

RÉMUNÉRATION

Dans une entreprise de commercialisation et services, la masse salariale peut représenter des sommes importantes d'où l'importance de bien y réfléchir selon ses capacités financières et ses objectifs organisationnels. Il existe quatre grandes politiques de rémunération qu'une entreprise peut adopter par rapport au marché et que voici :

- 1) Rémunération égale au marché;
- 2) Rémunération à la tête du marché;
- 3) Rémunération à la remorque du marché;
- 4) Politiques hybrides de rémunération.

Lorsque l'on parle d'une rémunération égale au marché, cela signifie que l'écart par rapport au taux du marché est de $+ / - 5 \%$. Pour les entreprises qui optent pour ce type de politique, cela leur permet de faciliter le recrutement, de diminuer le nombre de départs d'employés compétents et de répondre aux attentes des employés.

Il y a d'autres entreprises qui préfèrent être à la tête du marché, c'est-à-dire que l'écart de leur rémunération par rapport à celle du marché est supérieur à 5% . Grâce à ce type de politique, les entreprises peuvent, en autant qu'elles aient de bonnes pratiques pour l'ensemble de la gestion des ressources humaines, attirer un plus grand nombre de candidats compétents, diminuer le taux de roulement du personnel, stimuler leurs employés à fournir davantage d'efforts et diminuer les besoins en supervision de leurs employés.

Quant aux entreprises choisissant d'être à la remorque du marché, cela signifie que leur rémunération est inférieure de plus de 5% à celle du taux du marché. Pour ces entreprises, cela peut diminuer leur capacité d'attirer des candidats intéressants et, afin de minimiser les pertes de temps au niveau du recrutement, il est préférable que le salaire offert soit mentionné dans leurs offres d'emploi.

D'autres entreprises décident de se pourvoir de politiques hybrides de rémunération, c'est-à-dire que leur politique peut être différente d'une catégorie de personnel à une



autre. Par exemple, une entreprise peut décider d'être à la tête du marché pour ses horticulteurs et être égale au marché pour ses manœuvres.

Par ailleurs, la rémunération globale est composée de deux aspects, soit la rémunération directe et la rémunération indirecte. Voici un tableau où sont classés différents exemples selon le type de rémunération auquel il se rapporte.

RÉMUNÉRATION GLOBALE	
Rémunération directe	Rémunération indirecte
<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base • Bonis ou primes sur le rendement individuel ou d'équipe • Bonis ou primes sur les objectifs de vente • Commission sur les ventes 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurance collective • REER collectif • Budget de formation par employé

En ce qui concerne l'assurance collective, HortiCompétences fait la promotion d'un programme développé spécifiquement pour le secteur. Pour y être admissibles, les employés doivent travailler 26 semaines ou plus durant l'année dans une entreprise membre d'une association affiliée à la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ). En adhérant à ce programme, les employeurs et leurs employés peuvent bénéficier d'avantages. Ce programme d'assurance collective est adapté selon les besoins des entreprises et peut contenir, par exemple :

- ❖ Assurance médicaments;
- ❖ Assurance soins médicaux;
- ❖ Assurance invalidité à long terme;
- ❖ Assurance soins dentaires;
- ❖ Assurance vie;
- ❖ Etc.

Pour plus de détails à ce sujet, veuillez consulter le site Internet d'HortiCompétences au : www.horticompetences.ca.



Le tableau, aux pages suivantes, contient les revenus annuels moyens et parfois les taux horaires pour différents codes de la classification nationale des professions (CNP) reliés au secteur de l'horticulture ornementale. Ce tableau est basé sur les données de l'IMT (information sur le marché du travail) qui est un service d'Emploi-Québec contenant entre autres le salaire généralement payé pour un métier ou une profession. Cela peut être un bon indicateur pour les entreprises qui décident de revoir leur politique de rémunération dont le salaire.

Pour consulter le site Internet de l'IMT, veuillez vous rendre à l'adresse suivante :
<http://imt.emploiquebec.net>



Tableau des indices salariaux – Données basées sur l'IMT

Code CNP	Titres d'emplois en horticulture ornementale	*Revenu annuel moyen (\$) **Premier quartile (\$/h) **Médian (\$/h) **Troisième quartile (\$/h)
0621 Directeurs/directrices – commerce de détail	<ul style="list-style-type: none"> • Propriétaire-exploitant (fleuriste) • Fleuriste-designer • Gérant, jardinerie 	<p align="center">39 000 \$</p> <p align="center">13,75 \$/h</p> <p align="center">17,80 \$/h</p> <p align="center">25,24 \$/h</p>
2152 Architectes paysagistes	<ul style="list-style-type: none"> • Architectes paysagistes 	<p align="center">47 000 \$</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p>
2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'équipe • Ouvrier spécialisé • Concepteur • Arboriculteur-élagueur chef d'équipe • Élagueur • Technicien en traitement 	<p align="center">33 000 \$</p> <p align="center">11,75 \$/h</p> <p align="center">17,00 \$/h</p> <p align="center">22,30 \$/h</p>

* Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2005

** Salaire horaire au Québec basé sur les données de 2007-2009



Tableau des indices salariaux – Données basées sur l’IMT (suite)

Code CNP	Titres d’emplois en horticulture ornementale	*Revenu annuel moyen (\$) ** Premier quartile (\$/h) **Médian (\$/h) **Troisième quartile (\$/h)
6211 Superviseurs/superviseuses – commerce de détail	<ul style="list-style-type: none"> • Gérant, jardinerie 	33 000 \$ 11,00 \$/h 13,46 \$/h 17,50 \$/h
6421 Vendeurs/vendeuses et commis- vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail	<ul style="list-style-type: none"> • Aide-fleuriste • Conseiller-vendeur 	30 000 \$ 8,57 \$/h 10,00 \$/h 13,15 \$/h
6611 Caissiers/caissières	<ul style="list-style-type: none"> • Caissier 	19 000 \$ 8,45 \$/h 9,00 \$/h 10,00 \$/h

* Revenu annuel moyen d’emploi à temps plein en 2005

** Salaire horaire au Québec basé sur les données de 2007-2009



Tableau des indices salariaux – Données basées sur l'IMT (suite)

Code CNP	Titres d'emplois en horticulture ornementale	*Revenu annuel moyen (\$) ** Premier quartile (\$/h) **Médian (\$/h) **Troisième quartile (\$/h)
8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien des terrains	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur • Propriétaire • Propriétaire-exploitant 	<p align="center">34 000 \$</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p>
8256 Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	<ul style="list-style-type: none"> • Contremaître • Chef de groupe(s) • Gérant 	<p align="center">39 000 \$</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p> <p align="center">Non publié</p>
8612 Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	<ul style="list-style-type: none"> • Employé de soutien • Manœuvre • Technicien en services auxiliaires 	<p align="center">27 000 \$</p> <p align="center">10,00 \$/h</p> <p align="center">12,00 \$/h</p> <p align="center">17,13 \$/h</p>

* Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein en 2005

** Salaire horaire au Québec basé sur les données de 2007-2009

