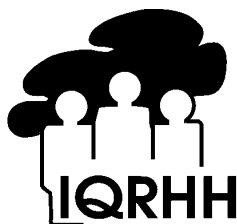


RAPPORT D'ACTIVITÉS

du 1^{er} janvier au 31 mars 2005



Institut québécois
des ressources humaines
en horticulture

MOT DU PRÉSIDENT	PAGE 2
------------------	--------

MISSION	PAGE 2
---------	--------

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	PAGE 3
--	--------

PROMOTION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	PAGE 4
--	--------

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN D'ŒUVRE	PAGE 6
--	--------

PROMOTION DES EMPLOIS	PAGE 7
-----------------------	--------

Mission

L'Institut québécois des ressources humaines en horticulture a comme mission d'accroître l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité de l'industrie horticole par le biais d'une gestion performante de ses ressources humaines et de susciter un engagement des gouvernements à réaliser les changements utiles à l'atteinte de cet objectif.



Pour la première fois de son histoire, l'IQRHH publie un rapport pour les mois de janvier, février et mars 2005. Cette étape de trois mois reflète la transition qu'a effectuée l'IQRHH pour répondre aux critères relatifs au nouveau statut de comité sectoriel afin d'être opérationnel au 1er avril 2005.

Rappelons les changements majeurs qui se sont réalisés. Le conseil d'administration de l'Institut a été confronté à des décisions majeures quant à sa structure et sa capacité d'intervention pour l'ensemble de l'horticulture. Les travaux d'analyse et de consultations auprès des associations membres de l'Institut ont mené les administrateurs à recommander que l'organisme modifie sa charte pour devenir la structure d'accueil du comité sectoriel. C'est le 27 janvier que la Commission des partenaires du marché du travail a approuvé la mise en place d'un comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services.

Une assemblée générale extraordinaire a donc été nécessaire pour modifier les règlements généraux afin que la structure administrative de l'organisme reflète le champ d'intervention qui lui était maintenant reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail.

Un nouveau conseil d'administration a été élu et s'est immédiatement mis à la tâche d'élaborer le plan d'action 2005-2006. Tout en réalisant ces changements, le conseil d'administration et le personnel de l'Institut ont veillé à ce que les objectifs des projets déjà en cours soient atteints. De plus, il a été clairement défini que l'Institut devait continuer à s'impliquer dans 4 dossiers développés aux cours des ans avec le secteur de la production horticole : la mutuelle de prévention en santé et sécurité, la mutuelle d'assurance collective, le projet sur la stabilisation des emplois et le Prix de gestion des ressources humaines.

L'Institut est fin prêt pour les défis qui se dessinent à l'horizon. Nous serons à l'écoute de vos besoins et travaillerons avec ardeur afin de développer un secteur à l'image des gens qui font l'industrie : un secteur passionnant!

Merci aux membres du conseil d'administration, au personnel de l'Institut ainsi qu'à tous les intervenants et partenaires impliqués dans la réalisation des différents projets qui se sont concrétisés durant cette période de trois mois.

Le président,

Daniel Cléroux

Membres DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 29 février 2005, le conseil d'administration suivant était formé :

== Délégués de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec

André Mousseau

Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec

Luce Daigneault

Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec

== Représentants des employeurs secteur commercialisation et services

Lucie Normandeau

Les Aménagements Ensoleillés inc.

Daniel Cléroux

Jardin Cléroux & Frères inc.

Lise Gauthier

Floriculture Gauthier inc.

Michel Grégoire

Arrosage St-Élie inc.

Bob Lussier

Aménagement Côté Jardin inc.

== Représentants des travailleurs

Christian Pilon

Association des surintendants de golf

Richard Beaudoin

Travailleurs unis de l'Alimentation et du Commerce (TUAC)

== Représentants des gouvernements (personnes-ressources)

Louis Dionne, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS) Emploi-Québec

Mario Lauzon, Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC)

== Membres du comité exécutif

Daniel Cléroux, président

André Mousseau, vice-président

Lucie Normandeau, secrétaire-trésorière

== Partenaires Financiers

Emploi-Québec

Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

Groupe AST

Banque Royale

Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIHOQ)

Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées de

Ressources humaines et développement des compétences Canada

== Consultants aux projets

Isabelle Messier, c.g.a.

Suzanne Fortin, Bureau R.H. inc.

François Poirier, F.G.C. Conseil inc.

Cargo communication graphique inc.

Élisabeth Normandeau, Gestion et formation Noréli

Pierre-Paul Racicot, Formation Pro FP

Institut québécois du développement en horticulture ornementale (IQDHO)

== Équipe de l'IQRHH

Martine Matteau, directrice générale

Annie Laramée, chargée de projets

Josée Mireault, agente de communication

Marie-Christine Hon, secrétaire de direction



Promotion DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'Institut a poursuivi le développement des projets suivants :

❑ RÉVISION DE LA CLASSIFICATION DE LA CSST

La CSST présentait le 16 novembre dernier son analyse de la révision des classifications en agriculture. Ce processus de révision vise à régler des problèmes d'équité ainsi que les problèmes de crédibilité statistique. En agriculture, sur les 6 unités, 3 ont été considérées non-crédibles, dont celle de l'unité 10040 reliée aux productions végétales.

La proposition visait à constituer deux nouvelles unités : l'unité 10140 qui se résume à la culture en champs et l'unité 10150 qui se résume à la culture en serre. Nous avons jusqu'au 31 janvier 2005 pour formuler nos commentaires.

Le conseil d'administration de l'IQRHH a analysé le dossier à sa réunion du 5 janvier 2005 et a formulé des commentaires qui visaient à s'assurer que les entreprises exerçant les 2 activités ne soient pas pénalisées. Les commentaires ont été soumis aux associations concernées pour validation et par la suite acheminés à la CSST. La CSST a retenu la proposition de permettre dans certaines circonstances des classifications distinctes lorsqu'une entreprise exerce à la fois des cultures en champs et en serre.

❑ ARTICLES RÉDIGÉS AU COURS DU TRIMESTRE

- Une norme professionnelle pour l'ouvrier en aménagement paysager
- Les vacances durant la saison, est-ce possible?

❑ KIOSQUE D'INFORMATION

L'Institut était présent à la Place d'affaires de la Semaine horticole en février 2005 à l'Hôtel Mortagne de Boucherville.

❑ MUTUELLE DE PRÉVENTION

Notre mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail continue de croître. Lors de l'assemblée générale annuelle de la mutuelle, une formation spécifique a été dispensée aux membres. La conférence «Voir à l'ergonomie pour prévenir les tendinites, bursites et compagnie» offrait une initiation aux différentes étapes d'une analyse ergonomique en milieu de travail.

❑ PROJET SUR LA STABILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE HORTICOLE EN MONTÉRÉGIE

Ce projet pilote vise à jumeler des entreprises horticoles de la Montérégie qui ont des périodes d'activité complémentaires, afin de permettre d'allonger la période d'emploi des travailleurs, et par le fait même, d'accroître la stabilité de la main-d'œuvre.

Le modèle de jumelage en expérimentation permet aux travailleurs saisonniers d'avoir accès aux postes offerts par les employeurs participants et se caractérise principalement par le fait que les entreprises restent employeurs de leurs travailleurs, alors qu'une ressource de coordination articule les jumelages.

Un nom a été choisi pour ce regroupement d'entreprises. Il s'agit de **Réseau Stabili-Travail**. La création d'un logo et l'élaboration d'un dépliant sont prévus pour le développement de l'image corporative du regroupement.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2005, 5 nouveaux jumelages ont été réalisés, impliquant des entreprises de production horticole, une entreprise en récréotourisme et une autre en transformation alimentaire.

Outre les activités de coordination, de promotion et de supervision de jumelages, le projet comporte un volet de service-conseil en gestion des ressources humaines auprès des entreprises horticoles, ainsi qu'une vigie quotidienne des emplois saisonniers sur le territoire de la Montérégie. Cette vigie permet de recruter de nouvelles entreprises pour le regroupement et de maximiser les opportunités de jumelages.

Le projet bénéficie de l'aide financière d'Emploi-Québec Montérégie.

PRIX DE
Gestion des
Ressources
Humaines
 EN HORTICULTURE

7^e ÉDITION

Ce prix souligne le savoir-faire et le sens de l'innovation d'une entreprise horticole qui reconnaît l'importance d'une saine et efficace gestion des ressources humaines.

Félicitations au lauréat 2005

Les Paysages Rodier inc. de Saint-Hyacinthe



www.iqrhh.qc.ca

❖ PRIX DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN HORTICULTURE 7^E ÉDITION

Initié en 1998, ce prix veut souligner le savoir-faire, l'esprit d'innovation ou l'apport significatif d'une entreprise qui, par ses activités, s'est illustrée dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Il souhaite également faire connaître les modèles novateurs et mettre en relief les nombreux avantages liés à une saine gestion des ressources humaines.

Cette activité a bénéficié, pour la remise 2005, de l'appui des partenaires suivants: Groupe AST, Québec-vert et RBC Groupe Financier.

Le prix a été remis à l'entreprise «Les Paysages Rodier inc.» le 10 février 2005 lors de la Soirée Méritas tenue dans le cadre de la Semaine horticole.

Formation et DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

SEMMAINE HORTICOLE 2005

La 12^e édition de la Semaine horticole, sous le thème « Cap sur les marchés » s'est tenue les 9, 10 et 11 février 2005 à l'Hôtel Mortagne de Boucherville.

Mandaté par le Conseil québécois de l'horticulture, l'Institut organise cet événement d'envergure provinciale qui constitue un véritable carrefour de formation et d'affaires destiné à stimuler la performance et la compétitivité des entreprises horticoles.

La Semaine horticole s'adresse aux producteurs horticoles, aux intervenants du secteur horticole, aux entreprises de services reliés au secteur horticole, aux étudiants et enseignants en horticulture et aux experts en services-conseils pour le secteur horticole.

Plus de 650 personnes ont participé aux différentes activités de l'événement.

Trois journées ont été consacrées aux activités de formation. Des conférences thématiques et des ateliers spécialisés pour les groupes participants y ont été présentés.

Volet FORMATION

Les Conférences thématiques

Les conférences thématiques abordent des sujets d'intérêt pour les gestionnaires d'entreprise horticole. Des conférenciers de renom ont été invités dans le cadre de ce volet.

Les ateliers spécialisés des groupes participants

La multiplicité des sources d'information désormais accessibles aux producteurs oblige les groupes participants à définir des orientations et exploiter des créneaux précis d'intervention. Les groupes ont développé une programmation plus spécialisée offrant ainsi une journée complète au contenu varié.

Volet AFFAIRES

La Place d'affaires, avec ses 24 exposants, demeure la principale activité d'affaires de La Semaine horticole. Afin de mousser l'achalandage de cette activité et inciter le maximum de visite des exposants, les Pausés-santé et les bars apéro y ont été servis.

Volet RECONNAISSANCE

La Soirée Méritas, sous la présidence d'honneur de la ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, madame Françoise Gauthier offre une atmosphère permettant toujours plus d'échanges et de discussions. Huit prix Méritas, le prix de gestion des ressources humaines en horticulture, le Méritas de la Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec et le Mérite horticole du Conseil québécois de l'horticulture y ont été remis.



❑ PROJET DE FORMATION POUR DE JEUNES PERSONNES HANDICAPÉES



L'IQRHH a poursuivi sa collaboration avec divers organismes pour réaliser le projet de formation, d'intégration en emploi de personnes handicapées dans le secteur horticole. La formation a été dispensée par le Centre des Moissons. La deuxième cohorte a terminé sa formation au printemps 2005.

Les organismes suivants participent à la réalisation de ce projet : Centre des Moissons; Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées; Fonds d'intégration au travail des personnes handicapées de Ressources humaines et développement des compétences Canada; Groupement des associations de personnes handicapées de Richelieu-Yamaska (GAPHRY); Service de développement de l'employabilité de la Montérégie (SDEM); Emploi-Québec.

Une conférence de presse s'est tenue le 10 février. Huit jeunes participants au projet et désormais prêts à travailler ont été présentés à l'industrie.

❑ PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL POUR L'OUVRIER EN AMÉNAGEMENT PAYSAGER

Depuis septembre dernier, nous travaillons à développer un programme d'apprentissage en milieu de travail pour l'ouvrier en aménagement paysager. Cette approche vise le développement, la maîtrise et la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail. Elle vise les travailleurs déjà en emploi. Le processus mènera à l'identification d'une norme professionnelle qui doit faire consensus dans l'ensemble du secteur.

En février dernier, s'est tenue une première rencontre d'experts du métier afin de valider le profil de compétences de l'ouvrier en aménagement paysager. Suite à cette rencontre, d'autres consultations ont été menées afin de réévaluer les données relatives à l'analyse du métier et apporter les corrections au profil de compétences. Ces travaux seront validés à nouveau auprès du comité d'experts. La norme qui découlera de ce profil sera soumise, à l'automne, au processus de validation de l'industrie.

❑ COLLABORATION AUX ACTIVITÉS RÉGIONALES DE LA FÉDÉRATION INTERDISCIPLINAIRE DE L'HORTICULTURE ORNEMENTALE DU QUÉBEC (FIOHQ)

La Fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec (FIOHQ) a tenu quatre activités régionales visant à présenter une conférence d'intérêt ainsi que les programmes offerts aux membres des associations. L'Institut a collaboré pour préparer et offrir la conférence « La gestion du personnel au printemps » et pour présenter la Mutuelle de prévention en santé et sécurité de même que le programme d'assurance collective.

PARTIE 3

Promotion DES EMPLOIS

❑ SONDAGE AUPRÈS DES ÉTUDIANTS EN HORTICULTURE

Ce projet visait à documenter les difficultés de référence afin d'améliorer les processus d'information et de concertation en matière de référence pour la formation en horticulture. Ce sondage a été acheminé aux directions des centres de formation professionnelle en horticulture ainsi qu'aux institutions de niveau collégial en décembre 2004 pour passation auprès des étudiants en horticulture.

La compilation des 310 questionnaires reçus a été réalisée et le sommaire des résultats a été rédigé. L'analyse complète des résultats sera présentée au conseil d'administration pour fin de recommandation dans les stratégies de promotion.

❑ PROJET PILOTE EN JARDINERIE POUR LES TRAVAILLEURS D'EXPÉRIENCE DE 55 À 64 ANS

L'IQRHH travaille depuis quelques mois à la réalisation d'un projet pilote visant à intégrer des candidats de 55 ans et plus dans des postes de conseiller-vendeur en jardinerie.

De janvier à mi-mars, 21 personnes passionnées d'horticulture provenant de différentes régions du Québec ont été présélectionnées et inscrites au projet. Une formation de 4 jours dispensée par l'Institut québécois du développement en horticulture ornementale (IQDHO), a été prévue au projet afin de bien préparer les candidats à leur nouvel emploi; deux jours à la mi-mars et deux autres au début avril 2005.

Parallèlement, 33 entreprises se sont inscrites au projet afin d'embaucher des travailleurs de ce profil. Il s'agissait alors de coordonner les jumelages candidat-employeur, selon la situation géographique et les besoins de chacun. Dans le cadre de ce projet, les gestionnaires participants bénéficient également d'une journée de formation portant sur la gestion du personnel de 55 ans et plus, animée par Groupe Ambition.

Un suivi auprès des candidats et auprès des employeurs sera assuré pour la période d'intégration en emploi et servira à documenter les facteurs de réussite.



3230, rue Sicotte, local E-300 ouest, Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 7B3

Téléphone : (450) 774-3456 • Télécopieur : (450) 774-3556

www.iqrhh.qc.ca