manœuvre	(n = 44)				
	Salaire le plus bas	14,25 \$	23,00 \$	16,61 \$	16,90 \$
	Salaire le plus haut	16,00 \$	35,00 \$	20,00 \$	20,70 \$

Notes :

L'information relative au poste de contremaître (ou superviseur) n'est pas rapportée en raison d'un trop petit échantillon.
Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^e mai 2022.

- **Chef d'équipe** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,00\$ à 34,15\$. En moyenne, il se situe entre 21,50\$ et 24,90\$.
- **Ouvrier spécialisé** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,00\$ à 42,00\$. En moyenne, il se situe entre 20,40\$ et 23,60\$.
- **Aide/manœuvre** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 35,00\$. En moyenne, il se situe entre 16,90\$ et 20,70\$.

En complément aux données de ce tableau, notons qu'un peu plus de 9 entreprises sur 10 en entretien paysager sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 12,1%.

Primes et bonus

Dans le sous-secteur de l'entretien paysager, l'offre d'avantages monétaires aux employés est une pratique courante pour plus des deux-tiers des entreprises. Le chef d'équipe est le plus récompensé (par plus de 8 entreprises sur 10). L'aide/manœuvre est le moins récompensé (plus de la moitié des entreprises n'offrent ni prime, ni bonus à ce poste). Notons ici que l'information relative au contremaître/superviseur a été exclue en raison d'un petit échantillon.

Quelques constats en lien avec le tableau suivant :

- **Prime de chef d'équipe** : cet avantage monétaire est surtout offert aux titulaires du poste de chef d'équipe (plus de la moitié des entreprises) et de manière beaucoup plus négligeable aux ouvriers spécialisés/expérimentés ;
- **Bonus individuel annuel** : cet avantage monétaire est le principal offert aux aides/manœuvres (près du tiers des entreprises) ;
- La proportion des entreprises qui versent une **prime de rendement** et un **bonus annuel collectif** est généralement beaucoup plus faible. De même, la **prime de formateur/compagnon** est la moins populaire.

Tableau 19.
Entretien paysager - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires	Proportion des entreprises concernées (%)			
	Offert au sein de l'entreprise (n = 55)	Chef d'équipe (n = 30)	Ouvrier spécialisé / expérimenté (n = 24)	Aide / manœuvre (n = 32)
Prime de chef d'équipe	36%	53%	8%	0%
Bonus individuel annuel	38%	33%	17%	31%
Prime de rendement	15%	17%	13%	13%
Bonus collectif annuel	11%	7%	21%	9%
Prime formateur / compagnon	9%	10%	8%	0%
Aucun	31%	17%	42%	53%

■ 50% à 74%

■ 25% à 49%

■ 1% à 24%

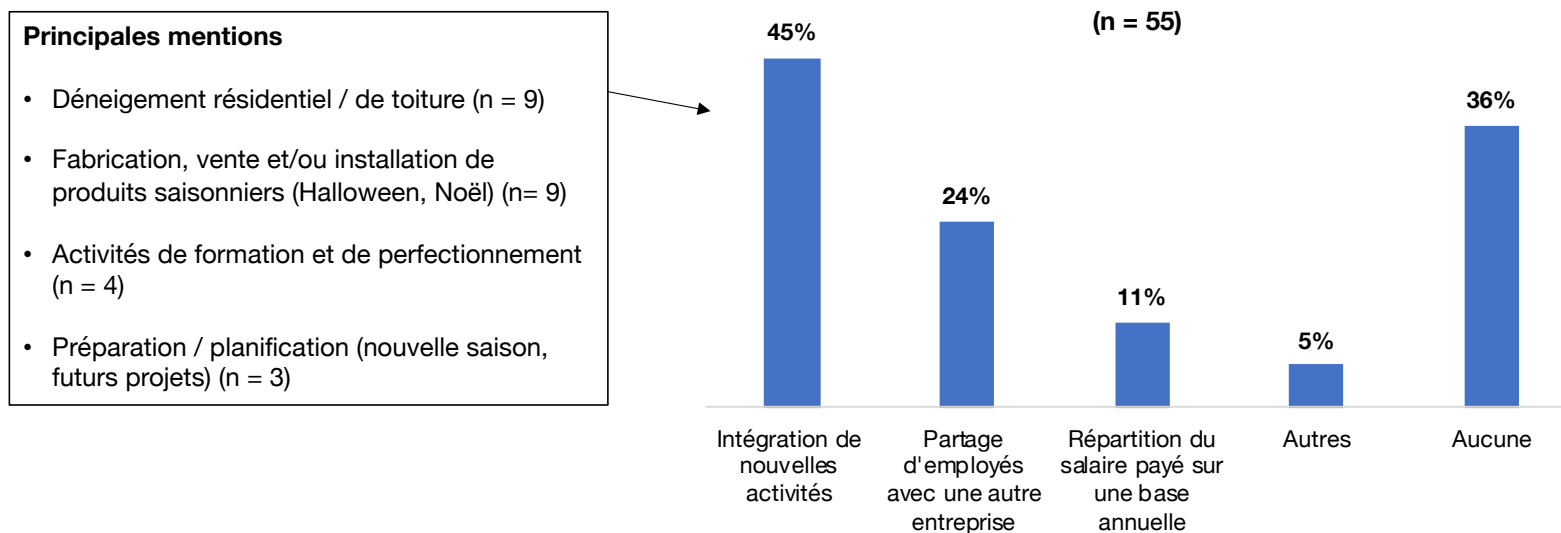
(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Mesures de rétention du personnel en place

Les deux-tiers des entreprises en entretien paysager confirment mettre de l'avant des mesures en vue de favoriser le maintien de leurs employés sur une plus longue période tout au long de l'année.

Parmi ces mesures, **l'intégration de nouvelles activités** vient loin en tête (près de la moitié des entreprises). Le déneigement et les produits saisonniers (Halloween, Noël) ressortent comme plus significatifs. Ceci est suivi par le **partage d'employés avec une autre entreprise** (près du quart des entreprises) et la **répartition du salaire des employés sur une base annuelle** (un peu plus d'une entreprise sur 10). Enfin, une petite minorité confirme **mettre en place d'autres mesures** (ex.: projets spéciaux en hiver, offrir de travailler sur d'autres projets de l'entreprise).

Figure 10.
Entretien paysager -Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

La moitié des entreprises en entretien paysager disposent d'un manuel de l'employé et moins du quart travaillent présentement à se doter d'un tel outil.

En comparaison, près de la moitié des entreprises ont en main des échelles de salaires définies pour les postes offerts (près de la moitié) et moins du quart confirme être en processus d'en élaborer.

7. LE SERVICE D'ENTRETIEN DE PELOUSE

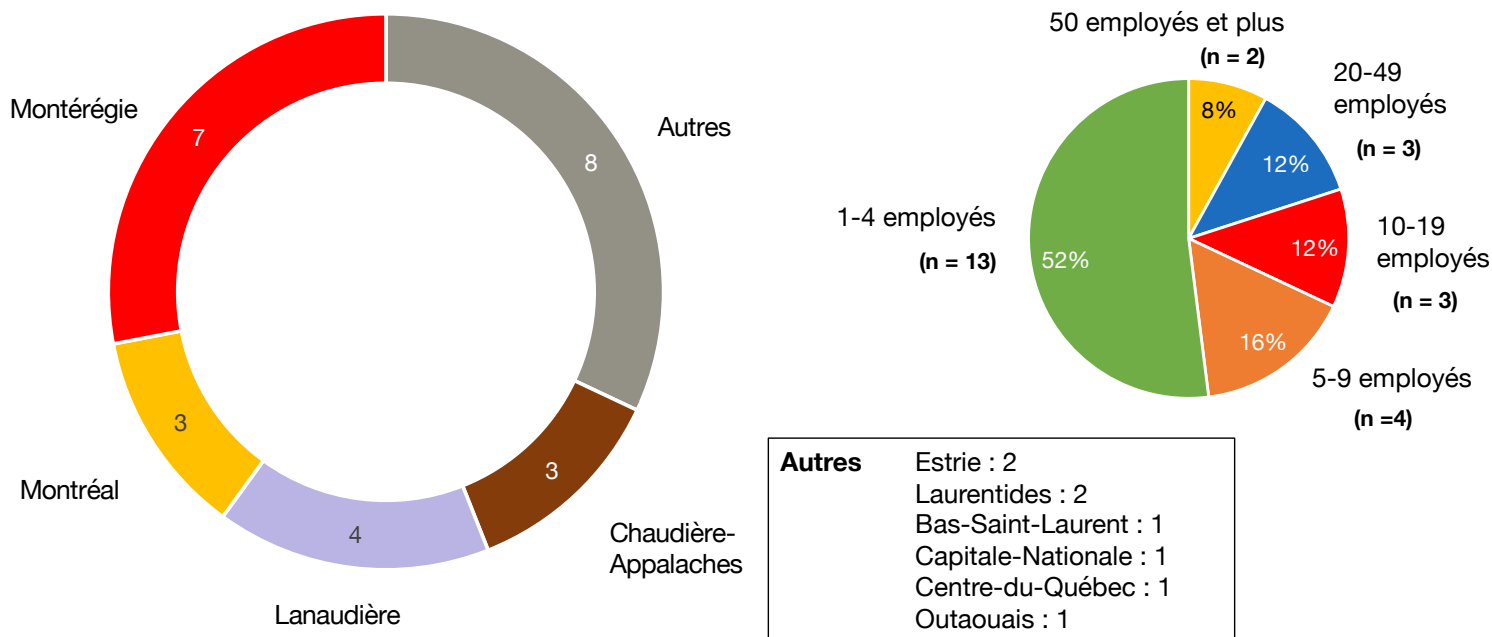
7.1. Profil des entreprises

Nombre d'entreprises et répartition régionale

Parmi les entreprises sondées, l'entretien de pelouse constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 19 entreprises et la deuxième activité pour 6 entreprises additionnelles.

Parmi les entreprises sondées, celles de la Montérégie représentent plus du quart du total. De même, on note aucune entreprise de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, de Laval, de la Mauricie, du Nord-du-Québec et du Saguenay - Lac-Saint-Jean. Plus des deux-tiers des entreprises comptent moins de 10 employés.

Figure 11.
Entretien de pelouse -Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022,
 (n = 25)



Nombre d'employés

La presque totalité des entreprises du sous-secteur de l'entretien de pelouse embauchent des techniciens/préposés. Celles-ci en comptent en moyenne chacune 13.

L'embauche d'aides/manœuvres concerne plus de la moitié des entreprises (près de 6 sur 10). Vient ensuite l'embauche de superviseurs/directeurs des ventes (plus de 4 entreprises sur 10). Le nombre moyen d'employés est moins significatif pour ces postes.

Tableau 20.

Entretien de pelouse - L'embauche parmi les emplois repères
et le nombre moyen d'employés, 2022

(n = 25)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Superviseur / directeur des ventes	44%	2
Technicien / préposé	96%	13
Aide / manœuvre	56%	5

7.2. Conditions de travail

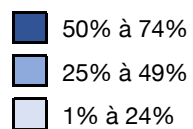
Nombre de mois travaillés

Dans le sous-secteur de l'entretien de pelouse, la période moyenne d'emploi du poste de technicien/préposé est de 6,6 mois. Notons qu'en raison d'un trop petit échantillon, il n'a pas été possible d'inclure les données pour les postes de superviseur/directeur des ventes et d'aide/manœuvre.

Tableau 21.

Entretien de pelouse - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emploi repère		Nombre de mois travaillés par année				Moyenne
		1-3	4-6	7-9	10-12	
Technicien / préposé	(n = 24)	0%	54%	46%	0%	6,6



Travail pendant la fin de semaine




Près des deux-tiers des entreprises du sous-secteur de l'entretien de pelouse confirment faire travailler à l'occasion les techniciens/préposés la fin de semaine, tandis qu'une petite minorité les fait travailler à toutes les fins de semaine.

Notons qu'en raison d'un trop petit échantillon, il n'a pas été possible d'inclure les données pour les postes de superviseurs/directeur des ventes et d'aide/manœuvre.

Tableau 22.

Entretien de pelouse - Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

Emploi repère		Fréquence du travail de fin de semaine		
		À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
		(% des entreprises)		
Technicien / préposé	(n = 24)	8%	63%	29%

-  50% à 74%
-  25% à 49%
-  1% à 24%

Vacances pendant la période estivale

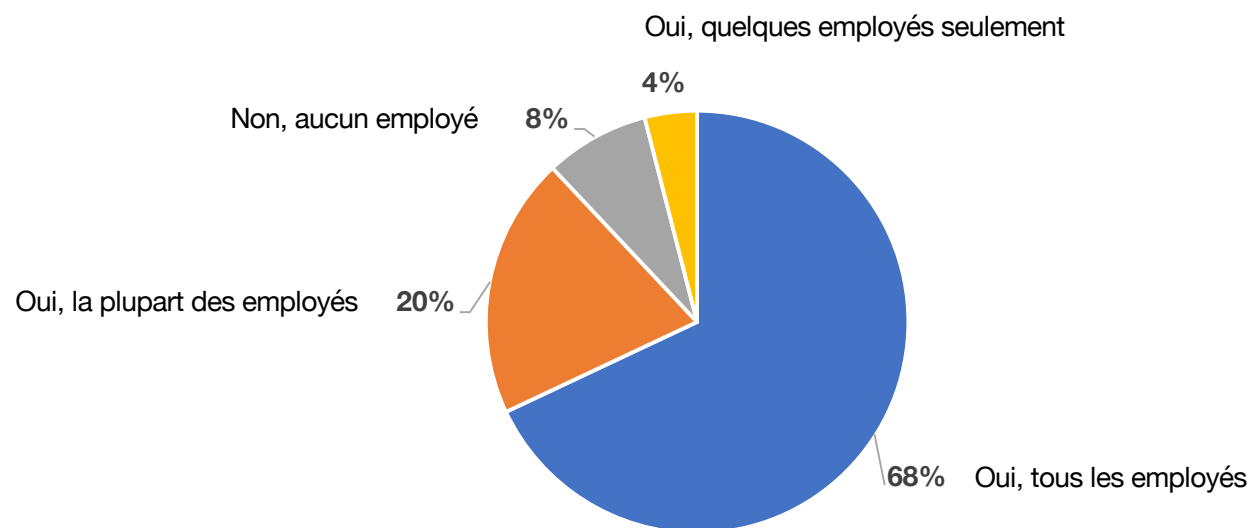
Un peu plus des deux-tiers des entreprises d'entretien de pelouse permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale.

De même, un peu moins du quart des entreprises permettent au moins à quelques-uns de leurs employés de prendre au moins 5 jours de vacances consécutifs durant l'été. Près d'une entreprise sur 10 ne le permet à aucun de ses employés.

Figure 12.

Entretien de pelouse - Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022

(n = 25)



Avantages sociaux

Près de 9 entreprises sur 10 en entretien de pelouse offrent des avantages sociaux. Parmi les avantages sociaux offerts aux techniciens/préposés, parmi les principaux on note plusieurs mesures de conciliation travail-famille : horaires flexibles (près des trois-quarts des entreprises), temps cumulé repris en congé (plus de 6 entreprises sur 10), congés mobiles (le tiers des entreprises). En raison d'un trop petit échantillon, il n'est pas possible de présenter les données pour les postes de superviseur/directeur des ventes et d'aide/manœuvre.

Tableau 23.
Entretien de pelouse - Avantages sociaux, 2022

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)	
	Offert au sein de l'entreprise (n = 25)	Technicien / préposé (n = 21)
Mesures de conciliation travail-famille :		
<i>Horaires flexibles</i>	76%	71%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	56%	62%
<i>Congés mobiles</i>	36%	33%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	12%	10%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	12%	14%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	12%	14%
Jours de maladie payés*	16%	14%
Assurances collectives	8%	10%
Autres	12%	10%
Aucune	12%	0%

- 75% et plus
- 50% à 74%
- 25% à 49%
- 1% à 24%

* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises.

Tableau 24. **Entretien de pelouse** - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Technicien / préposé	(n = 24)				
Salaire le plus bas		17,00 \$	26,00 \$	20,00 \$	20,80 \$
Salaire le plus haut		18,00 \$	30,00 \$	25,00 \$	25,20 \$

Notes :

L'information relative aux postes de superviseur (ou directeur des ventes) et à l'aide (ou manœuvre) n'est pas rapportée en raison d'un trop petit échantillon.

Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^e mai 2022.

- **Technicien (ou préposé)** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 17,00\$ à 30,00\$. En moyenne, il se situe entre 20,80\$ et 25,20\$.

En complément aux données de ce tableau, notons que la presque totalité des entreprises en entretien de pelouse sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 10,8%.

Primes et bonus

En raison d'un trop petit échantillon, il n'est pas possible de présenter les données pour les emplois repères du sous-secteur de l'entretien de pelouse. Cependant, à l'échelle du sous-secteur dans son ensemble on note qu'un peu moins des deux-tiers des entreprises offrent des avantages monétaires à leurs employés. L'offre d'un bonus individuel annuel et d'une prime de chef d'équipe viennent largement en tête (avec respectivement 4 entreprises sur 10 et près du tiers des entreprises).

Tableau 25.
Entretien de pelouse - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires		Proportion des entreprises concernées (%)
		Offert au sein de l'entreprise
		(n = 25)
Bonus individuel annuel	40%	■ 25% à 49%
Prime de chef d'équipe	32%	
Prime formateur / compagnon	24%	■ 1% à 24%
Bonus collectif annuel	16%	
Prime de rendement	12%	
Aucun	36%	

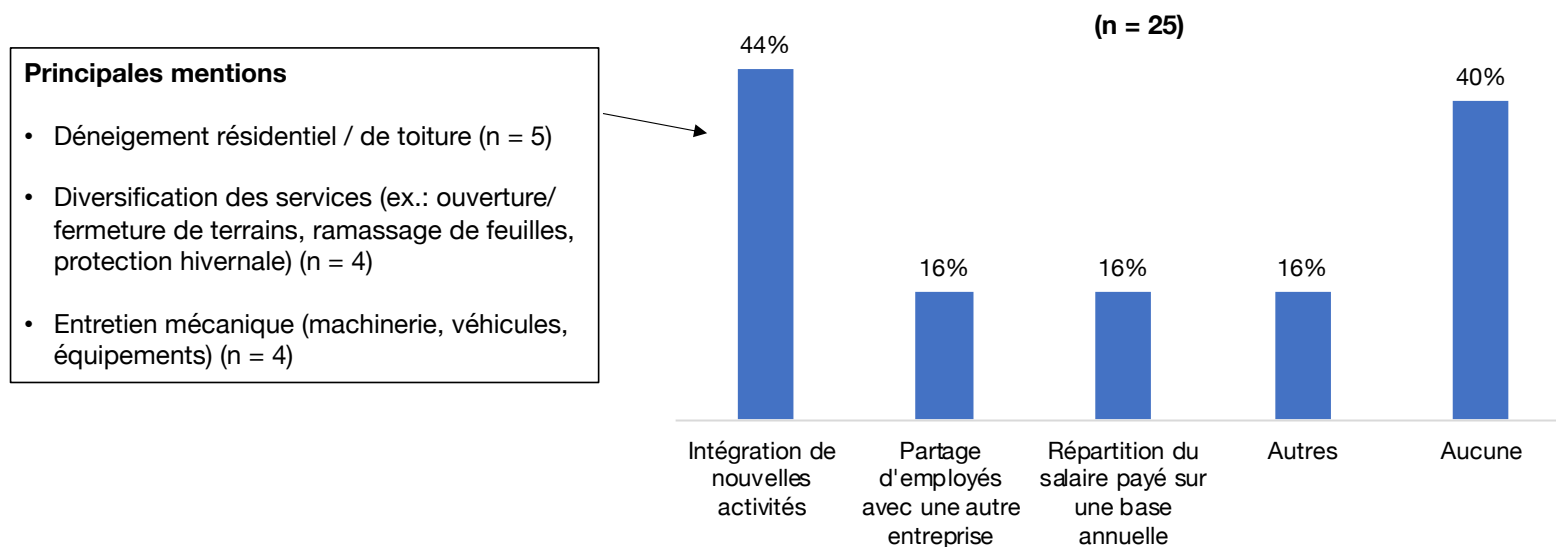
Mesures de rétention du personnel en place

Six entreprises en entretien de pelouse sur 10 confirment mettre de l'avant des mesures en vue de favoriser le maintien de leurs employés sur une plus longue période tout au long de l'année.

Parmi ces mesures, **l'intégration de nouvelles activités** vient loin en tête (plus de 4 entreprises sur 10). Ici, il y a une emphase sur les services de déneigement, d'entretien du terrain en début et fin d'année et l'entretien mécanique.

Ceci est suivi par le **partage d'employés avec une autre entreprise** et la **répartition du salaire payé sur une base annuelle et la mise de l'avant d'autres mesures** (ex.: garantie d'un minimum d'heures payées, salaires compétitifs et avantages sociaux), sont moins observés (chacun par moins de 2 entreprises sur 10).

Figure 13.
Entretien de pelouse
Mesures mises en place en vue de conserver les employés
sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

Moins de la moitié des entreprises en entretien de pelouse disposent d'un manuel de l'employé et une petite minorité confirme travailler à la préparation d'un tel outil (près d'une entreprise sur 10).

En comparaison, près de la moitié des entreprises disposent d'échelles de salaires définies pour les postes offerts et une petite minorité travaille présentement à en élaborer (moins d'une entreprise sur 10).

8. LA FLEURISTERIE

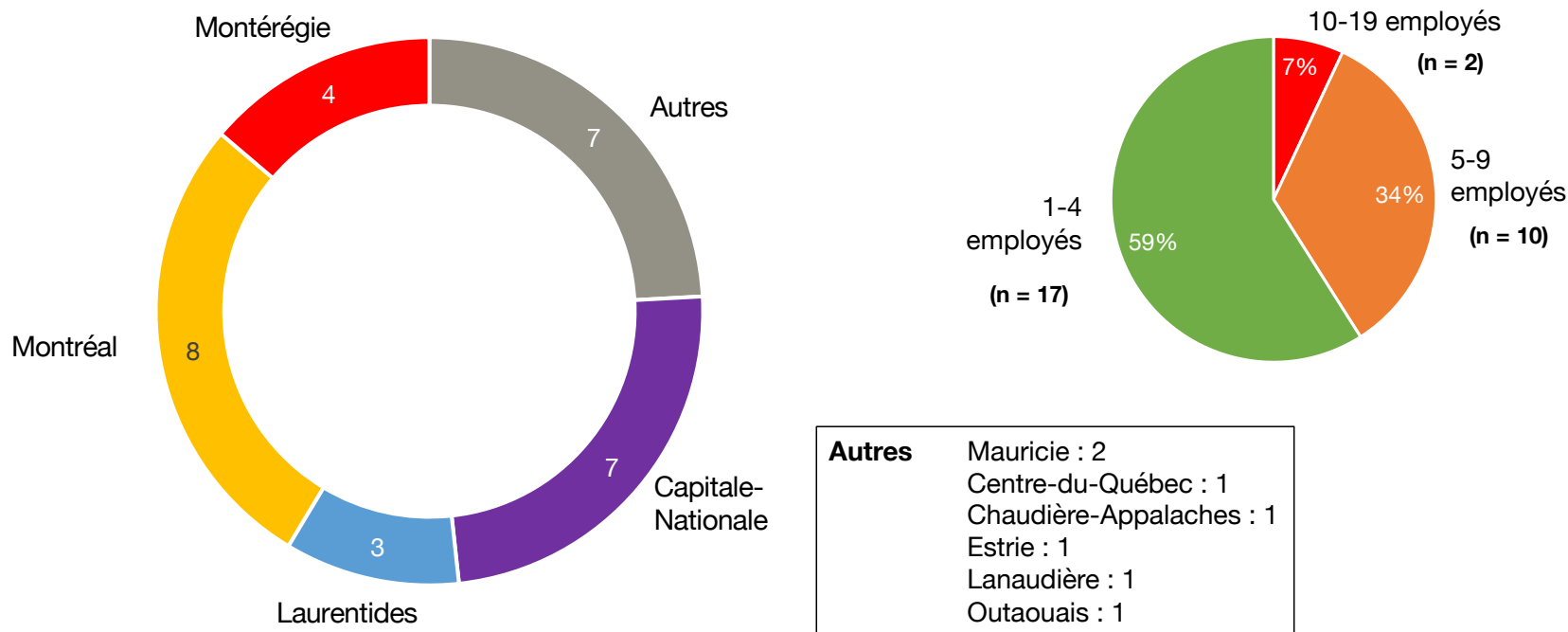
8.1. Profil des entreprises

Nombre d'entreprises et répartition régionale

Parmi les entreprises sondées, la fleuristerie constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 25 d'entre elles et la deuxième activité pour 4 additionnelles. Celles des régions de Montréal et de la Capitale-Nationale représentent à elles seules un peu plus de la moitié des entreprises sondées. De même, on note aucune entreprise de l'Abitibi-Témiscamingue, du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, de Laval, du Nord-du-Québec et du Saguenay - Lac-Saint-Jean. La presque totalité des entreprises compte moins de 10 employés.

Figure 14.
Fleuristerie - Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022

(n = 29)



Nombre d'employés

Parmi les emplois repères à l'étude pour le sous-secteur de la fleuristerie, plus de 9 sur 10 confirment embaucher au moins un fleuriste/fleuriste designer/artisan floral. En moyenne ces entreprises en comptent 3 au sein de leur équipe.

Un peu plus des trois-quarts des entreprises embauchent un commis/aide fleuriste. On en retrouve en moyenne 2 par entreprise.

Tableau 26.
Fleuristerie - L'embauche parmi les emplois repères
et le nombre moyen d'employés, 2022

(n = 29)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Fleuriste / fleuriste designer / artisan floral	93%	3
Commis / aide fleuriste	76%	2

8.2. Conditions de travail

Nombre de mois travaillés

Dans le cas du sous-secteur de la fleuristerie, la période moyenne d'emploi du fleuriste/fleuriste designer/artisan floral et du commis/aide fleuriste se situe en général un peu en deçà de 12 mois, soit respectivement 11,9 et 11,2 mois.

Tableau 27.

Fleuristerie - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emplois repères		Nombre de mois travaillés par année				Moyenne
		1-3	4-6	7-9	10-12	
Fleuriste / fleuriste designer / artisan floral	(n = 27)	0%	0%	0%	100%	11,9
Commis / aide fleuriste	(n = 22)	4%	5%	0%	91%	11,2

■ 75% et plus

■ 1% à 24%

Travail pendant la fin de semaine

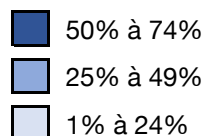
En fleuristerie, tant le commis/aide fleuriste que le fleuriste/fleuriste designer/artisan floral sont susceptibles de travailler la fin de semaine.

Près de 6 entreprises sur 10 font travailler le commis/aide fleuriste à toutes les fins de semaine, contre un peu plus du tiers à l'occasion. En comparaison, un peu moins de la moitié des entreprises font travailler le fleuriste/fleuriste designer/artisan floral à toutes les fins de semaine, contre un peu plus de la moitié qui le demande à l'occasion.

Tableau 28.

Fleuristerie - Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

Fleuristerie	Fréquence du travail de fin de semaine		
	À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
	(% des entreprises)		
Fleuriste / fleuriste designer / artisan floral (n = 27)	48%	52%	0%
Commis / aide fleuriste (n = 22)	59%	36%	5%

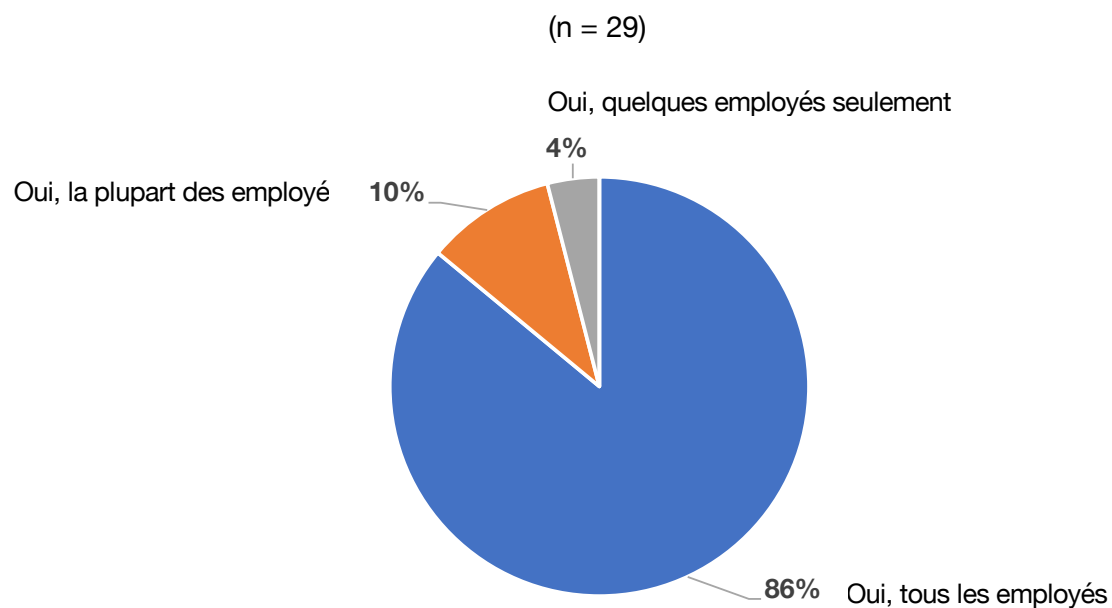


Vacances pendant la période estivale

La grande majorité des entreprises en fleuristerie (près de 9 sur 10) permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale.

Parmi les autres entreprises, la majorité vont permettre à la plupart de leurs employés et plus rarement à seulement quelques-uns de prendre au moins 5 jours de vacances consécutifs en été.

Figure 15.
Fleuristerie - Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022



Avantages sociaux

Toutes les entreprises sondées du sous-secteur de la fleuristerie offrent des avantages sociaux aux emplois repères à l'étude. Les mesures de conciliation travail-famille suivantes se distinguent aussi par leur importance :

- **Horaires flexibles** : l'offre de cet avantage est pour ainsi dire généralisée ;
- **Congés mobiles** : selon le poste, environ 4 entreprises sur 10 l'offrent ;
- **Temps cumulé repris en congé** : selon le poste, au moins 3 sur 10 l'offrent.

En comparaison, les **jours de maladie payés**, beaucoup moins offerts, suivent en importance (près de 2 entreprises sur 10).

Tableau 29. **Fleuristerie** - Avantages sociaux, 2022

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)		
	Offert au sein de l'entreprise (n = 29)	Fleuriste / fleuriste designer / artisan floral (n = 24)	Commis / aide-fleuriste (n = 20)
Mesures de conciliation travail-famille :			
<i>Horaires flexibles</i>	90%	92%	100%
<i>Congés mobiles</i>	38%	38%	45%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	31%	38%	30%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	10%	8%	10%
Jours de maladie payés	17%	17%	15%
Assurances collectives	10%	13%	5%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	10%	13%	5%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	3%	4%	5%
Autres	7%	4%	5%
Aucune	10%	0%	0%

75% et plus
 25% à 49%
 1% à 24%

* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises.

Tableau 30.
Fleuristerie - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Fleuriste / fleuriste designer / artisan floral	(n = 22)				
Salaire le plus bas		15,00 \$	21,00 \$	17,00 \$	17,20 \$
Salaire le plus haut		15,00 \$	30,00 \$	20,00 \$	20,90 \$
Commis / aide fleuriste	(n = 26)				
Salaire le plus bas		14,25 \$	18,00 \$	15,00 \$	15,06 \$
Salaire le plus haut		14,25 \$	25,00 \$	16,50 \$	17,51 \$

Note : Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^{er} mai 2022.

- **Fleuriste/fleuriste designer/artisan floral** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 15,00\$ à 30,00\$. En moyenne, il se situe entre 17,20\$ et 20,90\$.
- **Commis/aide fleuriste** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 25,00\$. En moyenne, il se situe entre 15,06\$ et 17,51\$.

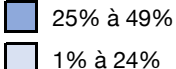
En complément aux données de ce tableau, notons qu'un peu plus de 9 entreprises sur 10 en entretien paysager sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 12,1%.

Primes et bonus

En raison d'un trop petit échantillon, il n'est pas possible de présenter les données relatives aux emplois repères du sous-secteur de la fleuristerie. Cependant, pour le sous-secteur de la fleuristerie dans son ensemble, on note que près de 6 entreprises sur 10 offrent des primes et bonus à leurs employés. L'offre d'un bonus individuel annuel vient largement en tête (avec un peu plus de 4 entreprises sur 10).

Tableau 31.
Fleuristerie - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires		Proportion des entreprises concernées (%)
		Offert au sein de l'entreprise (n = 29)
Bonus individuel annuel		41%
Prime de chef d'équipe		14%
Bonus collectif annuel		14%
Prime de rendement		7%
Prime formateur / compagnon		3%
Aucun		41%



■ 25% à 49%
■ 1% à 24%

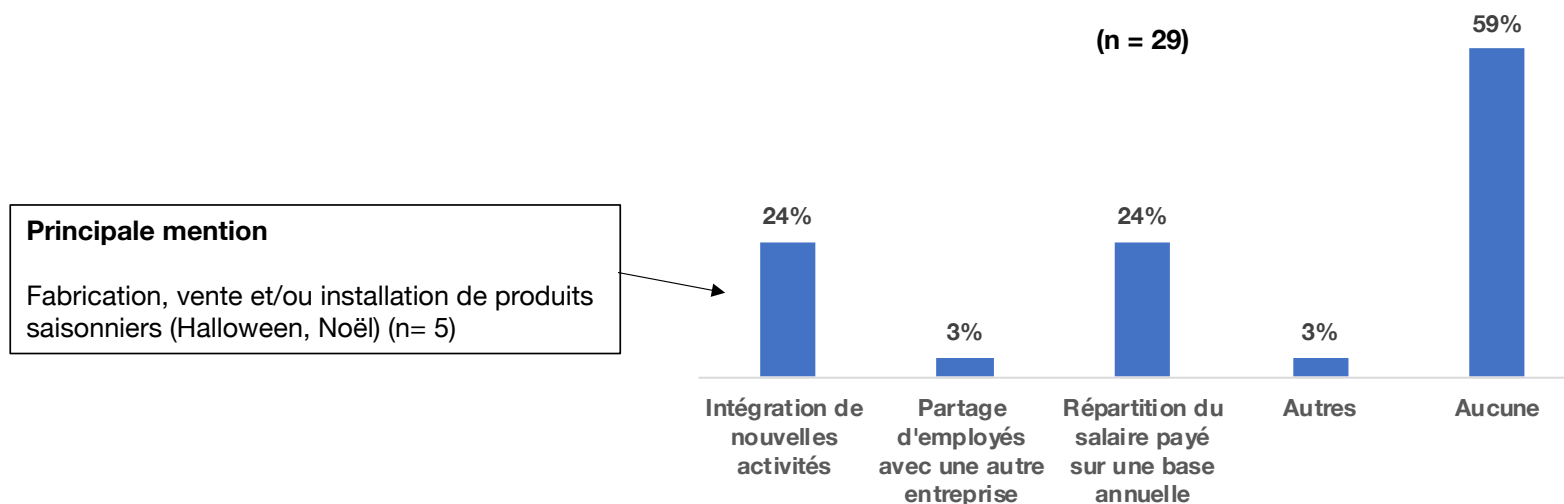
Mesures de rétention du personnel en place

Près de la moitié des entreprises en fleuristerie confirment mettre de l'avant des mesures en vue de favoriser le maintien de leurs employés sur une plus longue période.

Parmi celles-ci, **l'intégration de nouvelles activités** et la **répartition du salaire payé sur une base annuelle** viennent en tête (chacune avec près du quart des entreprises). Notons ici que les nouvelles activités visent les produits saisonniers (Halloween, Noël). Enfin, une petite minorité d'entreprises confirme **partager des employés avec une autre entreprise** et **mettre en œuvre d'autres mesures** (ex.: salaires compétitifs et avantages sociaux).

Figure 16.

Fleuristerie - Mesures mises en place en vue de conserver les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

Moins de la moitié des entreprises du sous-secteur de la fleuristerie disposent d'un manuel de l'employé. Une petite minorité travaille présentement à la préparation d'un tel outil (une entreprise sur 10).

En comparaison, une petite minorité d'entreprises dispose d'échelles de salaires définies pour les postes offerts (plus d'une entreprise sur 10) et une proportion équivalente travaille présentement à en élaborer (1 entreprise sur 10).

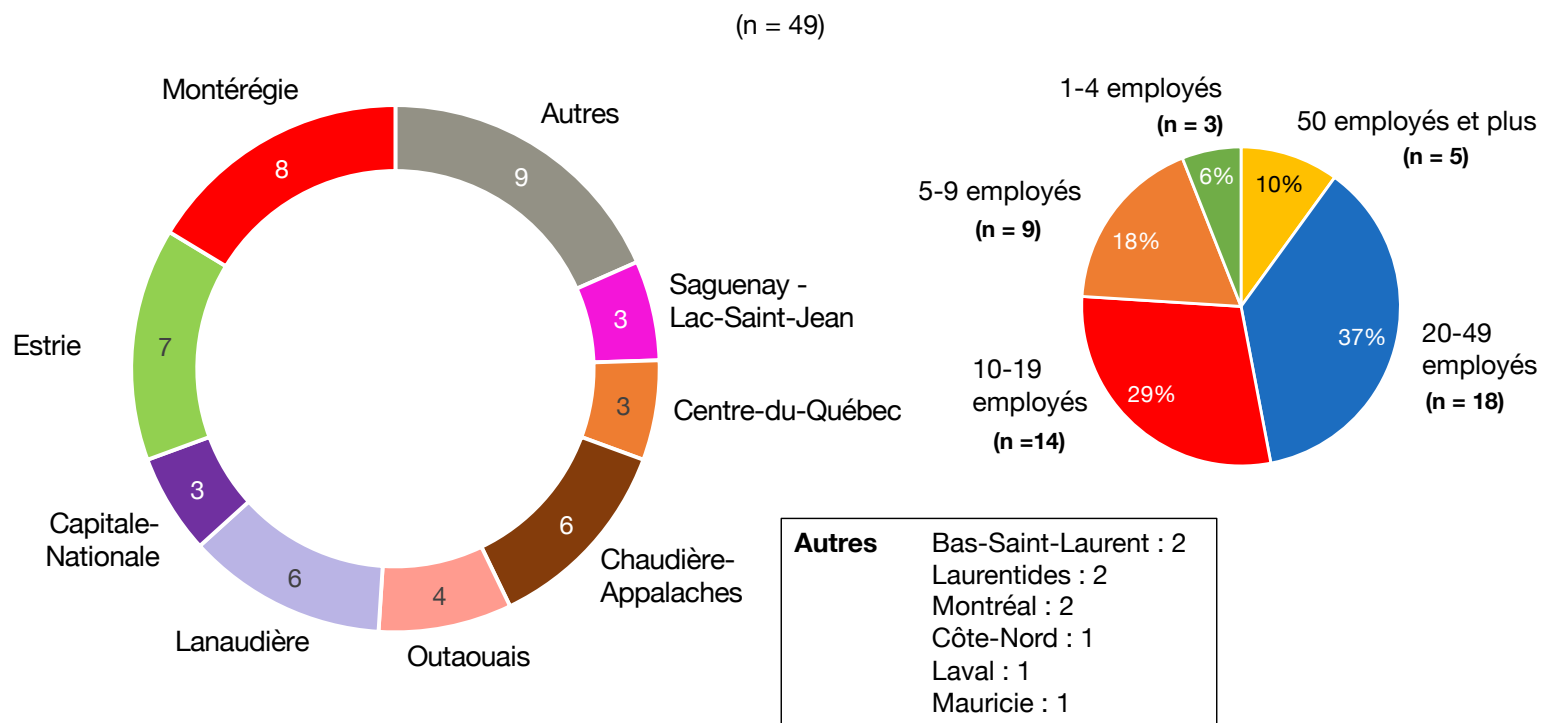
9. LA JARDINERIE

9.1. Profil des entreprises

Nombre d'entreprises et répartition régionale

Parmi les entreprises sondées, la jardinerie constitue la première activité en importance sur la base du chiffre d'affaires pour 46 entreprises et la deuxième activité pour 3 additionnelles. Des entreprises de la plupart des régions du Québec ont pris part au sondage. Cependant, on note aucune entreprise de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine et du Nord-du-Québec. Près d'une entreprise sur deux, compte moins de 20 employés.

Figure 17.
Jardinerie - Répartition régionale et par tranche d'employés des entreprises sondées, 2022



Nombre d'employés

Parmi les emplois repères à l'étude pour le sous-secteur de la jardinerie, le poste de conseiller/vendeur se distingue par le fait que la presque totalité des entreprises les embauchent. Celles-ci en comptent en moyen chacun 12. De même, près des trois-quarts des entreprises embauchent des aides/manœuvres. Elles en comptent en moyenne 7.

Une proportion appréciable d'entreprises embauche au moins un homme de cour (plus de 6 sur 10). Il en est de même dans le cas du responsable de département et du livreur (près de 6 entreprises sur 10). Pour ces différents postes, on trouve en moyenne 3 employés par entreprise. Dans le cas du gérant, près d'une entreprise sur deux en embauche un.

Tableau 32.
Jardinerie - L'embauche parmi les emplois repères
et le nombre moyen d'employés, 2022

(n = 49)

Emplois repères	Entreprises qui embauchent	
	%	Nombre moyen d'employés
Gérant	45%	1
Responsable de département	57%	3
Conseiller / vendeur	98%	12
Livreur	57%	3
Homme de cour	61%	3
Aide / manœuvre	73%	7

9.2. Conditions de travail

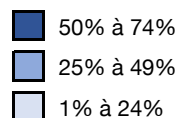
Nombre de mois travaillés

Parmi les emplois repères du sous-secteur de la jardinerie, les employés sont susceptibles de travailler en moyenne entre 5,7 et 10,0 mois. Le gérant se distingue avec la période de travail la plus longue (10,0 mois), suivi du responsable de département (8,9 mois).

Le nombre de mois travaillés en moyenne par le conseiller/vendeur (6,9), le livreur (7,0) et l'homme de cour (6,7) s'avère comparable. Le poste avec la période d'emploi la plus courte est l'aide/manœuvre avec 5,7 mois en moyenne.

Tableau 33.
Jardinerie - Portrait du nombre de mois travaillés par année, 2022

Emplois repères		Nombre de mois travaillés par année				Moyenne
		1-3	4-6	7-9	10-12	
Gérant	(n = 22)	4%	9%	23%	64%	10,0
Responsable de département	(n = 28)	4%	18%	25%	53%	8,9
Conseiller / vendeur	(n = 48)	10%	40%	37%	13%	6,9
Livreur	(n = 28)	21%	22%	36%	21%	7,0
Homme de cour	(n = 30)	14%	33%	40%	13%	6,7
Aide / manœuvre	(n = 36)	30%	28%	31%	11%	5,7



Travail pendant la fin de semaine

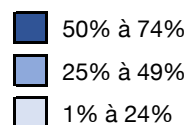
En jardinerie, pour la presque totalité des emplois repères, le travail la fin de semaine est exigé.

Le conseiller/vendeur est le plus susceptible de travailler à toutes les fins de semaine (plus de 5 entreprises sur 10). En revanche, le travail en fin de semaine sera demandé davantage sur une base occasionnelle au gérant et au responsable de département (par un peu plus des deux-tiers des entreprises), ainsi qu'à l'homme de cour et à l'aide/manœuvre (environ la moitié des entreprises).

Seul le poste de livreur est un peu moins soumis à cette réalité (environ 2 entreprises sur 10 ne font jamais travailler les livreurs en fin de semaine).

Tableau 34.
Jardinerie - Fréquence de travail pendant la fin de semaine, 2022

Emplois repères	Fréquence du travail de fin de semaine		
	À toutes les fins de semaine	À l'occasion	Jamais
	(% des entreprises)		
Gérant	(n = 22) 32%	68%	0%
Responsable de département	(n = 28) 29%	68%	3%
Conseiller / vendeur	(n = 48) 54%	46%	0%
Livreur	(n = 28) 32%	47%	21%
Homme de cour	(n = 30) 43%	54%	3%
Aide / manœuvre	(n = 36) 44%	50%	6%

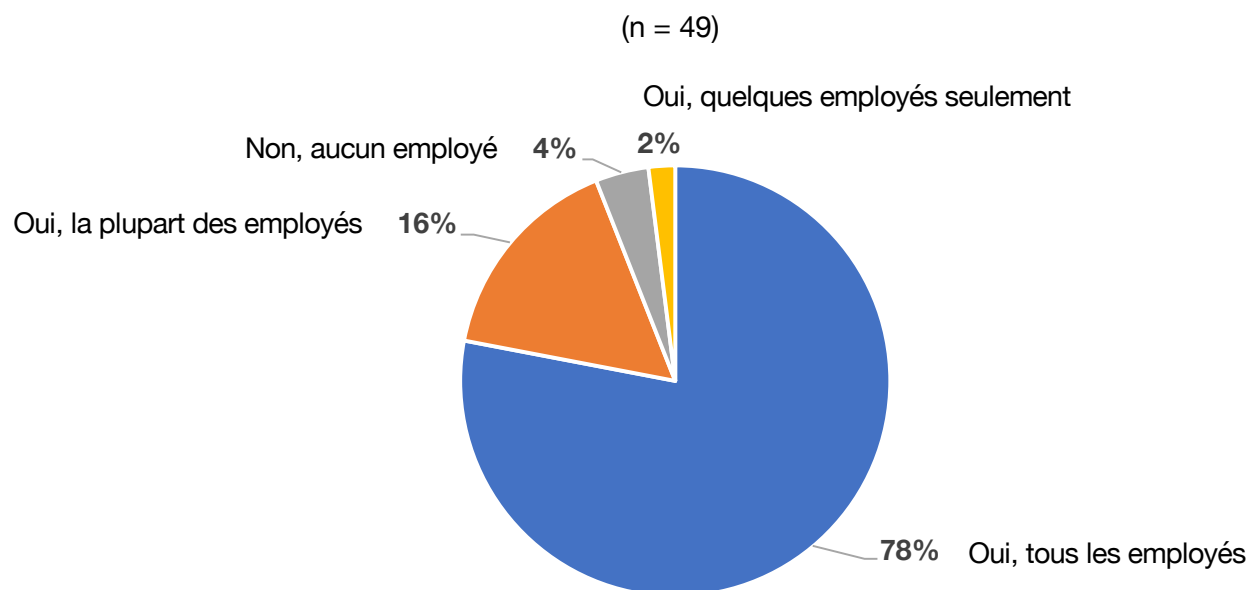


Vacances pendant la période estivale

Un peu plus des trois-quarts des entreprises en jardinerie permettent à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant la période estivale.

Parmi les autres, la plupart vont permettre à leurs employés, ou sinon beaucoup plus rarement à seulement quelques-uns, de prendre au moins 5 jours de vacances consécutifs. Seule une toute petite minorité l'interdit pour tous les employés.

Figure 18.
Jardinerie - Autorisation à prendre au moins 5 jours consécutifs de vacances durant l'été, 2022



Avantages sociaux

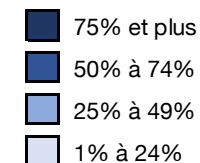
La presque totalité des entreprises du sous-secteur de la jardinerie interrogées offrent des avantages sociaux. Parmi les plus populaires, on note plusieurs mesures de conciliation travail-famille (horaires flexibles, temps cumulé repris en congé, congés mobiles) et dans une moindre mesure les assurances collectives et les jours de maladie payés.

Quelques constats relatifs aux emplois repères :

- **Horaires flexibles** : selon les postes, au moins les trois-quarts des entreprises l'offrent ;
- **Temps cumulé repris en congé** : selon les postes, au moins le tiers des entreprises l'offrent. Les responsables de département et les conseillers/vendeurs en bénéficient davantage ;
- **Congés mobiles** : selon les postes, environ le tiers des entreprises ou un peu plus l'offrent ;
- **Assurances collectives** : près du tiers l'offrent aux gérants et aux responsables de département et plus rarement aux autres postes ;
- **Jours de maladie payés** : plus du tiers des entreprises l'offrent aux gérants et plus rarement aux autres postes.

Tableau 35. Jardinerie - Avantages sociaux, 2022

Avantages sociaux	Proportion des entreprises concernées (%)						
	Offert au sein de l'entreprise (n = 49)	Gérant (n = 22)	Responsable de département (n = 28)	Conseiller/vendeur (n = 47)	Livreur (n = 28)	Homme de cours (n = 30)	Aide/manœuvre (n = 36)
Mesures de conciliation travail-famille :							
<i>Horaires flexibles</i>	96%	95%	93%	96%	75%	77%	75%
<i>Temps cumulé repris en congé</i>	57%	45%	57%	51%	43%	33%	39%
<i>Congés mobiles</i>	41%	36%	39%	38%	36%	37%	31%
<i>Semaine de travail comprimée</i>	22%	5%	14%	21%	7%	17%	17%
Assurances collectives	22%	32%	32%	19%	18%	13%	6%
Jours de maladie payés	14%	36%	18%	9%	11%	10%	8%
Régime de retraite sans cotisation de l'employeur	18%	14%	14%	17%	18%	13%	19%
Régime de retraite avec cotisation de l'employeur	14%	18%	21%	11%	11%	10%	3%
Autres	8%	9%	4%	9%	4%	3%	6%
Aucune	2%	5%	0%	0%	11%	3%	11%



* En plus des 2 jours prévus par la Loi

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

Niveaux des salaires et augmentation salariale en 2022

Les entreprises sondées ont fourni les salaires horaires bruts (avant toutes déductions) minimums et maximums payés par poste. Le tableau suivant permet de comparer ces valeurs, de même que la médiane et la moyenne. La médiane est le point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci. En revanche, la moyenne correspond à la somme de l'ensemble des salaires horaires divisée par le nombre d'entreprises.

Tableau 36. **Jardinerie** - Niveau des salaires par emploi, 2022

Emplois repères		Salaire horaire brut avant déductions			
		Minimum	Maximum	Médiane	Moyenne
Gérant	(n = 22)				
	Salaire le plus bas	16,10 \$	42,50 \$	25,00 \$	25,00 \$
	Salaire le plus haut	16,10 \$	42,50 \$	26,25 \$	26,70 \$
Responsable de département	(n = 28)				
	Salaire le plus bas	16,00 \$	25,00 \$	20,00 \$	20,20 \$
	Salaire le plus haut	17,00 \$	58,00 \$	22,75 \$	23,90 \$
Conseiller / vendeur	(n = 48)				
	Salaire le plus bas	14,25 \$	39,00 \$	16,00 \$	16,90 \$
	Salaire le plus haut	16,10 \$	39,00 \$	20,31 \$	21,00 \$
Livreur	(n = 28)				
	Salaire le plus bas	15,00 \$	28,55 \$	18,00 \$	18,90 \$
	Salaire le plus haut	17,00 \$	30,00 \$	22,00 \$	22,00 \$
Homme de cour	(n = 29)				
	Salaire le plus bas	14,25 \$	35,00 \$	17,00 \$	17,06 \$
	Salaire le plus haut	14,25 \$	35,00 \$	19,00 \$	19,87 \$
Aide / manœuvre	(n = 35)				
	Salaire le plus bas	14,25 \$	18,00 \$	15,00 \$	15,06 \$
	Salaire le plus haut	14,25 \$	24,00 \$	17,00 \$	17,71 \$

Note : Le salaire minimum en vigueur au Québec est de 14,25\$ depuis le 1^{er} mai 2022.

- **Gérant** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,10\$ à 42,50\$. En moyenne, il se situe entre 25,00\$ et 26,70\$.
- **Responsable de département** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 16,00\$ à 58,00\$. En moyenne, il se situe entre 20,20\$ et 23,90\$.
- **Conseiller/vendeur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 39,00\$. En moyenne, il se situe entre 16,90\$ et 21,00\$.
- **Livreur** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 15,00\$ à 30,00\$. En moyenne, il se situe entre 18,90\$ et 22,00\$.
- **Homme de cour** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 35,00\$. En moyenne, il se situe entre 17,06\$ et 19,87\$.
- **Aide/manœuvre** : le salaire horaire brut le plus bas et le plus élevé avant toutes déductions varie de 14,25\$ à 24,00\$. En moyenne, il se situe entre 15,06\$ et 17,71\$.

En complément aux données de ce tableau, notons qu'un peu plus de 9 entreprises en jardinerie sur 10 sondées confirment avoir augmenté les salaires de leurs employés en 2022. L'augmentation moyenne a été de 6,9%.

Primes et bonus

Le bonus individuel annuel est le principal avantage monétaire versé au conseiller/vendeur (un peu plus de 4 entreprises sur 10) suivi du bonus collectif annuel (près de 2 entreprises sur 10). Les autres types d'avantages monétaires concernent peu ou pas ce poste.

Notons qu'en raison d'un trop petit échantillon, il n'a pas été possible d'inclure les données pour les postes de gérant, de responsable de département, de livreur, d'homme de cour et d'aide/manœuvre.

Cependant, pour le sous-secteur de la jardinerie dans son ensemble, moins de 5 entreprises sur 10 offrent des avantages monétaires. Le bonus individuel annuel vient en tête (avec un peu plus du quart des entreprises).

Tableau 37.
Jardinerie - Primes et bonus offerts, 2022

Avantages monétaires	Proportion des entreprises concernées (%)	
	Offert au sein de l'entreprise (n = 49)	Conseiller-vendeur (n = 23)
Bonus individuel annuel	27%	43%
Bonus collectif annuel	8%	17%
Prime de chef d'équipe	14%	9%
Prime de rendement	12%	9%
Prime formateur / compagnon	2%	0%
Aucun	53%	39%

■ 50% à 74%
■ 25% à 49%
■ 1% à 24%

(Note : En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%)

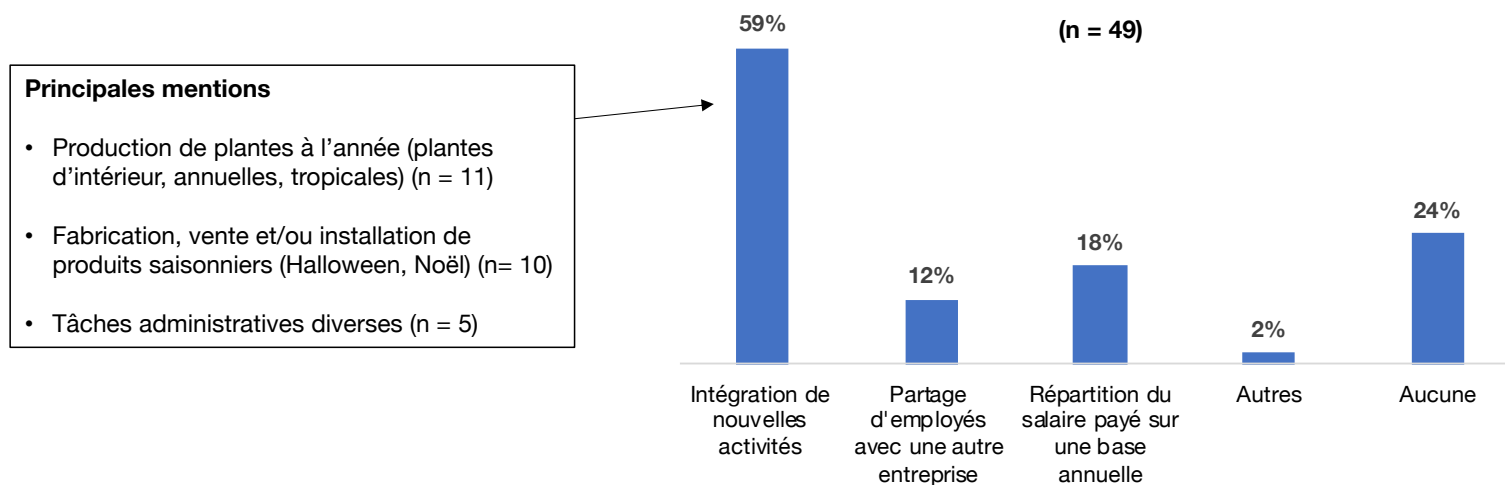
Mesures de rétention du personnel en place

Plus des trois-quarts des entreprises en jardinerie confirment mettre de l'avant des mesures en vue de favoriser le maintien de leurs employés sur une plus longue période.

Parmi celles-ci, **l'intégration de nouvelles activités** vient en tête (près de 6 entreprises sur 10). Pour cette mesure, la production de plantes à l'année et les produits saisonniers ressortent de manière importante. Ceci est suivi loin derrière par la **répartition du salaire payé sur une base annuelle** (près de 2 entreprises sur 10).

Le **partage d'employés avec une autre entreprise** se révèlent moins courants (un peu plus d'une entreprise sur 10). Enfin, la **mise de l'avant d'autres mesures** (ex.: possibilité de reprendre du temps cumulé) concerne une très faible proportion d'entreprises.

Figure 19.
Jardinerie -Mesure mises en place en vue de conserver
les employés sur une plus longue période dans l'année, 2022



Note: En raison des mentions multiples le total est supérieur à 100%.

Manuel de l'employé et échelles salariales définies

Plus des deux-tiers des entreprises en jardinerie disposent d'un manuel de l'employé et une petite minorité confirme qu'un tel outil est en cours de réalisation (moins d'une entreprise sur 10).

En comparaison, plus de la moitié des entreprises en jardinerie disposent d'échelles de salaires définies pour les postes offerts et une petite minorité travaille présentement à en élaborer (moins d'une entreprise sur 10).

10. CONSTATS

La présente enquête sur les conditions salariales a permis de dresser un portrait des conditions salariales de vingt-cinq emplois repères en aménagement paysager, en arboriculture, en entretien paysager, en entretien de pelouse, en fleuristerie et en jardinerie. Voici les principaux constats :

- **Nombre de mois travaillés dans l'année** : pour 3 sous-secteurs, on constate qu'il y a peu de variance entre les postes, soit : la fleuristerie (11,2 à 11,9 mois), l'entretien paysager (6,6 à 7,4 mois) et l'arboriculture (9,4 à 10,0 mois). En revanche, on observe un écart plus marqué pour les sous-secteurs de la jardinerie (5,7 à 10,0 mois) et de l'aménagement paysager (7,1 à 10,1 mois). La taille de l'échantillon trop faible pour certains postes en entretien de pelouse ne nous permet pas de nous prononcer pour ce sous-secteur.
- **Le travail la fin de semaine** : c'est bien présent dans chacun des sous-secteurs, mais néanmoins moins fréquent pour quelques postes : aménagement paysager (dessinateurs), arboriculture (élagueurs, hommes de sol), entretien paysager (ouvriers spécialisés/expérimentés) et jardinerie (livreurs). Parmi les entreprises en arboriculture, on remarque que les superviseurs/chefs d'équipe travaillent beaucoup plus la fin de semaine que leurs collègues hommes de sol et élagueurs. Dans le même ordre, parmi les entreprises en entretien paysager, l'aide/manœuvre et le chef d'équipe sont beaucoup plus susceptibles de travailler la fin de semaine que l'ouvrier spécialisé/expérimenté.
- **Vacances durant l'été** : bien que l'été soit une période très occupée pour les entreprises en horticulture ornementale, celles-ci accordent le plus souvent au moins 5 jours consécutifs de vacances à leurs employés. Parmi les sous-secteurs à l'étude, les entreprises en entretien de pelouse et les jardineries sont significativement moins nombreuses à permettre à tous leurs employés de prendre au moins 5 jours de vacances consécutifs durant l'été.
- **Avantages sociaux** : bien que l'offre d'avantages sociaux soit généralisée, dans tous les sous-secteurs à l'étude, trois mesures de conciliation travail-famille viennent en tête : les horaires flexibles, le temps cumulé reprise en congé et les congés mobiles. L'offre d'assurances collectives et de régimes de retraite avec cotisations suivent en importance, mais ceux-ci tendent à viser de manière plus marquée des postes de gestionnaires.
- **Niveaux des salaires** : en 2022 dans tous les sous-secteurs à l'étude, les salaires ont été augmentés en moyenne de 10,7% (jardinerie : 6,9%, aménagement paysager : 9,8%, entretien de pelouse : 10,8%, entretien paysager : 12,1%, fleuristerie : 12,1% et arboriculture : 12,7%). On remarque une tendance vers des écarts salariaux (avant toutes déductions) peu prononcés entre les postes à plus haute responsabilité et certains autres. Voici quelques exemples :
 - **Fleuristerie** : fleuriste/fleuriste designer/artisan floral (17,20\$ à 20,90\$ en moyenne) versus commis/aide fleuriste (15,06\$ à 17,51\$, en moyenne).

- **Jardinerie** : responsable de département (20,20\$ à 23,90\$, en moyenne) versus livreur (18,90\$ à 22,00\$, en moyenne)
- **Primes et bonus** : la taille de l'échantillon trop faible pour tous les postes en entretien de pelouse, en fleuristerie et la plupart des postes en jardinerie ne nous permet pas de nous prononcer sur ces sous-secteurs. Parmi les autres sous-secteurs, on remarque que parmi les avantages monétaires, la prime de chef d'équipe et le bonus individuel sont habituellement plus courants. De même, les postes de gestionnaires (ex.: chef d'équipe, contremaître/superviseur) constituent une cible plus privilégiée à qui se destinent les avantages monétaires, en particulier la prime de chef d'équipe. Notons que le camionneur/excavateur en aménagement paysager et l'homme de sol en arboriculture sont dans une plus grande mesure exclue des primes et bonus.
- **Mesures de rétention du personnel en place** : le développement de nouvelles activités comme moyen de conserver ses employés le plus longtemps possible vient en tête pour la plupart des sous-secteurs : jardinerie, entretien paysager, aménagement paysager et entretien de pelouse. Quelques exemples :

- **Aménagement paysager** (activité de déneigement) ;
- **Entretien paysager** (produits saisonniers d'Halloween ou de Noël)
- **Entretien de pelouse** (services d'entretien du terrain en début et fin d'année, entretien mécanique, services de déneigement).

Les autres mesures mises de l'avant sont nettement moins populaires :

- **Partage d'employés entre entreprises** (plus courant en entretien paysager et en aménagement paysager) ;
- **Répartition du salaire payé sur une base annuelle** (plus courant en fleuristerie et en aménagement paysager).
- **Manuel de l'employé et échelles salariales définies** : de façon générale, selon les différents sous-secteurs, au minimum le tiers des entreprises a en main un manuel de l'employé et des échelles salariales définies pour les différents postes. À noter ici que ces proportions sont un peu plus élevées pour le sous-secteur de la jardinerie. Dans tous les cas, seule une petite proportion d'entreprises œuvre en ce moment à se doter d'un manuel de l'employé ou d'échelles salariales.

ANNEXE 1- LEXIQUE

Prime de chef d'équipe :	prime versée sur le salaire en guise de compensation pour les responsabilités additionnelles associées au rôle de chef d'équipe.
Prime de rendement :	prime versée sur le salaire en lien avec l'atteinte d'objectifs de <u>rendement</u> fixés par l'entreprise.
Prime formateur/compagnon :	prime versée sur le salaire pour les responsabilités additionnelles associées au rôle de formateur ou de compagnon.
Bonus individuel annuel :	montant variable de la rémunération accordée en fonction de critères de <u>performance</u> individuels.
Bonus collectif annuel :	montant variable de la rémunération accordée en fonction de critères de <u>performance</u> collectifs.
Médiane :	correspond au point milieu qui sépare en parts égales les valeurs minimales et maximales. Il y a donc autant de valeurs inférieures à la médiane que de valeurs supérieures à celle-ci.
Moyenne :	correspond à la somme de l'ensemble des valeurs divisée par le nombre total de valeurs.