Lēad MC

N° 10

Une initiative d'Adecco, leader mondial en ressources humaines

Les femmes et le leadership

PDG : sous les projecteurs

Linda Hasenfratz, de Linamar Corporation, explique comment atteindre la réussite

Au-dessus de ses affaires

Donna Wilson, l'une des vice-présidentes de WorkSafeBC, a suivi la voie qu'elle a choisie

Et plus encore :

La situation familiale en milieu de travail

construire sur le soutien

Adecco

EMPLOYEURS DE CHOIX, SUIVEZ LA BONNE VOIE.

Adecco vous propose les candidats les plus compétents pour vos postes permanents!

Laissez-nous trouver le candidat idéal!

Adecco Canada

- Chef de file national des solutions en ressources humaines.
- Adecco place plus de personnes – grâce à davantage de possibilités d'emplois temporaires, permanents, contractuels et professionnels – chez davantage d'organisations que toute autre entreprise au Canada.
- Nous avons plus de 50 ans d'expérience sur le marché canadien.
- Nous comptons plus de 50 bureaux à travers le Canada.
- Nous offrons un large éventail de programmes afin de contribuer à l'essor de votre entreprise.

Faites confiance à Adecco pour combler tous vos besoins en matière de recrutement.

Adecco

travailler heureux, vivre mieux

1 866 646 3322

adecco.qc.ca

Lēad

N° 10

05 ÉDITORIAL
Par Sandra Hokansson, Présidente et directrice nationale Adecco, Services de Ressources Humaines Ltée

06 LOI
LA SITUATION FAMILIALE EN MILIEU DE TRAVAIL
Par Sarah Vokey, Avocate spécialisée en droit du travail, Rubin Thomlinson LLP

09 TÊTE-À-TÊTE
Avec Linda Hasenfratz, Directrice générale de Linamar Corporation

12 ÉCONOMIE
UN PESSIMISME EXAGÉRÉ
Par Peter R. Andersen, Ph.D., Conseiller économique et prévisionniste

14 PDG : SOUS LES PROJECTEURS
Victoria Sopik, Cofondatrice et PDG Kids & Company

17 TALENT
AU-DESSUS DE SES AFFAIRES
Avec Donna Wilson, VP, des services à l'industrie et de la durabilité pour la Commission des accidents du trvail de la C.-B.

21 RÉFLEXION
REPENSER LE RÔLE DES FEMMES DANS LE MILIEU DES AFFAIRES AU CANADA
Par Desiree Schroer, Chef de la technologie, BMO Groupe Financier

RÉDACTRICE : Sandra Hokansson

RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT : Markus Lutz

COLLABORATEURS : Peter R. Andersen
Linda Hasenfratz
Melissa Mayhue
Judy Mackenzie
Desiree Schroer
Victoria Sopik
Sarah Vokey
Donna Wilson

CONCEPTEUR PRINCIPAL : Leanne O'Brien

PUBLICITÉ : Adecco Canada
10 Bay Street, 7th Floor
Toronto, ON M5J 2R8

SERVICE À LA CLIENTÈLE ET ABONNEMENT : lead@adecco.ca

Touts droits réservés. Aucune section de cette publication ne peut être reproduite, en tout ou en partie, sans le consentement explicite de l'éditeur. *Lēad*™ accueille favorablement les collaborateurs, mais n'assume aucune responsabilité à l'égard de manuscrits, de photographies et de tout autre matériel soumis et non sollicité. Les opinions exprimées dans ce bulletin appartiennent aux auteurs et ne sont pas nécessairement celles partagées par Adecco Employment Services Limited au ses succursales. *Lēad*™ est publié deux fois l'an par Adecco Employment Services Limited et distribué au Canada.

La rareté des ressources, un enjeu quotidien!

La protection de notre environnement est une responsabilité qui nous incombe à tous et Adecco Canada fait tout en son pouvoir afin de minimiser l'impact environnemental de ses activités quotidiennes en diminuant la quantité d'émissions et de déchets néfastes qu'elle produit. Comme gage de notre engagement, le papier sur lequel ce document est imprimé est dérivé de sources qui supportent le développement d'une gestion responsable des forêts ainsi que le respect des droits civils et traditionnels.

Adecco

travailler heureux, vivre mieux

ÉDITORIAL

SANDRA HOKANSSON
Présidente et directrice nationale Adecco,
Services de Ressources Humaines Ltée

À l'instar de nombreuses femmes, il a toujours été important pour moi d'obtenir chacun des postes que j'ai occupés en raison de mes compétences, et non de mon sexe. La présence des femmes dans les échelons supérieurs, et plus précisément la faible représentation des femmes aux postes de direction comparée à celle des hommes, soulève cependant la question suivante : consacrons-nous assez d'efforts au perfectionnement, au soutien et au parrainage des femmes dirigeantes?

Les Canadiennes représentent près de la moitié de la main-d'œuvre du pays et obtiennent plus de la moitié des diplômes universitaires et professionnels qui sont décernés chaque année. Pourtant, seulement une poignée d'entre elles ont été promues à des postes supérieurs au sein d'entreprises canadiennes.

Selon l'organisme sans but lucratif Catalyst, œuvrant à l'accroissement des débouchés offerts aux femmes, les femmes n'occupent que 17 % des postes de cadres supérieurs et 13 % des postes de direction au sein des 500 meilleures entreprises privées et cotées en bourse au Canada. Cette sous-représentation des femmes chez les cadres ne touche pas que les femmes; elle pourrait avoir des répercussions à long terme sur la santé des entreprises canadiennes. Dans un contexte de mondialisation grandissante de l'économie, la diversité est essentielle pour susciter l'intérêt des consommateurs. Il faut aussi tenir compte de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée imminente due au départ à la retraite des baby-boomers, qui forcera les entreprises à revoir leur conception du cadre supérieur type.

J'ai certainement tiré avantage de faire partie d'une industrie reconnue pour sa forte tendance à promouvoir des femmes aux postes de cadres supérieurs. Les dirigeantes apportent aux employeurs une riche expérience ainsi que de vastes connaissances et compétences. Grâce à sa position unique, le secteur de la dotation peut fournir aux femmes l'occasion d'accéder à une carrière gratifiante et de longue durée, ou d'obtenir des emplois temporaires à horaire souple permettant de se réintégrer au marché du travail après avoir élevé leurs enfants. Bien qu'il existe de nombreuses autres industries ouvertes aux femmes et que ces dernières constituent plus de la moitié de la main-d'œuvre, les femmes représentent une bien plus faible proportion des postes de direction.

Offrir aux femmes l'occasion d'entreprendre une carrière n'est cependant qu'une partie de la solution. Le mentorat et le soutien financier des entreprises sont essentiels à la création de programmes de perfectionnement qui influeront de manière importante sur le nombre de femmes nommées à des postes de direction.

Ce numéro de *Lēad* est consacré au sujet des femmes à la tête d'une entreprise. J'ai le plaisir de vous présenter une entrevue avec Linda Hasenfratz, directrice générale de Linamar Corporation, qui présente ses réflexions sur les défis auxquels les femmes sont confrontées en affaires et sur les façons de les surmonter. Je suis heureuse de publier des articles de plusieurs autres femmes d'affaires talentueuses qui contribuent à peindre un nouveau portrait du cadre supérieur et à changer le visage des entreprises canadiennes, une organisation à la fois.

> Bien qu'il existe de nombreuses autres industries ouvertes aux femmes et que ces dernières constituent plus de la moitié de la main-d'œuvre, les femmes représentent une bien plus faible proportion des postes de direction.»

Suivez Adecco sur les médias sociaux ...
adecco.qc.ca/linkedin, adecco.qc.ca/facebook and adecco.qc.ca/twitter

La situation familiale en milieu de travail

CONSTRUIRE SUR LE SOUTIEN

Afin d'aborder la question de la faible présence des femmes aux échelons supérieurs des entreprises, certains pays européens réfléchissent à l'adoption de lois conçues pour instaurer un équilibre entre les sexes. Le Canada connaît des problèmes similaires à ce chapitre. En effet, l'étude Financial Post 500 Women Senior Officers and Top Earners menée par Catalyst en 2010 révèle que les Canadiennes n'assument que 17,7 % des postes de cadres supérieurs. L'un des enjeux que connaissent les femmes dirigeantes est la conciliation travail-famille, deux obligations qui s'opposent. Il est primordial que toutes les femmes reçoivent l'appui de leur milieu de travail pendant leur ascension aux échelons supérieurs puis pendant l'exercice de leurs fonctions de direction. Les femmes ayant des obligations familiales ont néanmoins besoin d'encore plus de soutien. Certains employeurs trouvent naturel de veiller à l'épanouissement de leurs employées; d'autres seront amenés par une tierce partie à comprendre que la situation familiale est protégée par la loi.

Toutes les législations provinciales sur les droits de la personne du Canada, sauf celles du Nouveau-Brunswick et du Québec, offrent aux employés une protection contre la discrimination fondée sur la situation familiale. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec, L.R Q., chapitre C-12, fournit néanmoins une protection aux employés contre la discrimination basée sur l'état civil. La protection législative contre la discrimination dans le domaine de l'emploi protège les employés pendant l'étape de recrutement, pendant l'exercice de leurs fonctions et au moment de leur départ.

Bien qu'une grande partie de la jurisprudence sur la situation familiale traite des relations entre le parent biologique et l'enfant, la protection de la situation familiale peut s'étendre à une variété d'autres relations, au-delà de la relation enfant-parent biologique.

Tous les employés qui déclarent avoir souffert de discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur situation familiale doivent en fournir la preuve avant que l'employeur ne soit obligé de répondre à leurs besoins. Une étude de la jurisprudence sur la situation familiale permet toutefois de relever une ambiguïté quant aux éléments nécessaires pour prouver un cas de discrimination.

D'abord, on constate que pour prouver qu'il y a eu discrimination et pour amener l'employeur à respecter ses obligations en matière d'accommodement, l'employé doit démontrer que l'employeur a modifié les termes ou les conditions de l'emploi, ce qui aurait créé une interférence sérieuse avec d'importantes obligations familiales. De plus, la jurisprudence laisse entendre que les employés peuvent être tenus de trouver une alternative raisonnable afin d'accommoder leurs besoins par leurs propres moyens. Cela signifie qu'il est possible que les employés n'aient pas le droit de voir toutes leurs obligations familiales accommodées, en particulier celles reposant sur une préférence. L'exigence de prouver qu'il y a eu discrimination rend plus difficile les revendications liées à la situation familiale que celles relatives aux autres types de discrimination.

Par contre, dans un autre ensemble de décisions juridiques, on dénote une

SARAH VOKEY
Avocate spécialisée en droit
du travail, Rubin Thomlinson LLP

approche progressiste de la définition de la situation familiale; il est seulement exigé que l'employé démontre qu'une exigence professionnelle a un effet notable sur ses obligations familiales. De ce point de vue, l'employeur peut devoir accommoder l'employé à la suite d'un changement qu'il a effectué ou parce que la situation familiale de l'employé a changé.

Si la loi demeure contradictoire au sujet de la situation familiale, l'employeur a tout de même des moyens à sa disposition pour résoudre la question des obligations familiales des femmes au travail et ainsi les appuyer dans leur ascension. Voici quelques conseils à ce sujet.

Définition de la situation familiale
Il faut garder l'esprit ouvert lorsque l'on détermine les relations qui sont couvertes par la protection de la situation familiale. Bien qu'une grande partie de la jurisprudence tient compte de la relation parent-enfant, il est préférable d'interpréter la législation des droits de la personne de façon libérale; la protection peut s'étendre à d'autres types de relations.

Les demandes d'accommodement pour des raisons familiales doivent être envisagées
Les demandes d'accommodement pour des raisons familiales doivent être envisagées aussi sérieusement que toute autre demande similaire relative à une autre forme de discrimination prohibée.

Même si la jurisprudence comporte des divergences à ce propos, l'employeur devrait faire preuve de prudence et accorder la même attention à une demande d'accommodement justifiée par la situation familiale qu'à toute autre demande. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'accommodement à moins que la demande ne pose une contrainte excessive ou qu'elle déroge à une exigence professionnelle justifiée.

Accommodements découlant de changements
Pour l'instant, la loi n'établit pas de façon claire ce qui oblige un employeur à fournir un accommodement, soit uniquement en cas de modification des exigences professionnelles ou également en cas de changement de la situation familiale. Si un employeur apporte des changements à un poste, il devrait songer à leur incidence sur l'employé et viser à intégrer une part de souplesse à ces changements pour faciliter tout accommodement, s'il y a lieu.

Éviter le traitement non généralisé des demandes d'accommodement
En matière d'accommodement, l'employeur devrait éviter d'adopter une approche unique pour l'ensemble du personnel et privilégier les entretiens personnels avec les employés à propos de leur situation respective. L'employeur devrait en particulier s'informer des raisons de la demande et des autres options qu'il peut offrir à l'employé. L'employeur devra ensuite évaluer les différentes possibilités d'accommodement qu'il pourrait accorder sans que cela ne constitue pour lui une contrainte excessive. Il faut donc préconiser une analyse propre à chaque cas afin d'offrir une solution appropriée et d'atténuer les risques liés aux responsabilités associées à ce type de demande.

Évaluation des politiques tacites
Les règles non écrites peuvent engendrer des allégations de discrimination fondée sur la situation familiale. L'employeur doit donc s'assurer que les politiques écrites et non écrites sont observées avec logique et n'entraînent pas de discrimination fondée sur l'un des motifs énoncés dans la loi.

Communication claire
L'employeur devrait entretenir un environnement où les voies de communication sont aussi ouvertes que possible. Cela peut aider les employés à réaliser que la porte est ouverte lorsqu'ils ont besoin de discuter de leurs préoccupations. Dans le même ordre d'idées, l'employeur devrait tenter de bien communiquer ses attentes et les politiques pertinentes à son personnel. Cette démarche peut aider à réduire la tension et à mieux faire comprendre les intentions de l'employeur.

Sarah Vokey est une avocate spécialisée dans le droit du travail et fait partie du cabinet Rubin Thomlinson s.r.l. Elle accompagne ses clients – employeurs et employés – dans tous les domaines du droit du travail et règle des questions liées aux droits de la personne qui surviennent sur les lieux de travail. Elle aborde des questions juridiques complexes de façon calme et réfléchie. Elle utilise une approche axée sur les résultats tout en tenant compte des stratégies d'affaires de l'entreprise, des besoins de celle-ci et de la valeur des personnes concernées.

LINDA HASENFRATZ
Directrice générale de
Linamar Corporation

LINDA HASENFRATZ PARTAGE SA RECETTE POUR LE SUCCÈS

Pouvez-vous cerner des défis que vous croyez propres à votre expérience en tant que femme à un poste de direction?

La gent masculine est prédominante dans l'industrie automobile, mais j'ai découvert que ce n'est ni un avantage, ni un désavantage : simplement une réalité. Je suis tellement habituée à la dynamique et aux acteurs de l'industrie que je m'y sens à l'aise; le déséquilibre des sexes n'est qu'un aspect de mon travail, que je ne laisse pas m'ébranler ni m'intimider.

La récente récession économique a forcé la majorité des entreprises canadiennes à améliorer leurs méthodes de travail pour survivre dans un milieu des affaires transformé. Quels sont les changements auxquels a été confrontée votre entreprise et quelles sont les ressources qui ont éclairé vos décisions par rapport à ces changements?

Comme toutes les entreprises, Linamar a été touché par la récession et a dû prendre des décisions difficiles. Nous avons adopté un mantra simple pour nous aider à maintenir le cap, même au moment fort de la crise financière : réduire les coûts, motiver les employés et décrocher de nouveaux contrats.

La production allégée est un principe fondamental chez Linamar. Cela fait dix ans que nous passons nos coûts en revue régulièrement. Augmenter l'efficacité fait partie intégrante de l'industrie automobile : la compétition croissante oblige constamment les entreprises à devenir plus efficaces. Linamar n'avait donc dès le départ pas beaucoup de gras dans lequel couper. Nous avons pu cerner certains domaines où le faire, mais nous n'avons pas eu à revoir complètement notre modèle d'affaires, car nos opérations étaient déjà hautement sophistiquées et relativement diversifiées. Lorsque la récession a frappé, nous étions en tête de peloton.

Au Canada, les femmes démarrent quatre entreprises sur cinq; pourtant, leur représentation aux échelons supérieurs et à la direction a diminué depuis 2007. En vous basant sur votre expérience personnelle, comment expliquez-vous cette situation apparemment contradictoire?

C'est une excellente question, pour laquelle je n'ai pas vraiment de réponse : lorsque l'on s'y attarde, elle ne soulève que davantage de questions.

Le marché du travail compte plus de femmes scolarisées que jamais, alors pourquoi cela ne se reflète-t-il pas dans leur présence parmi les cadres? Est-ce en raison des circonstances? Les femmes sont-elles trop jeunes?

>>

Adecco Professionnels

Votre lien avec des gens de talents

Adecco réunit plus de gens et plus d'organismes que toute autre entreprise de services de ressources humaines au Canada.

Adecco Professionnels
travailler heureux, vivre mieux

adecco.qc.ca

Pourquoi les nouvelles entreprises ne connaissaient-elles pas une croissance plus marquée? Qu'est-ce qui freine leur croissance? Est-ce un manque d'expérience ou l'incapacité de se rendre plus loin que la phase de démarrage? Est-ce une difficulté d'accès au capital de risque?

Plusieurs questions naissent de cet état des choses. Nous devons d'abord comprendre les données du problème avant d'essayer de le résoudre.

Quelles sont les qualités, selon votre propre expérience, que doivent acquérir les dirigeants pour s'adapter aux nouvelles réalités du marché?

La première chose qui me vient à l'esprit est l'aptitude à s'harmoniser au changement. Peu de gens sont favorables au changement, mais savoir en profiter pleinement permet aux entrepreneurs de répondre aux conditions variables du marché et d'assurer la prospérité de leur organisation.

C'est particulièrement vrai si votre entreprise est en croissance – ce qui s'applique à toutes les entreprises aujourd'hui. En période de croissance, la dynamique de l'entreprise est en constante évolution; il faut élargir les stratégies, mettre au point un plan concurrentiel et investir dans les nouvelles technologies.

Un dirigeant compétent doit aussi faire preuve de discernement et avoir un sens aigu des affaires. Une entreprise ne se gère pas en vase clos; on doit comprendre ce qui se passe sur le marché et anticiper les répercussions qu'auront les éléments extérieurs sur la stratégie et la croissance de son entreprise.

Quelles sont les ressources et associations d'affaires qui ont eu de l'importance dans votre cheminement vers un poste de direction? Selon vous, y a-t-il des domaines où l'on remarque des lacunes dans l'appui accordé à la formation des dirigeantes au Canada?

Je crois que nous puisons dans diverses sources d'inspiration et de connaissances pour façonner notre propre façon de diriger. La Young Presidents' Organization (YPO) est une ressource merveilleuse pour les jeunes meneurs. Elle offre des programmes et des séminaires où les participants apprennent à établir des stratégies, à diriger des entreprises et à améliorer leurs aptitudes de communication.

J'ai aussi beaucoup appris des dirigeants avec qui je travaille chez Linamar. Mon équipe comprend des professionnels incroyablement talentueux, ce qui me motive tous les jours dans mon travail. Et bien sûr, mon père a été un modèle tout au long de ma carrière.

Que peuvent faire les entreprises canadiennes pour fournir davantage d'occasions d'ascension aux femmes?

Je crois que les entreprises canadiennes doivent d'abord ternir compte de la répartition de leur effectif. Est-ce que les femmes représentent 50 % du personnel et seulement 10 % des postes de gestion, ou le niveau de représentation est-il en accord avec le nombre total de femmes?

Ces chiffres doivent être représentatifs et proportionnés. Après avoir cerné les domaines où l'on observe une sous-représentation, il faut cerner la source du problème. Est-ce que trop peu de femmes démontrent de l'intérêt pour une section précise de l'entreprise? Que peut-on faire afin d'encourager plus de femmes à soumettre leur candidature pour les postes en question?

Les programmes de mentorat sont aussi importants. Les femmes professionnelles doivent avoir accès à des programmes officiels et non officiels qui leur permettent d'acquérir des capacités de leadership, de développer leur sens des affaires et de tirer des leçons des bons et mauvais coups de leurs prédécesseurs.

Vous avez exercé une multitude de fonctions à Linamar, passant d'opératrice de machine à directrice générale. Comment votre expérience influence-t-elle votre façon de diriger l'entreprise?

Le travail en atelier m'a dotée d'une précieuse expérience et m'a permis de voir l'entreprise sous toutes ses coutures, des finances au contrôle de qualité en passant par tous les autres aspects. Grâce à mon apprentissage, je saisis parfaitement la nature de nos activités et j'ai une excellente idée de la façon d'exécuter des tâches précises. J'ai aussi été en mesure d'établir des relations avec les employés de tous les échelons et de gagner leur respect.

> «Trouvez un mentor et tirez le maximum de son enseignement.»

Les industries de la fabrication et de l'automobile ont changé de façon radicale depuis la récession. Compte tenu de la valeur élevée du dollar canadien et de la demande inégale de la part des partenaires commerciaux aux États-Unis, quelle est votre vision de l'avenir pour les entreprises canadiennes œuvrant dans ces secteurs?

Linamar a la chance d'être une entreprise qui a pu se situer à l'avant-garde en ce qui concerne les devises. Nous achetons beaucoup de bien en dollars américains et un certain nombre de nos produits se trouvent dans des fonds canadiens. Effectuer des dépenses avec des monnaies différentes contrebalance la force du dollar canadien.

De plus, un huard fort peut aider une entreprise à amorcer sa croissance à l'échelle mondiale. Pour nous, cela veut dire que nous sommes en mesure d'acheter des sociétés et de nous installer dans d'autres pays à coût moindre que par le passé.

Les sociétés des secteurs manufacturiers et automobiles devraient songer à adopter un scénario semblable; à revoir leurs pratiques d'achat et à concentrer leurs efforts pour tirer profit de la mondialisation grandissante du marché.

Suite à la page 19...

Un pessimisme exagéré

L'instabilité du marché financier a fait les manchettes cet été. La confiance des consommateurs a été ébranlée par la crise de la dette souveraine en Grèce et par l'application de la stratégie de la corde raide en ce qui a trait au plafond de la dette américaine. L'on doute également que les États-Unis soient en mesure de passer d'une lente reprise économique à une croissance accélérée et renforcée de l'intérieur. Depuis la catastrophe survenue au Japon, les données économiques sont inférieures aux prévisions, ce que reflète le déclin du marché boursier qui a suivi les sommets atteints à la fin avril. En effet, l'indice Dow Jones a enregistré une baisse de 800 points, ou d'environ 6 %.

Selon les vérifications effectuées, le PIB réel des États-Unis a connu une hausse de 1,8 % au premier trimestre, un taux annuel moindre que prévu. On ne s'attend pas à ce que la croissance du deuxième trimestre soit beaucoup plus élevée. Le nombre de premières demandes d'assurance-emploi a de nouveau augmenté. La pénurie de pièces automobiles en provenance du Japon a touché les activités manufacturières et les ventes du secteur automobile tant aux États-Unis qu'au Canada. Aux États-Unis, les ventes du secteur immobilier demeurent faibles et le prix des maisons est en baisse constante. De plus, le gouverneur de la Banque du Canada, M. Carney, aurait officieusement fait état de risques importants pour la reprise économique.

Ces différents éléments composent le « brouillard économique », qui rend difficile la distinction entre la tendance économique principale, la tendance secondaire et les évènements aléatoires. L'on prévoit encore une croissance économique au-dessus de la moyenne au Canada et aux États-Unis pendant la seconde moitié de 2011 et tout au long de 2012. La prochaine récession frappera probablement plus tôt qu'on ne le voudrait, mais nous estimons qu'elle se produira approximativement en 2014-2015. Cette récession sera différente de la crise financière de 2008-2009 puisqu'elle sera sans doute le résultat de la surenchère habituelle des taux d'intérêt et du resserrement budgétaire.

> « Il ne faut pas croire les affirmations selon lesquelles la reprise du marché du travail canadien repose en grande partie sur les emplois à temps partiel. »

La crise des dettes européenne continuera de faire les manchettes au cours de l'été. Il est possible que cette crise accentue la baisse de régime du marché boursier et qu'elle entraîne la propagation d'un taux de change instable. Malgré cela, les experts prévoient toujours qu'une transition se produira aux États-Unis et au Canada : la reprise modérée serait suivie d'une croissance étendue et autosuffisante. Jusqu'ici, le maillon manquant était la création d'emplois dans le secteur privé américain, mais le nombre d'embauches a augmenté par rapport à l'an passé. En quelques mois, il y a eu une amélioration marquée des conditions d'emploi aux États-Unis. En mai, 83 000 nouveaux emplois étaient pourvus dans le secteur privé. Quoique bien en deçà des prévisions, cette hausse faisait suite à la création de 244 000 emplois réalisée en trois mois, de février à avril.

Le principal lien de causalité entre l'Europe et l'Amérique du Nord dont on devrait se préoccuper est la possibilité que la situation en Grèce provoque une crise du marché boursier d'envergure mondiale. La confiance du marché est déjà secouée par la menace d'une contagion et par les risques systémiques auxquels sont confrontées les banques européennes. Toutefois, une chute de 10 à 15 % des principaux indices boursiers des États-Unis ne causerait pas un bouleversement monstre. Les évènements survenus au même moment l'an passé se reproduiraient, mais il ne s'agirait pas d'une crise. La bourse

PETER R. ANDERSEN, PH.D.
Conseiller économique
et prévisionniste

a connu une forte hausse depuis l'été dernier et des rectifications étaient de toute façon nécessaires; la Grèce et le Portugal ne font que fournir le prétexte de ces rectifications. Il faut garder présent à l'esprit que le Dow Jones a grimpé de 3 000 points (28 %) entre la fin août et la fin avril.

En fin de compte, la Grèce et le Portugal sont de petits pays. Pour leur propre intérêt, les dirigeants européens et le FMI doivent gagner du temps et contenir la crise. L'horizon économique de l'Europe devrait ainsi s'éclaircir et paraître plus sûr d'ici septembre. Il devrait en être de même en Amérique pour ce qui a trait au plafond des dettes. Entretemps, on pourra s'inquiéter suffisamment de l'ampleur des problèmes qui sévissent en Europe, susceptibles d'échapper au contrôle des décideurs. D'ailleurs, la cause véritable de la nouvelle montée des prix de l'or n'est pas la peur de l'inflation, mais la crainte qu'inspire la situation européenne.

Quant au Canada, son économie devance indéniablement celle des États-Unis. Après une croissance de 3,1 % au quatrième trimestre de 2010, le PIB réel du Canada a atteint un taux annuel de 3,9 % au premier trimestre de 2011 alors que les États-Unis enregistraient une croissance réelle de 1,8 %. Il semble de plus que l'économie canadienne ait poursuivi sa croissance à un rythme plus élevé que la moyenne pendant le deuxième trimestre. Le deuxième trimestre a en effet démarré en force grâce à une solide hausse mensuelle du PIB réel en mars. À cela s'ajoute le taux d'emploi important, qui a atteint des niveaux élevés en avril et en mai.

Suite à la page 23...

PDG : SOUS LES PROJECTEURS

Victoria Sopik
Cofondatrice et PDG
Kids & Company

Peu d'entreprises sont dirigées par des femmes au Canada et encore moins remportent un succès comparable à celui de Kids & Company, entreprise créée par Victoria Sopik. En 2008, Kids & Company a été désignée l'entreprise canadienne ayant la plus grande croissance par le magazine Profit$. L'entreprise poursuit sur sa lancée; au cours de la prochaine année, elle prévoit ouvrir de nouvelles garderies à Hamilton, Niagara, Calgary, Edmonton, Kanata, Vancouver, Winnipeg, Kingston et Toronto. Kids & Company fonctionne grâce au parrainage des entreprises, un modèle novateur unique en son genre au pays et qui a attiré l'attention des grands employeurs du Canada tels que CIBC, la Banque royale, Deloitte, Ernst & Young et KPMG.

Sachant que trouver un équilibre entre les responsabilités professionnelles et la vie familiale représente un défi de taille pour les parents à l'emploi, Mme Sopik a créé Kids & Company afin de rendre le retour au travail aussi agréable que possible. L'idée a de toute évidence été source d'inspiration puisque le nombre de centres s'établit déjà à 30 et continue d'augmenter.

Les ambitions professionnelles de Mme Sopik sont apparues tôt dans sa vie. Elle s'est lancée en affaires pour la première fois à 17 ans en ouvrant un camp de vacances pour les touts petits. À 22 ans, elle fondait un organisme sans but lucratif pour les enfants de deux ans et plus, Sunshine Childcare Centres.

Forte d'un diplôme en administration de l'Université Western Ontarion, Mme Sopik consacre les 12 années suivantes à l'expansion de ses affaires et de sa famille. Ses efforts ont porté fruit : elle a maintenant huit enfants, et est la directrice en chef d'une entreprise florissante présente dans 18 villes du pays. Ayant elle-même vécu l'expérience, Mme Sopik sait en quoi consiste le quotidien d'une mère au travail. Elle éprouve donc une profonde sympathie pour les parents qui ont à choisir entre retourner au travail et s'assurer que leurs enfants reçoivent les soins qu'ils méritent. Ce sentiment l'incite à entreprendre son plus ambitieux projet à ce jour. En 2002, elle lance Kids & Company aux côtés de Jennifer Nashmi, la chef du service des finances.

La mission de Kids & Company est de fournir des services de garde souples et fiables aux parents qui travaillent. Offrir un équilibre travail-vie personnelle aux parents et un environnement stimulant et interactif aux enfants : voilà le travail de toute une vie qu'accomplit Mme Sopik. Sa passion est de transformer l'approche des entreprises canadiennes en matière d'avantages sociaux accordés aux employés.

Comme les entreprises cherchent à attirer et à retenir une main-d'œuvre qualifiée, nombre d'entre elles sont prêtes à subventionner la garde des enfants ou à en assumer les coûts pour se positionner en tant qu'employeur de choix favorable à la famille. Le modèle d'affaires élaboré par Mmes Sopik et Nashmi permet à leurs clients d'accommoder leurs employés sans avoir à assumer les coûts associés à la gestion d'installations dont ils seraient propriétaires.

En contrepartie, les employés savourent la liberté et la paix d'esprit qui accompagnent l'accès à une garderie professionnelle, digne de confiance. La concentration et la productivité des employés sont donc accrues et le taux d'absentéisme réduit, ce qui permet donc à l'entreprise de réaliser des économies.

La volonté de Mme Sopik d'améliorer la qualité de vie des enfants et des parents s'étend bien au-delà de ses activités professionnelles. Au cours des dernières années, elle a en effet apporté son soutien à une grande variété d'œuvres dédiées aux femmes et aux enfants ainsi qu'à des établissements de pédiatrie. Voici quelques faits saillants de son engagement philanthropique :

• Participation au conseil de la Scarborough General Hospital Foundation;

• Coprésidence de la collecte de fonds Blossom Ball, un évènement qui a permis d'amasser des milliers de dollars pour apporter des améliorations aux hôpitaux locaux;

• Collecte de fonds pour le Camp Oochigeas, un organisme bénévole financé par le secteur privé qui offre aux enfants atteints du cancer des programmes de 12 mois favorisant les sentiments d'appartenance, de confiance et de force;

• Membre fondatrice du Christine Wood Grant Fund for Grieving Children, un fonds qui vient en aide aux enfants en deuil;

• Membre du comité national du programme Les femmes s'entraident, les femmes s'en sortent, chapeauté par la Fondation canadienne des femmes;

• Bénévole au sein de Sick Kids Leaders, un groupe de professionnels dynamiques qui s'assure que les établissements de soins de santé pédiatriques reçoivent chaque année des dons et l'appui de bénévoles.

La réputation professionnelle de Mme Sopik a été grandement enrichie par son dévouement envers ses enfants, demeuré constant malgré sa charge de travail élevée. Heureuse de pouvoir partager les leçons qu'elle a tirées de son expérience, elle a récemment créé un blogue sur le site Web de Kids and Company, qu'elle alimente deux fois par semaine. Elle y traite de divers enjeux, allant de l'importance du sommeil à la gestion des problèmes de comportement. Ayant travaillé dans le domaine des soins à l'enfance pendant plus de 20 ans, Mme Sopik est considérée par plusieurs comme une spécialiste en la matière. Ses conseils les plus pertinents s'appuient toutefois sur son expérience en tant que mère. Lorsqu'on lui demande comment elle maintient l'équilibre entre sa carrière et ses obligations familiales, Mme Sopik conseille de ne pas chercher à atteindre la perfection. « Faites de votre mieux et faites des choses qui sont à votre portée. Essayez de ne pas vous sentir coupable de vos choix et ayez des attentes réalistes envers vous-même! »

Un conseil pragmatique qui vaut la peine d'être suivi, à en juger par la réussite personnelle et professionnelle de Mme Sopik.

Enjeu de rétention? Investissez dans vos employés!

Formations adaptées à vos besoins :

- Dans l'adversité, faisons preuve de créativité!
- Comment gérer des situations difficiles avec des clients
- La gestion du temps et la gestion de soi
- La responsabilisation... Et si c'était passionnant?
- Le changement imposé : faites face à la musique!
- Les comportements manipulateurs : les repérer et les déjouer!
- Mobiliser et fidéliser par le coaching
- Mon leadership en situation de conflit
- Pour en finir avec les réunions inefficaces
- Transformer vos employés difficiles en employés performants

Formations offertes en entreprise par groupe de 5 à 15 personnes.

Adecco
travailler heureux, vivre mieux

1 866 888 2685
adecco.qc.ca

EN TANT QUE VICE-PRÉSIDENTE DES SERVICES À L'INDUSTRIE ET DE LA DURABILITÉ POUR LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DE LA COLOMBIE-BRITANIQUE, DONNA WILSON

n'a pas peur d'ouvrir des portes.

DONNA WILSON

VP, des services à l'industrie et de la durabilité pour la Commission des accidents du trvail de la C.-B.

Les responsabilités de Donna sont grandes : elle doit superviser les enquêtes, les évaluations, les services à l'industrie et aux travailleurs, en plus d'assurer la continuité et la durabilité des activités pour l'un des plus importants marchés du travail au Canada. Ce poste est le résultat de nombreuses années de travail acharné, de dévouement et, surtout, de détermination.

Donna a commencé sa carrière dans une grande société. Au cours des 15 années passées au sein de cette entreprise, elle a progressivement monté les échelons pour occuper des postes importants, bâtissant ainsi sa réputation de collaboratrice efficace et très performante.

Malgré son ancienneté, son expérience indéniable et ses capacités flagrantes, Donna s'est vue refuser une place parmi les dirigeants de la société.

Elle a alors décidé de se hisser elle-même au haut de l'échelle.

« J'ai réalisé que je devais travailler pour une organisation qui croirait en mes capacités », explique Donna.

Une occasion s'est présentée chez Vancity, la plus grande coopérative d'épargne et de crédit au Canada, où elle a travaillé au service des ressources humaines, avant d'en devenir vice-présidente.

Chez Vancity, Donna a acquis un éventail de compétences impressionnant qui lui a permis de relever son plus grand défi : occuper le poste de première vice-présidente des ressources humaines pour les Jeux olympiques de Vancouver en 2010.

Ces Jeux ont été un succès retentissant pour le Canada et la ville de Vancouver a été reconnue pour son accueil et son hospitalité. Alors que les yeux du monde entier étaient tournés vers le Canada, Donna Wilson dirigeait les activités de ressources humaines du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver (COVAN). À la tête d'une équipe de 70 personnes, elle a mis en œuvre des politiques et des approches en matière de ressources humaines qui ont eu une influence sur les activités de 1 500 employés à temps plein et de 3 500 employés à temps partiel. L'étendue des responsabilités de Donna pendant les Jeux était une olympiade en soi. En effet, en plus de gérer le service des ressources humaines, elle a également dirigé les efforts de durabilité des Jeux, les services aux clients internationaux et le premier programme « Olympic Legacy of Safety ». Grâce à cette initiative révolutionnaire, les Jeux de Vancouver ont été les plus sécuritaires de l'histoire.

Pour Donna, les Jeux olympiques ont été une expérience inestimable où elle a dû se surpasser pour relever les défis qui lui étaient présentés. « Ne soyez pas intimidé par l'ampleur de la tâche, affirme-t-elle. Si vous croyez en la mission de l'organisation et que vous avez avec vous une équipe de soutien, vous serez surpris de voir tout ce que vous pouvez accomplir. »

Comprenant l'importance capitale des mentors et des personnes modèles pour le perfectionnement professionnel, Donna s'est tournée vers des conseillers en leadership et des mentors, à différents stades de sa carrière, pour obtenir leur soutien et leurs conseils. « Une chose importante à retenir lors de votre ascension

>>

est de faire preuve d'esprit critique par rapport à qui vous êtes et qui vous devenez. Une partie de la croissance professionnelle est de comprendre comment les gens vous perçoivent. Examinez soigneusement votre développement personnel et demandez à quelqu'un en qui vous avez confiance de vous y aider. »

Donna recommande aussi aux jeunes professionnels de se joindre à des associations ou à des chambres de commerce afin de se développer et d'en apprendre sur leur industrie. « Ce type d'organisations vous permet de jeter un regard stratégique sur les choses et de constater directement ce qui se passe au sein de votre industrie. »

Toujours prête à aller de l'avant, Donna affirme que l'apprentissage continu est la clé de l'avancement. « Dès le début, il faut se bâtir une réputation d'expert, mais plus on prend de l'expérience, plus il faut démontrer de grandes connaissances. » Cette façon de penser s'applique au travail et à l'information relative à l'industrie, mais elle insiste également sur l'importance de la sensibilisation à ce qui se passe dans le monde. « Lisez attentivement les rapports économiques et soyez conscient de ce qui se passe partout ailleurs. Un bon cadre supérieur est celui qui a une feuille de route variée et différents pôles d'expertise – c'est le genre d'expérience qu'un chef d'entreprise doit posséder. »

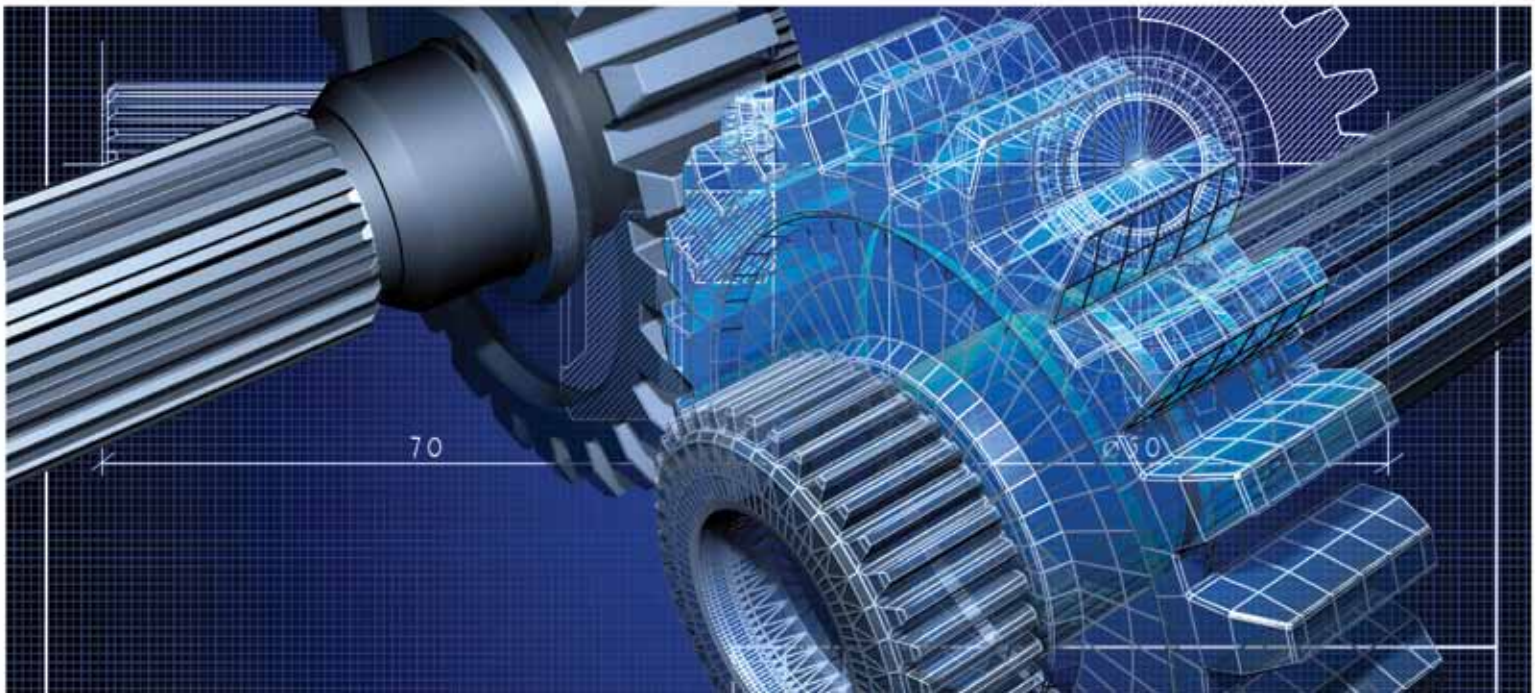
Lorsqu'on lui demande pourquoi il y a si peu de femmes à des postes de haute direction, Madame Wilson affirme que c'est parce qu'elles n'ont pas vraiment de modèle. « Peu de femmes pensent à briguer des postes de direction, car ils sont tous occupés par des hommes. » Selon elle, ce phénomène se retrouve dans d'autres aspects de la sphère professionnelle : « Les femmes hésitent à demander une promotion ou une augmentation; elles ont tendance à tout simplement accepter ce qui leur est offert. Les femmes doivent être intrépides et se dire qu'elles sont d'excellentes candidates pour un poste de direction. Pour y arriver, les femmes doivent avoir ce genre de réaction. »

Par contre, prendre la décision et se faire à l'idée de devenir PDG est une autre paire de manches. « Vous devez décider dès le début si vous voulez ou non devenir un cadre, prévient Donna, car cela prend beaucoup de temps et, ce temps, vous pourriez le passer avec votre famille. »

Pourtant, Donna ne regrette absolument pas le temps et l'énergie investis dans sa carrière. Le conseil qu'elle donne aux jeunes femmes de ne pas s'imposer de limites est loin d'être de simples paroles en l'air; c'est une philosophie qui l'a propulsée vers des sommets inimaginables. Avec une telle détermination, les possibilités sont infinies.

Nous recrutons des ingénieurs de talent

Roevin est un chef de file mondial du recrutement d'ingénieurs, de techniciens et de main-d'œuvre spécialisée. Roevin trouve le candidat idéal pour chaque entreprise depuis plus de 35 ans. Trouvez le bureau le plus près de chez vous au www.roevin.ca.



ROEVIN
ENGINEERING RECRUITMENT

roevin.ca

Suite de la page 11 :

LINDA HASENFRATZ EXPLIQUE COMMENT ATTEINDRE LA RÉUSSITE

C'est actuellement le moment d'investir le fort dollar canadien dans l'innovation, la recherche et le développement de produits pouvant être vendus à travers le monde. Une monnaie solide renforce la présence des entreprises à l'échelle internationale.

Vous avez quatre enfants. Comment conciliez-vous la gestion d'une entreprise dont le chiffre d'affaires est de 2 milliards de dollars avec toutes les exigences liées à élever une famille?

Premièrement, je n'essaie pas de tout faire moi-même. J'ai une équipe exceptionnelle au travail et une autre à la maison : plus l'équipe est efficace, moins les tâches à faire soi-même sont nombreuses. Ainsi, quand j'arrive à la maison, je peux consacrer tout mon temps à mes enfants.

Mes enfants ont entre 10 et 15 ans; je me suis aperçue que le rôle de parent change avec l'âge des enfants. Comme ils ont grandi, mes enfants ont davantage besoin de temps seul à seul avec moi; ils me demandent conseil pour surmonter les aléas de la préadolescence et de l'adolescence.

Le parent croit que cette période sera moins exigeante que la petite enfance, mais c'est plutôt l'inverse. Lorsque les enfants atteignent l'adolescence, on ne peut pas les réunir pour discuter en groupe de leurs problèmes et sentiments respectifs.

Je fais des efforts constants pour m'assurer de donner du temps à chacun de mes enfants. Il est difficile de répondre à la fois à leurs besoins et à ceux de l'entreprise, ou même aux miens. Mais ce n'est pas une question de choix; je ne peux pas prévoir le moment précis où mes enfants auront à se confier.

Quels sont vos conseils pour les femmes qui aspirent à diriger une entreprise?

Se fixer des objectifs élevés entraîne toujours de meilleurs résultats. Si vous placez la barre haute, vous travaillerez fort pour l'atteindre.

Apprenez autant que vous le pouvez. Comment les sociétés et les personnes que vous admirez ont-elles réussi? Informez-vous sur la façon d'améliorer vos aptitudes de dirigeante en accumulant de l'expérience dans le plus de domaines possible. Plus vous aurez de connaissances, plus vous serez qualifiées.

Comportez-vous comme une entrepreneuse : dépensez l'argent de la société comme s'il s'agissait du vôtre. Réfléchissez aux façons d'effectuer vos dépenses de façon plus astucieuse et plus efficace.

Entourez-vous d'une équipe qui vous appuie et vous met en valeur : vous ferez meilleure figure si vous travaillez avec des personnes compétentes. Préparez la relève : souvent, vous ne pouvez progresser si vous n'avez pas de remplaçant qualifié, qui peut faire votre travail.

Trouvez un mentor et tirez le maximum de son enseignement. Joignez-vous à des associations d'affaires ou à des groupes de diplômés et établissez des liens avec des personnes dont vous pourrez apprendre quelque chose.

Et finalement, sachez où vous voulez aller et comment vous comptez vous y rendre

Linda Hasenfratz a été nommée directrice générale de Linamar Corporation en 2002. Elle a exercé les fonctions de présidente de 1999 à 2002. Mme Hasenfratz s'est jointe à Linamar Corporation en juillet 1990 et a suivi un programme de formation exhaustif pour connaître tous les aspects de l'entreprise.

Repenser le rôle des femmes dans le milieu des affaires au Canada

2011 marque le centenaire de la Journée internationale de la femme. Le droit des femmes a réalisé des progrès remarquables au cours de ce siècle. Grâce aux efforts de celles qui nous ont précédés, les femmes ont maintenant le droit de travailler et de recevoir une éducation, et peuvent plus que jamais s'inspirer de modèles féminins. Bien que l'on ait accompli de grandes choses, il y a encore fort à faire. Le manque de dirigeantes au sein des entreprises canadiennes est un problème complexe dont la résolution exige une planification réfléchie et une nouvelle façon de penser. Les entreprises et les femmes qui aspirent à leur direction doivent travailler de pair afin que les personnes soient reconnues pour leurs compétences, non pas que certaines soient négligées en raison de leur sexe.

Créer une culture d'entreprise qui prône l'inclusion

Les entreprises canadiennes ne reflètent pas les collectivités où elles sont établies. Étant donné que les femmes représentent 80% de la clientèle des magasins au détail, les entreprises doivent embaucher un personnel diversifié, à l'image des collectivités. Mettre en place une culture de l'inclusion requiert la participation de tous les membres de l'entreprise. Quelques démarches peuvent aider à atteindre cet objectif, comme rédiger un énoncé sur l'inclusion au sein de l'entreprise ou de l'équipe, créer et épauler un réseau de soutien pour les employés et encourager la diversité.

Saisir sa chance

Demandez à connaître les possibilités qui s'offrent à vous : simplement attendre équivaut à un refus. Pour faire avancer votre carrière, il est primordial de cerner les possibilités de perfectionnement et de les saisir. L'exercice de nouvelles fonctions permet d'acquérir d'autres compétences et connaissances, et de créer des liens à l'extérieur du cercle professionnel habituel.

S'entraider

Nous avons tous entendu parler de femmes qui intimident leurs collègues. Puisqu'il y a peu de postes offerts aux femmes, on pourrait croire que sur le marché du travail, c'est chacune pour soi. Certaines études révèlent qu'en fait, les femmes intimidatrices s'en prennent souvent à d'autres femmes. Si les femmes ne s'appuient pas l'une l'autre, pourquoi un homme choisirait-il de le faire? Les femmes doivent être ouvertes à l'esprit de solidarité.

Se perfectionner

La plupart des femmes doivent s'efforcer d'aiguiser leurs qualités de meneuse par l'acquisition de nouvelles habiletés et le renforcement de compétences naissantes. Le mentorat est l'occasion idéale pour les femmes en position de leadership d'amener d'autres femmes à exercer des fonctions de direction. Le mentorat peut prendre diverses formes, y compris un encadrement professionnel tant formel qu'informel. Un mentor attentif constitue un élément essentiel à une carrière réussie.

>>

RÉFLEXION

DESIREE SCHROER
Chef de la technologie
BMO Groupe Financier

>>

Beaucoup d'hommes peuvent tirer avantage de la relation avec leur mentor pour faire avancer leur carrière.

Établir des stratégies pour diversifier l'effectif

Les entreprises canadiennes doivent élaborer des stratégies d'envergure en matière de ressources humaines et mettre l'accent sur la diversité. L'industrie des services financiers a en majeure partie mené le mouvement observé dans le secteur des services privés. Par exemple, la Banque de Montréal (BMO) a mis sur pied une stratégie détaillée dans laquelle le conseil d'administration de la banque s'engage à favoriser la promotion des femmes aux postes de direction. La stratégie et le programme de mesure du rendement ont entraîné une hausse importante du nombre de femmes occupant des postes de cadres à la BMO. La proportion de femmes parmi les cadres est en effet passée de 9 % en 1997 à plus de 37 % aujourd'hui.

S'engager personnellement

L'engagement de l'entreprise envers la diversité ne permet de résoudre qu'une partie de la question; l'autre ingrédient essentiel à l'avancement de la carrière d'une personne est sa propre volonté. Sheila Wellington, anciennement présidente de Catalyst, exprime cette idée avec justesse : « Les gens, hommes et femmes, peuvent construire ou détruire leur propre carrière. D'autres peuvent s'intéresser à vous, vous tendre la main et même devenir votre mentor… mais en fin de compte, vous seul pourrez imaginer votre carrière, la façonner et la faire progresser. »

Desiree Schroer est l'une des dirigeantes principales au sein du service des activités et des technologies à la Banque de Montréal. Elle est responsable de la gestion de l'information, en appui aux plateformes de données et d'informations d'affaires de la banque. Mme Schroer s'est bâti une carrière au sein de l'une des meilleures institutions financières de sa catégorie au Canada.

Les lecteurs du magazine *Lēad* sont aussi des adeptes du :

BULLETIN DE L'EMPLOYEUR

Votre publication mensuelle sur les tendances économiques du secteur des RH

Ne manquez pas le prochain numéro disponible en août.

Abonnez-vous dès aujourd'hui!
employerbulletin.ca

Suite de la page 13 :

Un pessimisme exagéré

Depuis l'automne dernier, le travail à temps plein jouit d'une forte recrudescence au Canada. Le taux de chômage saisonnier s'établit à 7,4 %, son niveau le plus bas depuis janvier 2009. L'offre de travail se centre principalement sur les postes à temps plein dans le milieu privé et les hommes adultes représentent la plus grande catégorie de travailleurs actifs. Ce sont de bonnes nouvelles pour le secteur de la consommation puisque ces emplois viennent renforcer la hausse des profits et la confiance des consommateurs.

Il ne faut pas croire les affirmations selon lesquelles la reprise du marché du travail canadien repose en grande partie sur les emplois à temps partiel. Sur une période d'un an se terminant en mai, les postes à temps plein constituaient plus de 80 % des emplois créés. Le nombre de personnes à l'emploi a augmenté de 273 400, dont 223 800 occupent des postes à temps plein. En revanche, le travail à temps partiel a connu une augmentation de 49 600 postes seulement au cours de la dernière année. L'Ontario a connu les gains les plus impressionnants en matière d'emploi à temps plein, catégorie où se place l'ensemble des 115 600 nouveaux postes créés dans la province au cours de la période se finissant en mai.

On remarque une division entre le secteur privé et le secteur public quant à la croissance de l'emploi, ce qui est aussi un indicateur de santé économique. Au cours des douze derniers mois, le nombre d'emplois créés dans le secteur privé (117 800) a dépassé celui du secteur public (48 100) par un rapport supérieur à trois pour un. En matière de création d'emplois, le secteur manufacturier (25 000 nouveaux postes) devance de loin celui de l'administration publique (16 900 nouveaux postes).

Comme les gouvernements en sont à réduire leurs coûts, il est encourageant de constater que les employeurs entament la deuxième moitié de 2011 avec optimisme et confiance, comme le démontre la récente croissance du secteur privé. Alors que divers évènements continuent d'affecter la situation économique sur la scène internationale, le Canada jouit d'une excellente position qui lui permettra de bénéficier d'une croissance continue et de devenir une véritable puissance économique.

Peter Andersen, Ph. D., est un conseiller indépendant spécialisé dans les prévisions économiques. Il consacre une partie de l'année à enseigner l'économie à l'Université du Texas, à Austin. Le Financial Post l'a nommé le prévisionniste canadien le plus précis à maintes reprises.

Canadian Paralympic Committee | Comité paralympique canadien
Adecco
CPC ATHLETE CAREER PROGRAMME
In Cooperation with Adecco Group

En 2011, le Comité paralympique canadien et Adecco joignent leurs forces pour créer le

programme Connexion Carrière Athlètes

Ce programme prépare les athlètes paralympiques en vue d'une carrière après leur retraite du sport de haut niveau et leur permet de rejoindre le milieu des affaires canadien.

Le programme Connexion Carrière Athlètes offre des services d'orientation et de formation aux athlètes paralympiques pour qu'ils s'intègrent avec succès au marché du travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez écrire à employment@AthleteCareerProgram.ca ou communiquer avec le Groupe Adecco au 1 866 646-3322.

Vous trouverez d'autres renseignements sur les sites suivants :
www.adecco.ca
www.paralympic.ca

Adecco Groupe

Le Groupe Adecco offre aux entreprises et aux chercheurs d'emploi un éventail sans égal de services de dotation et de ressources pour la carrière. Osez en découvrir plus sur nos divisions indépendantes et spécialisées.

Adecco
travailler heureux, vivre mieux

Adecco, chef de file mondial en solutions RH, compte 50 ans d'expérience et 5 500 bureaux dans le monde entier, dont 50 succursales au Canada seulement.

Adecco offre des services complets de dotation dans plusieurs secteurs d'activités, notamment la bureautique et l'administration, la comptabilité et les finances, le marketing et les ventes, l'ingénierie et les emplois techniques, la technologie de l'information, les solutions en capital humain, les soins de santé et beaucoup d'autres.

adecco.qc.ca | adecco.ca

Holloway Schulz & Partners

Une grande entreprise commence par un bon personnel, c'est-à-dire des personnes avec une vision pur l'organisation et soucieuses des résultats et de l'entière satisfaction de la clientèle. Avec près de 40 ans d'expérience en recrutement professionnel, Holloway Schulz et Partners se distingue par son vaste réseau de ressources pour découvrir et attirer des candidats de choix pour votre organisation.

hollowayschulz.ca

ROEVIN

Roevin, l'un des plus importants fournisseurs de personnel technique au Canada, se spécialise dans le recrutement de personnel pour les domaines de la construction et de la gestion des activités, de l'ingénierie ainsi que pour les secteurs technique et commercial. Roevin possède plus de 35 ans d'expérience et se révèle un partenaire fiable et éprouvé dans la gestion du processus complet pour proposer les bons candidats aux bonnes entreprises.

roevin.ca