

Portrait des travailleurs en loisir municipal 2020 : Davantage de femmes aux postes de direction et spécialisation du loisir municipal

Par Marc-André Lavigne¹

L'Association québécoise du loisir municipal a réalisé l'hiver 2020 une enquête visant à dresser un nouveau portrait des travailleurs en loisir municipal et portant notamment sur le traitement et les conditions de travail des cadres, des professionnels et des techniciens en loisir municipal. Cette étude, à laquelle ont participé 542 travailleurs en loisir municipal, s'intéressait également aux aspirations professionnelles et aux plans de carrière des membres de l'AQLM, aux tâches et à la charge de travail perçue ainsi qu'à la perception de la situation actuelle du loisir municipal et de ses enjeux. Une telle démarche n'avait pas été réalisée depuis 2013. Ce nouveau portrait permet ainsi de faire une analyse de l'évolution des professions, qui confirme la place de plus en plus importante des femmes en loisir municipal et souligne une spécialisation accrue et un marché de l'emploi qui tend à se stabiliser.

En 2013, l'AQLM publiait un rapport qui confirmait pour la première fois ce que plusieurs observaient depuis un certain temps : les baby-boomers prenaient massivement leur retraite et laissaient davantage place aux femmes dans les services municipaux de loisir, au point qu'elles représentaient alors la majorité (55 %) des participants à l'étude. Elles composaient toutefois un faible pourcentage des cadres, ce qui

s'expliquait en partie par le fait qu'elles étaient plus jeunes que leurs collègues masculins.

C'est donc sans réelle surprise que nous avons constaté que la place des femmes en loisir municipal est encore plus importante. La composition du nouveau conseil d'administration de l'AQLM (14 femmes et 6 hommes) en est d'ailleurs un bon indicateur. Ce qui surprend toutefois, c'est ce

changement aussi rapide. En l'espace de sept ans, la proportion des femmes est passée de 55 % à 65 % des travailleurs en loisir municipal ayant participé à l'enquête. Les femmes occupent maintenant 55 % des postes de directeur de service, contre seulement 36 % en 2013. Dans l'enquête, 63 % des cadres, 69 % des professionnels et 64 % des techniciens en loisir municipal étaient des femmes.

Par ailleurs, si les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un diplôme universitaire (femmes : 77 %, hommes : 73 %), il existe un écart salarial marqué entre les hommes et leurs collègues féminines. Le salaire moyen des travailleurs en loisir, tous postes confondus, était en 2019 de 72 708 \$, de 69 444 \$ chez les femmes et de 78 512 \$ chez les hommes. Cet écart salarial de 9069 \$, soit 12 %, peut être attribué à la moyenne d'âge des participants à l'enquête. Celle-ci est de 43,5 ans chez les hommes et de 40,4 ans chez les femmes, ce qui peut expliquer les écarts de salaire en raison de positions différentes dans les échelles salariales.

La proportion des femmes et des hommes en loisir municipal ne changera plus autant au cours des prochaines années, se cristallisant autour d'un ratio de deux femmes pour un homme. Les femmes représentent toujours 68 % du personnel en loisir municipal de 26-35 ans.

Un marché de l'emploi plus tranquille à prévoir

L'augmentation de la proportion des femmes en loisir municipal peut être imputable en partie à de nombreuses embauches au cours des dernières années. Un nombre important de petites municipalités se sont jointes à l'AQLM ces dernières années, qui venaient d'embaucher leur

première ressource humaine en loisir, ce que constate également l'enquête. Vingt-cinq cadres supérieurs de municipalités de 10 000 habitants et moins avaient participé à l'enquête de 2013; il y en avait 63 dans l'enquête de 2020. D'autre part, la vague de nouvelles embauches s'explique par de nombreux départs à la retraite. Plus d'un travailleur sur cinq (22 %) prévoyait, en 2013, partir à la retraite entre 2013 et 2022, ce qui a précipité l'embauche de nouveaux employés.

L'affichage de nouveaux postes en loisir municipal sera possiblement plus tranquille au cours des prochaines années. Le marché de l'emploi se stabilisera, car une faible proportion des travailleurs en loisir (7 %) prévoit prendre sa retraite dans moins de cinq ans.

En fait, le défi ne sera plus le recrutement principalement, mais probablement la rétention du personnel. Une proportion élevée de travailleurs en loisir se dit prête à accepter un emploi dans une autre municipalité si le salaire et les conditions étaient plus avantageux (67 %) ou si les possibilités d'avancement étaient meilleures (57 %). Parallèlement, les travailleurs en loisir ne peuvent être tenus pour acquis : 28 % d'entre eux considèrent probable de quitter le loisir municipal pour un autre secteur au cours de leur carrière. La proportion

augmente à 34 % chez les 26 à 35 ans.

L'émergence de nouveaux champs de spécialisation

L'enquête a également confirmé une spécialisation de plus en plus marquée des emplois en loisir municipal. L'idée préconçue du travailleur en loisir municipal généraliste et touche-à-tout laisse place à une spécialisation des postes, tout particulièrement chez les directeurs de secteur, les professionnels et les techniciens de municipalités de plus de 10 000 habitants.

On observe ainsi des postes spécifiques en sport (17 % de l'ensemble des travailleurs en loisir municipal), en culture (6 %), en événementiel (5 %), en aménagement et en gestion d'équipements (4 %), en activité physique et en plein air (2 %), en développement social (2 %) et en camps de jour (2 %). Pour 53 % des répondants, leurs tâches touchent à la fois divers secteurs (loisir, culture, sport, plein air...) et se considèrent généralistes. Toutefois, il y a une distinction claire entre les postes. Les cadres supérieurs affirment travailler « en loisir en général » dans 94 % des cas, tandis que cette proportion chute chez les autres cadres (39 %), les professionnels (39 %) et les techniciens (45 %), qui sont, eux, plus spécialisés dans un secteur. Cette répartition diffère également selon la taille de la

municipalité, les plus petites comptant des postes plus généralistes et les plus grandes affichant une spécialisation plus accrue des tâches

Un éclatement des champs de spécialisation du loisir municipal n'est pas une nouvelle en soi. Depuis les années 1990, les

travailleurs en loisir sont souvent ceux dans l'appareil municipal qui héritent des nouveaux champs d'intervention, au fur et à mesure que les villes se font déléguer de nouvelles responsabilités à caractère social.

L'enquête a toutefois identifié trois champs qui ont récemment pris plus de place dans les tâches et responsabilités des travailleurs en loisir municipal : les mesures d'urgence, le développement social et le plein air urbain.

Tableau 1. Émergence des responsabilités en lien avec les mesures d'urgence, le développement social et le plein air.

	Secteur		
	Mesures d'urgence	Développement social	Plein air
Appelé à intervenir dans des dossiers dans le secteur	78 %	58 %	55 %
Au cours des trois dernières années, le secteur :			
- A pris plus d'importance	47 %	52 %	44 %
- A autant d'importance	41 %	44 %	51 %
- A pris moins d'importance	12 %	4 %	5 %
Considère avoir les compétences nécessaires	80 %	72 %	85 %

Nous avons constaté avec surprise la proportion élevée de travailleurs en loisir qui interviennent dans les mesures d'urgence.

Plus des trois quarts des participants à l'enquête (78 %) affirment avoir des responsabilités dans ce domaine, souvent associées à la mise en place d'un centre d'hébergement, à l'accueil des sinistrés et à l'approvisionnement pour l'alimentation².

En développement social, ce qui est étonnant est le nombre important de cadres supérieurs de petites municipalités (10 000

habitants et moins) qui affirment être appelés à intervenir dans ce secteur et qui ont vu l'ampleur de leurs tâches augmenter au cours des trois dernières années dans ces dossiers. Les frontières de ce champ d'intervention, selon les participants, demeurent floues, touchant une myriade d'enjeux sociaux (pauvreté, participation citoyenne, intervention jeunesse, accessibilité universelle, santé mentale, immigration...) ou de nouvelles responsabilités de concertation et de mobilisation des acteurs locaux.

L'enquête confirme également l'émergence du plein air urbain.

Plus d'un travailleur en loisir sur deux (55 %) est appelé à intervenir dans ce dossier. Pour plusieurs d'entre eux (52 %), le plein air a pris plus d'importance au cours des trois dernières années. L'analyse des réponses sur leurs tâches exactes permet de les classer en six catégories : l'aménagement (nouveaux sentiers, parcs, espaces verts, accès aux berges), l'animation des parcs et espaces verts (programmation, activités, événements, partenariats), la promotion et la mise en valeur du territoire, la planification (plan directeur, politique, études), le soutien aux organismes (parfois dédiés à la mise en valeur d'un espace vert

précis comme un parc régional) et la gestion directe de services (prêt d'équipements, location nautique, réservation de locaux ou d'espaces extérieurs).

De vieux enjeux à la recherche de nouvelles solutions

Appelés à identifier les enjeux les plus importants pour les prochaines années en loisir municipal, les répondants réitèrent essentiellement des enjeux déjà connus, pour lesquels ils cherchent de nouvelles solutions.

La grande difficulté de recherche de main-d'œuvre salariée pour des postes saisonniers ainsi que le recrutement et la rétention des bénévoles font presque l'unanimité.

Plusieurs affirment ne pas avoir les outils nécessaires pour appuyer leurs bénévoles, surtout dans un contexte où les citoyens sont plus exigeants.

Plusieurs lancent également un cri d'alarme à propos de leurs tâches de plus en plus lourdes et une pression grandissante sur leurs épaules. La multiplication de nouveaux dossiers confiés aux services municipaux de loisir explique en partie cette complexification de la tâche. Le temps supplémentaire est également mentionné, ce qui n'est pas sans surprise : les travailleurs en loisir municipal font en moyenne 175 heures supplémentaires par année, l'équivalent de cinq semaines complètes, pas toujours rémunérées ou compensées.

Cela n'empêche pas les travailleurs en loisir municipal de voir d'un bon œil plusieurs aspects de leur emploi. Ils sont nombreux à considérer que la relation de leur service avec les organismes du milieu est très bonne (88 %), à avoir l'impression de s'accomplir dans leur milieu de travail (77 %) et à voir l'avenir de leur service de loisir avec optimisme (75 %). La relation avec les élus semble également bonne dans la

majeure partie des cas (72 %), bien que la reconnaissance des élus et de la direction générale semble plus difficile.

D'ailleurs, seulement 30 % des répondants considèrent que le travailleur en loisir est reconnu à sa juste valeur.

On souhaite que les budgets suivent la volonté politique, mais également que le loisir public ne perde pas son identité et ses valeurs d'accessibilité.

On se rend ainsi compte que le loisir municipal évolue rapidement, mais sur le fond, les mêmes enjeux demeurent criants. La question de la reconnaissance des professions en loisir municipal mériterait une attention particulière et la situation actuelle dans les services municipaux de loisir est favorable à cette discussion : la vague de prises de retraite attendue il y a plusieurs années est en grande partie complétée, le visage de plusieurs services municipaux a changé et les équipes nouvellement consolidées sont maintenant prêtes à prendre leur place.

Pour ceux curieux de comparer leur salaire et leurs conditions de travail avec ceux de collègues ayant le même poste et œuvrant dans une municipalité de taille semblable, le portrait des travailleurs en loisir municipal 2020 est maintenant disponible sur le site de l'AQLM pour leurs membres (<https://loisirmunicipal.qc.ca/publications-de-aqlm/>). Ce portrait permet de comparer votre situation pour un ensemble d'indicateurs (augmentation salariale, nombre d'heures au contrat et réellement travaillées, politiques de reprise des heures supplémentaires, avantages sociaux), selon quatre catégories de postes (directeur de service, autre cadre, professionnel, technicien) et cinq catégories de municipalités (moins de 10 000 habitants, 10 000-25 000, 25 000-50 000, 50 000-100 000 et 100 000 et plus).

¹ Marc-André Lavigne, Professeur, Département d'études en loisir, culture et tourisme de l'UQTR et codirecteur de l'Observatoire québécois du loisir

² Il est important de souligner que l'enquête a été réalisée avant la pandémie. Il est possible que la situation associée à la COVID-19 ait amené les municipalités à réquisitionner du personnel en loisir pour contribuer à ces mesures.