

Bulletin



HortiCompétences

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNEMENTALE -
COMMERCIALISATION ET SERVICES

N° 35 | FÉVRIER 2013



Chantier sur la saisonnalité

Pour un développement durable de l'emploi

POUR DES EMPLOIS SAISONNIERS RECONNUS ET VALORISÉS!

Les travaux du **Chantier sur la saisonnalité** – regroupant 6 comités sectoriels, dont HortiCompétences – ont mené à la formulation de recommandations qui s'articulent autour de deux priorités consensuelles fondamentales pour l'avenir de l'emploi saisonnier :

- L'importance de reconnaître la valeur économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière au Québec; et
- L'importance de se doter d'un statut d'emploi saisonnier, reconnu dans une loi ou dans une politique, qui pourrait, entre autres, prendre en compte la récurrence de l'emploi, le paiement hebdomadaire des vacances, l'étalement des heures de travail et l'accès à la formation continue.

Les 12 recommandations :

- 1. IL EST RECOMMANDÉ** de déterminer des critères et d'en faire l'analyse, pour permettre de démontrer l'importance économique, sociale et environnementale de l'activité saisonnière. À titre d'exemples, on pourrait considérer la pertinence des suggestions de critères suivantes :
 - Au volet économique, la contribution directe et indirecte des secteurs saisonniers dans la chaîne de valeur économique globale en termes d'emplois et de retombées diverses : approvisionnements, fiscalité, réinvestissement local, etc.; la contribution du travail saisonnier au PIB : globalement, ainsi que par secteur et par région; la masse salariale des travailleurs saisonniers; la valeur de la compétence des travailleurs saisonniers et le coût de la perte de celle-ci;
 - Au volet social, la contribution à la vitalité de l'occupation du territoire; le niveau de qualité de vie (indice du bonheur) que procurent les industries saisonnières; le niveau d'autonomie alimentaire;
 - Au volet environnemental, l'apport économique direct et indirect de l'activité saisonnière et son impact environnemental en lien avec l'activité économique générée dans la communauté. Des impacts réels ont été documentés tels l'effet des plantes sur la réduction des îlots de chaleur urbains, la réduction des frais de climatisation en été et de chauffage en hiver, la réduction du bilan carbone, etc.;

SOMMAIRE

Chantier sur la saisonnalité - Pour des emplois saisonniers reconnus et valorisés! p.1

SERCMO : prolongation de la période d'évaluation jusqu'à la mi-mars 2013 p.3

Formation des compagnons en aménagement paysager : plus que quelques jours pour s'inscrire! p.3

Jardineries à la recherche de conseillers-vendeurs pour la prochaine saison, participez au projet « Vivre de sa passion pour l'horticulture! » p.4

Conférences en gestion des ressources humaines les 12, 19 et 27 février 2013 p.4

Pour des offres d'emploi visibles : le service d'affichage d'offres d'emploi d'HortiCompétences p.5

Formations en gestion des ressources humaines offertes par l'ITA p.5

14^e Salon de l'emploi du Témiscouata p.5

SPÉCIAL SUBVENTIONS

Emplois d'été Canada 2013 p.6

Les stages « Découvrir » p.6

Subventions salariales d'Emploi-Québec - volet Insertion en emploi p.6

Aide aux personnes immigrantes et aux minorités visibles p.6

Embauche de personnes handicapées p.7

Passerelle pour l'emploi en région p.7

Aide financière et services spécialisés en gestion des ressources humaines p.7

Les mardis du savoir Emploi-Québec : des séminaires en gestion des ressources humaines 100 % gagnants p.8

Maîtrise en architecture de paysage : une formation universitaire de 2^e cycle p.8

Hausse du salaire minimum le 1^{er} mai 2013 p.8

Promotion de l'horticulture p.8

CONSULTEZ NOTRE
SITE INTERNET AU
WWW.HORTICOMPETENCES.CA

Les 12 recommandations (suite)

2. **IL EST RECOMMANDÉ** que les résultats du Chantier sur la saisonnalité soient diffusés de manière concertée auprès des instances gouvernementales (gouvernements provincial et fédéral) ainsi que de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et, que soit favorisée la concertation des ministères concernés : Agriculture, Pêcheries et Alimentation, Ressources naturelles, Tourisme, Emploi, Travail, Régions, Finances et Économie, Éducation, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, etc.;
3. **IL EST RECOMMANDÉ** que des activités de communication soient réalisées auprès de différents publics (gouvernements, milieux économiques, relève, grand public) en vue de susciter de l'intérêt, de la curiosité, de la fierté et une reconnaissance des secteurs saisonniers;
4. **IL EST RECOMMANDÉ** d'adopter une politique de la saisonnalité qui serait incluse dans les orientations des deux paliers de gouvernement et qui permettrait d'adapter les lois, règlements et programmes aux réalités des secteurs saisonniers;
5. **IL EST RECOMMANDÉ** que les secteurs qui embauchent de la main-d'œuvre sur une base saisonnière reçoivent l'attribution d'une désignation saisonnière; cette désignation tiendra compte des particularités des sous-secteurs et de leurs activités;
6. **IL EST RECOMMANDÉ** que le statut de travailleur saisonnier soit défini de façon détaillée et reconnu par les gouvernements fédéral et provincial, en tenant compte, en particulier, du métier occupé, de l'expertise requise, de la récurrence de son exercice et de l'importance du maintien du lien d'emploi;
7. **IL EST RECOMMANDÉ** que les emplois saisonniers soient considérés comme des emplois convenables par le gouvernement fédéral et que le programme d'assurance-emploi soit ajusté pour respecter le maintien du lien d'emploi en acceptant le retour du travailleur à son métier sans pénalité;
8. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner accès à la formation continue sans pénalité aux travailleurs saisonniers disposant d'une date de rappel :
 - Cette mesure permettra notamment d'augmenter leur employabilité (ex. : acquisition de compétences dans leur domaine, adaptation aux nouvelles techniques et technologies). Elle favorisera financièrement l'accès à la formation associée à leur secteur d'activité, sans pénalité sur les prestations d'assurance-emploi : participer à une formation ne doit pas être pénalisant pour les travailleurs saisonniers. Elle incitera les employés à suivre des formations durant la saison morte en faisant appel à leur fierté et à leur passion, en cherchant à améliorer leur sort et, en faisant en sorte que leurs efforts soient reconnus par des incitatifs. Elle s'appuiera sur la transmission de l'information sur les différents programmes et mesures de soutien à la formation, tant auprès des travailleurs que des entreprises;
9. **IL EST RECOMMANDÉ** de permettre aux entreprises saisonnières et aux travailleurs qui le désirent l'étalement des heures de travail;
10. **IL EST RECOMMANDÉ** de donner aux entreprises saisonnières l'accès au paiement hebdomadaire des vacances;
11. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures de diversification des activités pour prolonger les périodes d'opération;
12. **IL EST RECOMMANDÉ** que les entreprises saisonnières soient soutenues dans la mise en place de mesures ou projets locaux ou régionaux visant le repérage ou le jumelage des activités contra-cycliques, qu'elles soient intra ou intersectorielles.

Le document complet portant sur les recommandations est disponible sur le site d'HortiCompétences au www.horticompetences.ca.

Pour visionner les conférences du Colloque sur la saisonnalité ou lire les « Actes du Colloque sur la saisonnalité » de novembre dernier, rendez-vous sur le site Internet du Chantier sur la saisonnalité au <http://saisonnalite.com/1er-colloque.php>.

SERCMO : PROLONGATION DE LA PÉRIODE D'ÉVALUATION JUSQU'À LA MI-MARS 2013

Le Service d'évaluation et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (SERCMO) s'adresse aux travailleurs expérimentés en aménagement paysager souhaitant se faire reconnaître leur maîtrise du métier



d'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager. Pour ce faire, les travailleurs doivent détenir une expérience significative sur les cinq compétences de la norme professionnelle d'ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager, soit :

- 1- Préparer des sites à aménager;
- 2- Réaliser des ouvrages d'aménagement paysager en matériaux inertes : produits de béton ou de pierre sur une base granulaire et menuiserie de base;
- 3- Réaliser des ouvrages d'aménagement paysager : plans d'eau, rocailles, systèmes d'éclairage à basse tension;
- 4- Implanter des végétaux ligneux et des végétaux herbacés;
- 5- Effectuer l'entretien de l'outillage et de l'équipement mécanique ainsi que manœuvrer la machinerie légère.

Afin d'être reconnu comme des ouvriers qualifiés en aménagement paysager et recevoir un certificat de qualification professionnelle d'Emploi-Québec, les travailleurs doivent passer deux évaluations sous la supervision d'un évaluateur, expert de métier, formé à cet effet :

- 1- Une évaluation théorique : une entrevue d'environ deux heures; et
- 2- Une évaluation pratique : des mises en situation réelles de travail durant deux jours.

Pour recourir à ce service, les travailleurs intéressés doivent communiquer avec Mme Catherine Lamothe, chargée de projets, par courriel, à catherine.lamothe@horticompetences.ca, ou par téléphone, au **450 774-3456**.

FORMATION DES COMPAGNONS EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER : PLUS QU'UNE QUELQUES JOURS POUR S'INSCRIRE!

Les personnes qui agissent à titre de compagnon en aménagement paysager – dans le cadre du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) – sont invitées à la formation des compagnons qui aura lieu les 12 et 13 mars prochains à Drummondville. Cette formation vise à les familiariser sur la norme professionnelle et ses différents guides ainsi qu'à les outiller quant à leur rôle et aux compétences qu'elles doivent détenir pour bien le remplir.

Un groupe de formation de 12 à 15 compagnons

Dates : les 12 et 13 mars 2013

Heure : 8 h 30 à 16 h 30

Lieu : Hôtel & Suites Le Dauphin à Drummondville

Coût : 50 \$/personne + taxes

Les propriétaires d'entreprise intéressés à inscrire un de leurs employés à cette formation peuvent communiquer avec Mme Catherine Lamothe, chargée de projets, par courriel, à catherine.lamothe@horticompetences.ca, ou par téléphone, au **450 774-3456**.

FORMATION DES COMPAGNONS

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Ouvrier ou ouvrière en aménagement paysager

HortiCompétences
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE
EN HORTICULTURE ORNAMENTALE
COMMERCIALISATION ET SERVICES

JARDINERIES À LA RECHERCHE DE CONSEILLERS- VENDEURS POUR LA PROCHAINE SAISON, PARTICIPEZ AU PROJET « VIVRE DE SA PASSION POUR L'HORTICULTURE! »

Les employeurs à la recherche de conseillers-vendeurs fiables, responsables, ayant à cœur les intérêts de l'entreprise et suscitant la confiance des clients sont invités à participer au projet « **Vivre de sa passion pour l'horticulture!** ». Ce projet vise à intégrer des personnes de 50 ans et plus dans des postes de conseiller-vendeur en jardinerie. Les candidats présélectionnés auront le privilège de recevoir une formation préparatoire portant sur le service-conseil en jardinerie – les 26, 27 et 28 mars prochains – avant d'être intégrés en emploi.

Pour participer, les employeurs n'ont qu'à remplir la fiche d'inscription disponible au www.horticompetences.ca, sous l'onglet « Employeurs et gestionnaires » sous « Recrutement

et gestion de la main-d'œuvre » sous « [Ressources pour le recrutement de la main-d'œuvre](#) » et sous « Travailleurs de 50 ans et plus ». Ils peuvent également communiquer avec Mme Catherine Lamothe, chargée de projets, par courriel, à catherine.lamothe@horticompetences.ca, ou par téléphone, au **450 774-3456**.



CONFÉRENCES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES LES 12, 19 ET 27 FÉVRIER 2013

HortiCompétences – en collaboration avec l'Association Irrigation Québec (AIQ), l'Association des services en horticulture ornementale du Québec (ASHOQ), l'Association québécoise de commercialisation en horticulture ornementale (AQCHO) et l'Association québécoise des producteurs en pépinière (AQPP) – organise trois conférences à l'intention des propriétaires et gestionnaires d'entreprises horticoles. C'est dans le cadre des assemblées générales annuelles de ces associations que sera présentée la conférence « **Mobiliser, c'est bien...Fidéliser, c'est mieux!** » par Mme Diane Demers du Réseau DOF. Cette conférence a pour objectif de fournir aux participants des stratégies et des moyens pour conserver leurs bons employés.

Les trois conférences auront lieu selon les modalités suivantes :

Dates	Heures	Associations	Lieux
12 février 2013	9 h à 10 h 45	AIQ	Hostellerie Rive-Gauche à Beloeil Salle : Jean-Paul Lemieux & René Richard
19 février 2013	9 h à 10 h 15	ASHOQ	Best Western Hôtel Universel à Drummondville, Salle : Da Vinci-Monet
27 février 2013	15 h à 16 h	AQCHO/AQPP	Hostellerie Rive-Gauche à Beloeil Salle : Grand Salon des Arts

Les personnes intéressées à assister à l'une ou l'autre des conférences sont invitées à communiquer avec l'agente de liaison de leur association :

- Mme Mélanie Langlais pour l'AIQ et l'ASHOQ. Courriel : melanie.langlais@fihog.qc.ca / Téléphone : 450 774-2228
- Mme Mélanie Waldhart pour l'AQCHO. Courriel : melanie.waldhart@fihog.qc.ca / Téléphone : 450 774-2228
- Mme Émilie Brassard pour l'AQPP. Courriel : emilie.brassard@fihog.qc.ca / Téléphone : 450 774-2228

POUR DES OFFRES D'EMPLOI VISIBLES : LE SERVICE D'AFFICHAGE D'OFFRES D'EMPLOI D'HORTICOMPÉTENCES

Les employeurs ayant des postes à recruter pour la prochaine saison peuvent recourir au service d'affichage d'offres d'emploi d'HortiCompétences. Spécialisé en horticulture, ce service permet aux employeurs de diffuser leurs offres sur les réseaux sociaux, d'y intégrer leur logo d'entreprise, d'y avoir accès 24 h/7 jours et de profiter d'une excellente visibilité. Les chercheurs d'emploi, quant à eux, peuvent s'abonner au fil RSS et avoir accès aux offres de partout grâce au site mobile.

Les entreprises intéressées à afficher leurs offres d'emploi sont invitées à consulter le site Internet d'HortiCompétences, au www.horticompetences.ca, afin de connaître toutes les modalités de ce service. Ils peuvent également communiquer avec HortiCompétences, par courriel, à info@horticompetences.ca, ou par téléphone, au **450 774-3456**.

FORMATIONS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES OFFERTES PAR L'ITA

L'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) de Saint-Hyacinthe offre aux employeurs, gestionnaires, chefs d'équipe et superviseurs différentes formations en gestion des ressources humaines. Les formations porteront sur les thèmes suivants :

- La santé et la sécurité en aménagement paysager;
- La responsabilisation des employés dans l'atteinte des profits des jardinerie;
- Le plaisir au travail;
- L'attraction et la fidélisation des bons employés;
- La supervision d'une équipe de travail;
- Le développement du leadership; et
- Du coaching personnalisé en gestion des ressources humaines.

Pour plus d'information ou inscription, communiquez avec l'ITA de Saint-Hyacinthe par téléphone, au **450 778-6504**, poste 6201, ou par courriel, à formation.continue@mapaq.gouv.qc.ca.



14^E SALON DE L'EMPLOI DU TÉMISCOUATA

Les entreprises du Bas-St-Laurent, à la recherche de travailleurs, sont invitées à participer à la 14^e édition du Salon de l'emploi du Témiscouata qui aura lieu le vendredi 12 avril prochain, de 13 h à 18 h, à l'École secondaire de la Vallée-des-Lacs à Squatec. Les exposants auront ainsi l'opportunité de rencontrer des chercheurs d'emploi et des étudiants, de promouvoir leur qualité d'employeur et la nature de leurs emplois de même que de faire connaître leurs besoins de main-d'œuvre futurs et ce, auprès de plus de 500 visiteurs. Les employeurs intéressés pourront également participer à la 1^{re} édition de la Cyberfoire de l'emploi du Bas-St-Laurent, un salon virtuel de l'emploi, qui se déroulera du **10 au 14 avril 2013**.

Pour plus d'information ou inscription, les entreprises peuvent communiquer avec Service Accès-Emploi, par téléphone, au **418 893-5837**, poste 102, ou consultez le site Internet suivant : <http://salonemploitemiscouata.accesemploi.org>.

Spécial subventions

EMPLOIS D'ÉTÉ CANADA 2013

Initié par le gouvernement fédéral, le programme Emplois d'été Canada 2013 peut offrir du soutien financier aux organismes sans but lucratif, aux organisations du secteur public ainsi qu'aux petites entreprises privées de 50 employés ou moins afin de les aider à créer des emplois d'été pour les étudiants âgés de 15 à 30 ans. Les employeurs intéressés ont jusqu'au **28 février 2013** pour présenter une demande. Chaque demande sera évaluée en fonction de différents critères. Pour plus d'information sur cette initiative ou pour consulter le *Guide du demandeur – Emplois d'été Canada*, rendez-vous à l'adresse suivante : www.servicecanada.gc.ca/fra/dgpe/ij/pej/programme/pce.shtml.

LES STAGES « DÉCOUVRIR »

Emploi-Québec, en collaboration avec des entreprises, offre aux personnes âgées de moins de 25 ans les stages « **Découvrir** ». Ces stages d'exploration et d'observation permettent à ces jeunes de vivre une réelle expérience en milieu de travail en plus de les aider à valider leur intérêt pour un métier ou une profession. Les stages d'observation peuvent s'échelonner sur quelques semaines alors que la durée maximale des stages d'exploration est de 4 semaines.

Les entreprises qui désirent accueillir des stagiaires doivent :

- Décider quels emplois elles feront découvrir aux jeunes;
- Communiquer avec le centre local d'emploi de leur région (CLE) pour s'inscrire dans la banque de stages;
- Désigner une personne-ressource qui accompagnera le stagiaire lors de son séjour (cette personne pourra travailler de pair avec un intervenant qui offrira du soutien personnalisé au jeune).

Afin de soutenir l'engagement des entreprises envers la relève, Emploi-Québec fournit :

- L'aide pour définir une offre de stage de qualité;
- Les candidatures de jeunes de moins de 25 ans intéressés à effectuer un stage;
- Un soutien éventuel pour l'accueil, l'intégration et le suivi du stagiaire;
- La visibilité et la reconnaissance publique des entreprises participantes pour leur engagement social.

Pour plus d'information sur les stages « **Découvrir** », communiquez avec le centre local d'emploi de votre région ou visitez le <http://emploiquebec.net/entreprises/recrutement/decouvrir/index.asp>.

SUBVENTIONS SALARIALES D'EMPLOI-QUÉBEC – VOLET INSERTION EN EMPLOI

La mesure « **Subventions salariales** » d'Emploi-Québec accorde un soutien financier aux entreprises embauchant des personnes éprouvant des difficultés d'intégration sur le marché du travail. L'aide financière versée varie en fonction des difficultés d'intégration de l'individu ainsi que de la nature du poste. Elle finance une partie du salaire de la personne embauchée et peut, dans certains cas, couvrir le coût de l'accompagnement de cette personne par un travailleur de l'entreprise participante ou une formation d'appoint. La durée normale de la subvention est de 30 semaines mais peut exceptionnellement aller jusqu'à 52 semaines. Les employeurs intéressés par cette mesure doivent communiquer avec le personnel des services aux entreprises du centre local d'emploi (CLE) de leur région. Pour connaître les critères d'admissibilité, les entreprises sont invitées à consulter le <http://emploiquebec.net/entreprises/recrutement/diversite/subventions.asp>.

AIDE AUX PERSONNES IMMIGRANTES ET AUX MINORITÉS VISIBLES

Emploi-Québec, en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Investissement Québec, offre le **Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME)**. Les entreprises qui embauchent des personnes d'origine immigrante ou issues des minorités visibles peuvent obtenir un soutien salarial afin de :

- Permettre l'intégration en emploi de cette personne;
- Faire accompagner cette personne par un travailleur;
- Pallier aux frais engendrés par la mise en place d'activités particulières ou l'adaptation d'outils de gestion des ressources humaines pour prendre en compte les particularités d'une main-d'œuvre issue d'autres cultures de travail;
- Défrayer les frais d'une formation d'appoint requise par la personne.

Pour plus d'information à ce sujet, communiquez avec le personnel du service aux entreprises du centre local d'emploi (CLE) de votre région. Pour obtenir les coordonnées du CLE de votre région, consultez le <http://www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/>.

Spécial

subventions (suite)

EMBAUCHE DE PERSONNES HANDICAPÉES

Les entreprises désireuses d'embaucher des personnes handicapées peuvent recevoir une subvention salariale afin de compenser les accommodements que requièrent les limitations fonctionnelles de ces personnes. Cette mesure vise à faciliter l'embauche ou le maintien en emploi de personnes handicapées dans un milieu de travail standard.

Pour être admissibles, les entreprises doivent offrir l'encadrement nécessaire et collaborer au suivi de la personne handicapée. De plus, le poste offert doit être vacant ou avoir été créé dans un milieu de travail standard.

L'aide financière accordée peut servir à soutenir le salaire, afin de pallier au manque de productivité de la personne handicapée, ou défrayer l'encadrement supplémentaire requis par cette personne. Elle peut également couvrir les frais supplémentaires pour adapter le poste de travail ou répondre aux besoins particuliers de cette personne. La durée maximale de la subvention est de 52 semaines mais peut être renouvelée sous certaines conditions.

Pour plus d'information sur la mesure **Contrat d'intégration au travail**, communiquez avec le centre local d'emploi (CLE) de votre région ou avec le service d'assistance de première ligne offert aux employeurs qui veulent embaucher des personnes handicapées par téléphone, au **1 866 640-3059**, ou par courriel, à centre.assistance.placement@mess.gouv.qc.ca.

Les organismes membres du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) offrent également une vaste gamme de services aux entreprises afin de les aider dans l'embauche ou le maintien en emploi d'une personne handicapée. Pour trouver l'organisme desservant votre région, consultez le site du ROSEPH au www.roseph.ca/accueil/membres/.

Il existe également un site spécialisé d'offres d'emploi destinées aux personnes handicapées. Les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées et faire connaître leurs offres d'emploi sont invités à consulter le www.handicapemploi.com.

PASSERELLE POUR L'EMPLOI EN RÉGION

Grâce à Emploi-Québec et au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les employeurs qui éprouvent de la difficulté à recruter de la main-d'œuvre dans leur région peuvent maintenant faire connaître leurs offres d'emploi aux nouveaux immigrants dans la région métropolitaine de Montréal. Cette mesure permet ainsi de pallier aux difficultés de recrutement vécues dans certaines régions en plus de rendre accessible aux employeurs une main-d'œuvre diversifiée. Par ailleurs, les immigrants admissibles à ce programme pourraient recevoir une aide financière pour couvrir les frais reliés à l'entrevue ainsi qu'à leur déménagement. Pour plus d'information sur la **Passerelle pour l'emploi en région**, composez le **1 888 643-4721**.

AIDE FINANCIÈRE ET SERVICES SPÉCIALISÉS EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Emploi-Québec offre également aux entreprises divers services spécialisés en gestion des ressources humaines. Ces services comprennent :

- La consultation en gestion des ressources humaines;
- L'aide à la mise sur pied d'un service des ressources humaines;
- L'accompagnement en gestion;
- Le soutien à la mise sur pied d'un comité de concertation;
- L'aide pour réaliser un projet permettant la stabilisation des emplois précaires;
- Des conseils pour aménager ou réduire le temps de travail pour maintenir ou créer des emplois.

Pour plus d'information sur les services d'Emploi-Québec, communiquez avec le personnel des services aux entreprises du centre local d'emploi (CLE) de votre région. Pour obtenir les coordonnées du CLE de votre région, consultez le <http://www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/>.

Section *formation*

LES MARDIS DU SAVOIR EMPLOI-QUÉBEC : DES SÉMINAIRES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 100 % GAGNANTS

Le centre de service aux entreprises Emploi-Québec Île-de-Montréal, en collaboration avec le promoteur B2B stratégies événementielles et vidéo, propose des séminaires qui couvrent tous les aspects de la gestion des ressources humaines pour aussi peu que 100 \$ (taxes en sus) chacun, incluant le petit-déjeuner et le repas du midi trois services.

Les séminaires touchent différents sujets allant du recrutement à la sélection de son personnel en passant par la gestion de la diversité culturelle.

Les séminaires se tiendront au Club Saint-James à Montréal mais sont ouverts à toutes les entreprises de la province.

Pour plus d'information ou inscription, rendez-vous au www.mardisdusavoir.com et cliquez sur « Séminaires ». Les entreprises intéressées pourront s'inscrire et effectuer leur paiement en ligne.

MAÎTRISE EN ARCHITECTURE DE PAYSAGE : UNE FORMATION UNIVERSITAIRE DE 2^E CYCLE

Le nouveau programme de maîtrise en architecture de paysage mène à la certification professionnelle, via l'adhésion à l'Association des architectes paysagistes du Québec, et s'adresse aux diplômés de premier cycle en design de l'environnement, environnement, études urbaines, géographie, architecture, urbanisme et arts plastiques; ainsi qu'aux diplômés de deuxième cycle en aménagement du territoire, architecture, environnement, études urbaines, études urbaines et environnementales, géographie et urbanisme.

Le programme offre deux concentrations qui peuvent être intégrées à l'intérieur d'un cheminement mixte :

- La concentration **Design avancé** permet d'acquérir les compétences analytiques, méthodologiques, techniques et pratiques menant à un niveau élevé de connaissances en design des espaces et des territoires de toutes natures, notamment en relation avec le projet urbain contemporain (lancée en septembre 2012);
- La concentration **Grands paysages** permet d'acquérir les compétences requises pour comprendre la dynamique des paysages régionaux, ruraux et métropolitains, pour identifier les représentations sociales à l'égard de ces paysages et pour élaborer les plans d'action et les modes d'intervention permettant de les préserver, de les mettre en valeur et d'en assurer la bonne gestion (à venir en septembre 2013).

Cette maîtrise est offerte à l'Université de Montréal. Pour plus d'information, rendez-vous au www.ame.umontreal.ca/2-3-cycles/index.html.

PROMOTION DE L'HORTICULTURE

HortiCompétences sera présent :

- **Congrès de l'Association des paysagistes professionnels du Québec (APPQ)**
Les 20 et 21 février 2013
Centre de Congrès de Lévis, Lévis
- **Colloque sur l'approche orientante de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle (AQISEP)**
21 mars 2013
Hôtel Hilton Québec, Québec

HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM LE 1^{ER} MAI 2013

À compter du 1^{er} mai 2013, le taux général du salaire minimum passera de 9,90 \$ à 10,15 \$/heure. De plus, le taux du salaire minimum pour les salariés au pourboire sera porté de 8,55 \$ à 8,75 \$/heure.

Ce bulletin a été réalisé grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 