

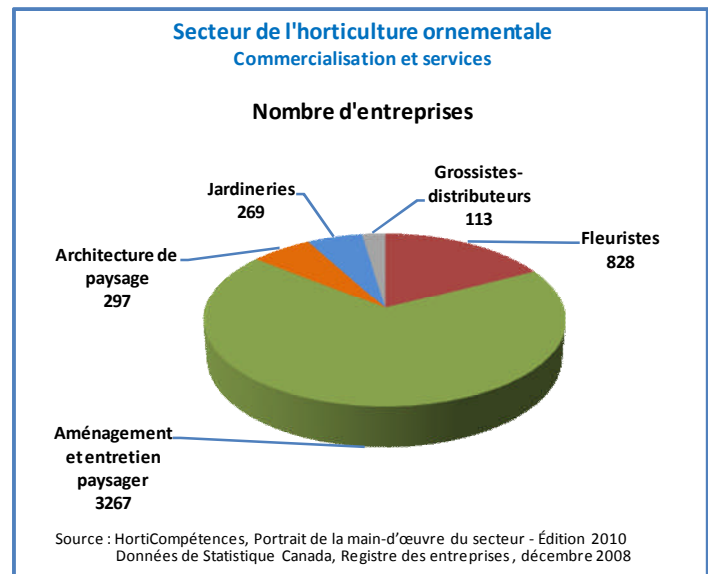
Le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services

Les principaux sous-secteurs de la commercialisation et des services en horticulture ornementale sont : l'aménagement paysager, l'arboriculture, l'architecture de paysage, l'entretien d'espaces verts, la fleuristerie, les fournisseurs en horticulture ornementale, l'irrigation, les jardinerie et la surintendance de golf.

Selon le portrait du secteur 2010¹ produit par HortiCompétences, le secteur de l'horticulture ornementale – commercialisation et services compte 4 774 entreprises au Québec.

On retrouve des entreprises du secteur dans toutes les régions du Québec, mais plus de 40 % d'entre elles se situent dans les régions de la Montérégie et de Montréal. Depuis 2002, pour l'ensemble du Québec, le nombre d'entreprises de services est à la hausse et la taille de ces entreprises augmente.

En 2006, le secteur comptait près de 25 000 travailleurs associés aux principales professions de l'horticulture ornementale – commercialisation et services au Québec. Selon les données de l'IMT, l'évolution des emplois de 2002 à 2006, pour les principales professions du secteur, s'est traduit par une hausse de 29 %.² La hausse constatée est reliée principalement aux postes de superviseurs, d'ouvriers et de manœuvres.



La saisonnalité dans le secteur

Le caractère saisonnier des emplois fluctue selon le sous-secteur dans lequel évoluent les entreprises :

« Les sous-secteurs de l'architecture de paysage et de la fleuristerie offrent des emplois permanents à l'année. Quant aux emplois permanents saisonniers, leur période de travail peut s'échelonner sur 8 à 10 mois par année et couvre 3 saisons : le printemps, l'été et l'automne. Certains sous-secteurs tels que l'arboriculture-élagage, les travaux de planification pour l'aménagement paysager ou la surintendance de golf peuvent également générer des activités de travail durant l'hiver. Au printemps, les jardinerie ont besoin de main-d'œuvre saisonnière pour faire face à l'engouement des consommateurs.³ »

Globalement, les activités des entreprises s'effectuent principalement d'avril à novembre ou décembre, selon les régions. Les activités en jardinerie requièrent une main-d'œuvre supplémentaire d'avril à juillet.

¹ HortiCompétences (2010), *Portrait de la main-d'œuvre du secteur - Édition 2010*. [\[En ligne\]](#)

² HortiCompétences (2009), réalisé par Zins Beauchesne et associés, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services*. [\[En ligne\]](#)

³ HortiCompétences (2010), *Portrait de la main-d'œuvre du secteur - Édition 2010*. [\[En ligne\]](#).

Quelques chiffres en lien avec l'emploi saisonnier

Selon un sondage réalisé dans le cadre du diagnostic sectoriel en horticulture ornementale, 72 % des embauches prévues par les répondants pour la période de 2009 à 2011 visaient à combler des emplois saisonniers. De ce nombre, 49,3 % concernaient du personnel de soutien saisonnier et 22,9 %, des travailleurs spécialisés saisonniers.

Les données du recensement 2006 font tomber le mythe que tous les emplois sont saisonniers en horticulture ornementale. À preuve, le quart des manœuvres travaillent à l'année (49 semaines). On constate cependant qu'un fort pourcentage de la main-d'œuvre se retrouve dans la catégorie de travailleurs ne travaillant pas toute l'année.

Durée des emplois

Caractéristiques des emplois pour les cinq principaux codes CNP du secteur

Professions associées aux cinq principaux CNP	Taux de chômage	Nombre de semaines travaillées en 2005			Répartition	
		< 16 sem.	16 à 48 sem.	> 49 sem.	Hommes	Femmes
Architectes paysagistes (CNP 2152)	0,0 %	0,0 %	27,1 %	72,9 %	54,0 %	46,0 %
Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 2225)	6,6 %	7,8 %	62,0 %	30,2 %	51,5 %	48,5 %
Entrepreneurs et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien de terrains (CNP 8255)	2,4 %	n.d.*	n.d.*	n.d.*	66,1 %	33,9 %
Surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture (CNP 8256)	6,2 %	6,0 %	56,6 %	37,4 %	85,0 %	15,0 %
Manœuvres en aménagement paysager et entretien des terrains (CNP 8612)	11,4 %	14,8 %	60,0 %	25,2 %	88,9 %	11,1 %

Source des données: Statistique Canada, Recensement de 2006. Réalisé au 16 mai 2006.
* Données non disponibles (trop petit nombre).

Les principaux enjeux liés à l'emploi saisonnier

Un recrutement intense au printemps

L'arrivée du printemps coïncide avec l'intensification des activités dans plusieurs entreprises du secteur et avec des besoins accrus de main-d'œuvre.

Des périodes intenses de travail soumises à diverses contraintes

Les activités de plusieurs entreprises du secteur sont soumises aux aléas de la météo. Les entreprises doivent s'ajuster pour intensifier le travail durant certaines périodes clémentes et le réduire ou l'annuler lorsque les conditions climatiques ne sont pas favorables. Les horaires de travail fluctuent en fonction de la température et du fait que certaines des activités peuvent être réalisées ou non (tonte de gazon, application de produits dans certaines conditions seulement, conditions pour faire les plantations, pauses ou arrêts pour la prévention des coups de chaleur, etc.). Les entreprises de services sont également assujetties au respect de règlements

municipaux : horaires d'intervention permis sur les terrains, types de produits autorisés ou non, etc. Tous ces facteurs ont un impact sur l'organisation du travail.

Une demande de main-d'œuvre croissante

Selon le diagnostic de la main-d'œuvre réalisé en 2009 pour HortiCompétences, plusieurs tendances positionnent avantageusement le secteur de l'horticulture et stimuleront sa croissance, notamment un engouement pour l'écologie et la protection de l'environnement, l'intérêt que suscite le jardinage comme passe-temps et une croissance du professionnalisme des services offerts et de la diversité des produits disponibles.

De plus, selon les auteurs d'une étude réalisée en 2009 sur l'incidence de l'horticulture ornementale sur l'économie canadienne⁴, l'industrie canadienne horticole pourra profiter d'un potentiel de développement et de croissance relié aux changements démographiques. La génération des baby-boomers s'approche de la retraite et devrait dépenser entre 7,8 et 14,4 milliards de dollars annuellement en jardinage et en activités connexes entre 2011 et 2021.

On peut en déduire que la vitalité économique de l'industrie stimulera la demande de main-d'œuvre dans le secteur.

Les initiatives et les solutions explorées

Bénéficiaire de mesures d'étalement des heures de travail

L'article 53 de la Loi sur les normes du travail permet aux entreprises de formuler à la Commission des normes du travail (CNT) une demande d'autorisation d'étalement des heures de travail. Jusqu'en 2010, les entreprises du secteur pouvaient bénéficier de cette mesure pour l'étalement des heures sur une période allant jusqu'à 32 semaines. Au printemps 2010, une interprétation plus restrictive de la part de la CNT a été annoncée à la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ), de sorte qu'une base d'étalement de 4 semaines servirait à l'avenir de référence pour les autorisations aux entreprises, comprenant une obligation de versement de salaire de 40 heures. Les entreprises utilisatrices de l'étalement ont été consultées par HortiCompétences et ont mentionné que les périodes de travail fluctuent durant la saison et qu'il n'est pas réaliste de garantir que le travail puisse s'effectuer de façon régulière à l'intérieur de périodes de 4 semaines.

À la recherche des pratiques gagnantes en matière de maillage d'emplois

Dans le cadre d'un projet visant la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie⁵, l'Institut québécois des ressources humaines en horticulture (IQRHH), devenu HortiCompétences en 2005, s'est intéressé en 2003 aux initiatives de stabilisation des emplois mises en place au Québec. Neuf modèles ont alors été répertoriés dans le secteur agricole, leurs modes opératoires ont été détaillés et des facteurs de réussite et d'échec ont été identifiés. Quatre modèles de maillage d'emplois ont alors été retenus comme présentant un intérêt pour leur caractère potentiellement exportable en horticulture.

Ces modèles ont inspiré le projet Stabili-Travail mis en œuvre en horticulture.

Stabili-Travail : une expérience de maillage des emplois en Montérégie

De 2004 à 2008, le projet **Stabili-Travail** a permis d'expérimenter un maillage d'emplois temporaires en Montérégie. Fondé en 2004 par l'IQRHH et financé par Emploi-Québec (région de la Montérégie), le projet s'est élargi en 2007

⁴ Deloitte & Touche pour l'Alliance canadienne de l'horticulture ornementale (2009), *L'incidence de l'horticulture ornementale sur l'économie du Canada*. [En ligne].

⁵ Conseil de développement du bioalimentaire de la Montérégie et Institut québécois des ressources humaines en horticulture (2003-2004), *Projet sur la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie – rapport de projet et rapport final*.

à tous les types de productions agricoles. Un partenariat est alors développé entre HortiCompétences et les fédérations de l'UPA de St-Hyacinthe et de St-Jean-Valleyfield.

En 2008, les partenaires de Stabili-Travail tenaient un exercice de réflexion stratégique pour faire le point sur les forces et faiblesses de ce réseau et les possibilités de le réorienter. Malgré l'originalité de la structure mise en place, on constate que le nombre de jumelages effectués est peu élevé. Parmi les principaux constats pouvant expliquer cette situation, on note que :

- le modèle s'est développé dans un contexte socioéconomique où la rareté de main-d'œuvre était moins présente. L'intensification de la concurrence entre les entreprises pour attirer la main-d'œuvre aurait réduit l'ouverture au partage de cette main-d'œuvre et entravé le fonctionnement du modèle;
- malgré le capital de sympathie que suscite le concept de jumelage, le réseau se butait à un manque de participation des employeurs. Ces derniers avaient des attentes élevées pour résoudre leurs besoins en main-d'œuvre, mais étaient réticents à soutenir les efforts du réseau auprès des travailleurs;
- la présence de travailleurs étrangers s'est accentuée offrant une autre alternative à certaines entreprises;
- le réseau manquait de ressources pour accroître sa connaissance des employeurs et ne disposait pas nécessairement de tous les outils pour intervenir.

Cet exercice a conduit à faire des recommandations pour améliorer l'offre de service du réseau et son fonctionnement, notamment en se concentrant sur les jumelages, en s'appuyant sur un regroupement d'entreprises et d'employés sélectionnés pour leur motivation et leur potentiel.

La mise en œuvre de ces recommandations n'a pas été possible, car le financement du projet a été interrompu, faute d'avoir pu réaliser un nombre de maillages suffisant pour assurer sa poursuite.⁶

Le recours aux travailleurs immigrants temporaires

Certaines entreprises horticoles ont recours à l'embauche de travailleurs immigrants temporaires dans le cadre du *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation*. Ce programme permet l'entrée de travailleurs étrangers « peu qualifiés » au Canada à titre temporaire pour occuper des postes de niveaux de compétences C et D de la Classification nationale des professions (CNP). Ce programme a été modifié par le gouvernement du Canada au mois d'août 2010 pour prévoir que tout travailleur étranger engagé en vertu du programme et qui a cumulé, de façon continue ou discontinue, quatre ans de travail au Canada à partir du 1^{er} avril 2011 sera exclu du programme pour une période de quatre ans. Cette nouvelle règle fait en sorte que nos entreprises qui ont investi dans la formation des travailleurs ne pourront, après quatre ans, profiter de leur expertise.

Selon les données obtenues par HortiCompétences auprès de Service Canada, 53 entreprises avaient eu recours à ce programme en 2010, pour l'embauche de 169 travailleurs en aménagement et entretien paysager.

Des efforts de promotion des emplois

HortiCompétences participe à un grand nombre d'activités de promotion des métiers du secteur de l'horticulture auprès des jeunes dans les écoles et dispose de capsules vidéo des différents métiers sur son site Internet. Depuis 2009, HortiCompétences et 14 établissements scolaires de niveau professionnel, collégial et universitaire travaillent ensemble afin de médiatiser les journées **Portes ouvertes 2010-2011** de la formation en horticulture ornementale. Par ailleurs, une **Trousse pédagogique en horticulture ornementale** sera bientôt disponible pour les

⁶Beaubien M. et Meloche R. (Communication Tandem) (2008), *Réseau Stabili-Travail – Rapport final : Journée de réflexion stratégique*.

élèves du 1^{er} cycle du secondaire afin de leur faire connaître les différents métiers de l'horticulture tout en leur permettant de réaliser un projet d'aménagement d'une partie de leur cour d'école.

Depuis 7 ans, HortiCompétences, en collaboration avec la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale (FIHOQ) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), organise une activité d'information sous le thème **La Nature de nos emplois** à l'intention des conseillers en orientation, en information scolaire et professionnelle, et en emploi. Cette activité de formation vise à leur faire découvrir les nombreuses possibilités de carrière qu'offre l'horticulture ornementale et à leur présenter des panels de travailleurs et d'employeurs ainsi que divers autres projets.

Une diversification des bassins de recrutement

Avec le nombre élevé de baby-boomers qui quittent leur emploi vers une retraite de plus en plus active, le bassin des travailleurs retraités constitue une alternative de recrutement pour combler des emplois saisonniers.

Depuis 6 ans, HortiCompétences travaille au projet **Vivre de sa passion pour l'horticulture!**, dans lequel le comité est impliqué au niveau du recrutement, de la formation et de l'intégration en emploi de personnes de 50 ans et plus comme conseillers-vendeurs en jardinerie.

Une amélioration des pratiques de fidélisation de la main-d'œuvre

L'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines contribue à valoriser et fidéliser les travailleurs saisonniers.

Le Prix HortiCompétences récompense des entreprises en horticulture ornementale – commercialisation et services qui se démarquent par la qualité et l'originalité de leurs pratiques de gestion des ressources humaines liées à une thématique annuelle.

En 2011, le thème choisi est « *La fidélisation des employés : quand le plan de match pour conserver vos meilleurs joueurs dans votre équipe est un succès!* ».



Bibliographie

Quelques études et références

Beaubien M. et Meloche R. (Communication Tandem) (2008), *Réseau Stabili-Travail – Rapport final : Journée de réflexion stratégique*.

Conseil de développement du bioalimentaire de la Montérégie et Institut québécois des ressources humaines en horticulture (2003-2004), *Projet sur la stabilisation de la main-d'œuvre horticole en Montérégie – rapport de projet et rapport final*.

Deloitte & Touche pour l'Alliance canadienne de l'horticulture ornementale (2009), *L'incidence de l'horticulture ornementale sur l'économie du Canada*. [En ligne]

HortiCompétences, réalisé par Zins Beauchesne et associés (2009), *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services*. [En ligne]

HortiCompétences (2010), *Portrait de la main-d'œuvre du secteur – Édition 2010*. [En ligne]

Quelques sites Internet de référence

[HortiCompétences](#)



[Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec \(FIHOQ\)](#)

[Association des architectes paysagistes du Québec \(AAPQ\)](#)

[Association des paysagistes du Québec \(APPQ\)](#)

[Association Irrigation Québec \(AIQ\)](#)

[Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale \(AQCHO\)](#)

[Association des services en horticulture ornementale du Québec \(ASHOQ\)](#)

[Association des surintendants de golf du Québec \(ASGQ\)](#)

[Société internationale d'arboriculture du Québec \(SIAQ\)](#)

[L'alliance canadienne de l'horticulture ornementale](#)

[Table filière de l'horticulture ornementale \(MAPAQ\)](#)