

COMMERCE & *industrie Rive-Sud*

NOUVEAU PRÉSIDENT
à la CCIRS

**RAPPORT DES
ÉTATS GÉNÉRAUX**
sur la main-d'œuvre

NOUVEAU LOOK
pour la CCIRS

LES GAGNANTS
du concours LADN

GROS PLAN SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Unis pour agir

CCIRS

Chambre de commerce &
d'industrie de la **Rive-Sud**

PRIX 35^e ÉDITION EXCELLENCE

**DÉPOSEZ DÈS MAINTENANT
VOTRE CANDIDATURE**

LE 11 FÉVRIER 2019 À 12 H

Date limite de dépôt des candidatures

Bureau de la CCIRS

LE 14 MARS 2019 - 16 H À 18 H

Dévoilement des finalistes

Groupe Serdy

LE 8 MAI 2019 - 17 H À 21 H

Gala Dominique-Rollin

Théâtre L'Étoile Banque Nationale du Quartier DIX30

Présenté par



FORTIER D'AMOUR GOYETTE
AVOCATS - NOTAIRES - FISCALISTES - MÉDIATEURS

CCIRS

Chambre de commerce &
d'industrie de la **Rive-Sud**

DIRECTION GÉNÉRALE :
Stéphanie Brodeur

**RÉDACTRICE EN CHEF,
COORDINATION ET PUBLICITÉ :**
Isabelle Labrecque

CORRECTION ET RÉVISION :
Majuscule

GRAPHISME :
12H30.ca

Pour toutes questions concernant
le magazine de la CCIRS :

ilabrecque@ccirs.qc.ca

CCIRS.
QC.CA



TABLE DES MATIÈRES

- 06 CALENDRIER DES ACTIVITÉS**
Y serez-vous ?
- 07 MOT DU PRÉSIDENT**
- 08 MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE**
- 09 PRÉSENTATION**
du nouveau conseil d'administration
- 12 DOSSIER SPÉCIAL**
Gros plan sur la main-d'œuvre
- 16 FRANCISATION**
Faire affaires en français avec la CCIRS
- 20 COMMENT NE PAS SE TROUVER UN EMPLOI**
en situation de pénurie de main-d'œuvre
- 23 MENTORAT**
Un outil puissant au service du chef et de son entreprise !
- 25 AILE JEUNESSE**
- 28 ENTREVUE LEADERSHIP AU FÉMININ**
avec Karine Gagner, FDMT
- 30 LADN MONTÉRÉGIE**
Les gagnants de l'édition 2018
- 34 TAPIS ROUGE**
Y étiez-vous ?



CCIRS

Chambre de commerce &
d'industrie de la **Rive-Sud**

La CCIRS a **LE VENT DANS LES VOILES.**

Déménagement_

Depuis le 1^{er} novembre au
**893, BOULEVARD GUIMOND
LONGUEUIL, J4G 2M7**

Passez nous voir!

Nouvelle image de marque_

La CCIRS à l'écoute de ses membres;
à l'image de ses membres.
Engagés, dynamiques, passionnés,
déterminés et unis.

Visitez notre nouveau site internet

CCIRS.QC.CA

Bienvenue aux NOUVEAUX MEMBRES

Aiguisek inc.

Alain Royer Consultant
inc. - Alain Royer
Groupe Laitier

Arima conseils inc.

Balmana Benoit

Bâtisso inc.

Caro et Co Inc.

Club Voyages Orientation

Conseils Immobiliers
D. Pinard Inc.

Crystine St-Louis Courtier
Immobilier Résidentiel

DG Recrutement

Gestion des Capitaux
Rothenberg

Gestion Double RR

Halte 24-7

HUT architecture

Inspection en bâtiment
Rive-sud

Les Habitations Paul-Pratt

Les Ingérables

MB Capital Inc.

Se structurer pour mieux
grandir

Talent Propulsion

Transport Guilbault inc.

Tuyet Nga Tô,
Acupuncteure

Véronique Chrétien,
Avocate

Être membre de la CCIRS comporte **PLUSIEURS AVANTAGES**

À la CCIRS nous regroupons près de 1 400 personnes d'affaires, qui elles-mêmes représentent plus de 700 entreprises. Grâce à notre portée régionale, nous sommes en mesure de mieux défendre les intérêts de nos membres auprès des instances gouvernementales et de faire une réelle différence.

Notre mission

Rassembler et représenter les entreprises agissant sur son territoire

Prendre position sur les grands enjeux

Développer des partenariats et des occasions de maillage

Offrir des services en lien avec leurs objectifs de réussite

Nos valeurs

Transparence dans la gestion et les communications

Intégrité dans les actions et les prises de décision

Équité envers tous les membres Respect des individus

Pour nos membres

Nous visons à être un organisme favorisant la croissance de leur entreprise et permettant de façonner le « savoir-être » et le « savoir-faire » entrepreneurial par le mentorat, les ateliers, les groupes de codéveloppement et les conférences. Nos membres trouvent leur plus grande satisfaction dans la qualité des réseaux qui se forment via la diversité de nos actions et dans les opportunités d'affaires qui en émanent. La CCIRS organise une trentaine d'événements par année; ce qui offre aux membres maintes occasions de rencontrer et d'échanger avec des gens d'affaires pour ainsi élargir leur réseau professionnel.

Pour nos partenaires

Nous visons à être reconnus par nos partenaires comme une entreprise bien organisée, apte à leur offrir un rendement supérieur en termes de visibilité. Nous sommes d'ailleurs fiers de la variété des partenariats mis à la disposition de nos membres, ainsi que de l'adaptabilité aux différents besoins qu'ont ceux-ci.

Rentabiliser votre adhésion à la chambre en profitant des nombreux avantages et rabais corporatifs. La force d'un réseau.

UN RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES DES CHAMBRES DE COMMERCE

Conçu pour les entreprises d'un employé ou plus, incluant les travailleurs autonomes et les entreprises agricoles.

FLAGSHIP

Taux préférentiel et solution d'expédition en ligne pratique. Revendeur autorisé de Purolator, UPS et FedEx, Flagship; profitez d'un rabais de 40 %.

SHELL/ESSO/ ULTRAMAR

Rabais sur l'essence.

HÔTELLERIE CHAMPÊTRE

15 % de rabais sur les réservations de nuitées seulement (selon les disponibilités).

GLOBAL PAYMENTS

Taux préférentiels sur Visa, MasterCard, Interac et American Express.

VORTEX

Services clé en main d'hébergement Web.

BEAVERTIX

Inscription de billetterie en ligne. Créez, vendez et analysez vos événements !

LA ZONE M À M

Profiter d'un espace de visibilité sur le site de la CCIRS, qui vous est réservé, et ce gratuitement.

Louise Gaussiran

Responsable du service aux membres, CCIRS

Calendrier DES ACTIVITÉS

AILE JEUNESSE

Laboratoire Bulles et Gin

21 NOVEMBRE 2018 DE 17H À 20H
Bar les Cousins (à l'intérieur de l'hôtel ALT+)

Rendez-vous du Président

9 JANVIER 2019 DE 17H À 19H
Doc 619 (Groupe Serdy)

AILE JEUNESSE

Souper tournant

15 JANVIER 2019 DE 17H30 À 20H
Restaurant Messina

LEADERSHIP AU FÉMININ

DÉJEUNER

6 FÉVRIER 2019 DE 7H30 À 10H
Parcours du Cerf

GRANDES RENCONTRES

Sylvie Parent, Mairesse de Longueuil

28 FÉVRIER 2019 DE 11H30 À 14H
Parcours du Cerf

AILE JEUNESSE

5 à 7 en direct

12 MARS 2019 DE 17H À 19H
Dans les studios de TVRS

Dévoilement des Prix Excellence

14 MARS 2019 DE 16H À 18H
Doc 619 (Groupe Serdy)

GRANDES RENCONTRES

Doreen Assaad, Mairesse de Brossard

11 AVRIL 2019 DE 11H30 À 14H
Centre Socioculturel de Brossard

Gala Dominique-Rollin

8 MAI 2019 DE 17H À 21H
Étoile Banque Nationale

AILE JEUNESSE

5 à 7

22 MAI 2019 DE 17H À 19H
Tomate Blanche

Souper homard

29 MAI 2019 DE 17H30 À 20H

Interassociation

5 JUIN 2019 DE 17H À 20H
Quai 99

CCIRS.QC.CA

GRANDS
PARTENAIRES_

 **Desjardins**
Entreprises

 **DUNTON RAINVILLE**
AVOCATS et NOTAIRES
LA FORCE D'UNE PASSION

 **UNIVERSITÉ DE
SHERBROOKE**



Mot du

PRÉSIDENT

C'est pour moi un grand plaisir de prendre le relais à titre de président de la chambre de commerce et d'industrie de la Rive-Sud (CCIRS).

Débuter ce nouveau mandat, que j'envisage d'ailleurs avec beaucoup de confiance, est un réel privilège. Comme vous pourrez le constater à la lecture de notre rapport annuel, nous avons une chambre en santé, une permanence ultra dynamique et dévouée, ainsi qu'une directrice générale pleinement en contrôle qui insuffle un vent nouveau à la chambre.

Je tiens à souligner le travail exceptionnel de notre présidente des deux dernières années; Catherine Brault, ainsi qu'à tous les membres du conseil d'administration. Merci également à nos administrateurs sortants : Simon St-Georges, Marie-Josée Lamothe, François Gravel et Bernard Perrault.

D'un même élan, je souhaite la bienvenue à nos nouveaux membres du conseil d'administration, Christine Niquette, Charles Vincent, Anne-Marie Roberge et Ivan Audet. Je suis convaincu qu'ils sauront bien s'intégrer au CA.

Je tiens aussi à offrir un mot de bienvenue à Jérémie Leroux-Drufovka, représentant au CA pour notre audacieuse Aile jeunesse.

Mon engagement envers la chambre, en tant que nouveau président, est de poursuivre sa mission. Ce qui se traduit par :

- la prise de position sur les grands enjeux;
- le développement de partenariats et d'occasions de maillage;
- l'offre de services et des événements créateurs de valeur pour les entreprises.

Pour y arriver, l'on doit s'assurer que le membership poursuive sa croissance pour marquer le coup lors de nos prises de position. La CCIRS doit donc représenter au mieux la communauté d'affaires afin que sa notoriété et sa crédibilité aient davantage d'impact.

Nous sommes la troisième plus grande chambre de commerce au Québec: soyons-en fiers et assurons-nous de conserver cette position !

Puisque plusieurs enjeux économiques occupent le territoire de la Rive-Sud, défendre les intérêts de la communauté d'affaires en ce qui a trait à la mobilité est une responsabilité que j'assumerai avec le plus grand intérêt.

Ce que la Coalition A-30 a réussi — c'est-à-dire d'attirer l'attention de l'ancien gouvernement (et du nouveau) afin que des actions soient enfin prises pour assurer la fluidité sur notre réseau routier — me donne confiance en notre capacité de faire rayonner la communauté en sa position méritée qui lui revient au Québec.

Il faut absolument que le transport de marchandises et la mobilité des personnes sur nos routes ne soient plus un casse-tête quotidien, lequel est un actuel frein à la croissance économique de notre région.

C'est ce qui m'amène à mon autre cheval de bataille : la pénurie de main-d'œuvre. Avec ses outils et sa force, la chambre pourra certainement jouer un rôle mobilisateur pour y apporter des solutions viables.

Ces deux enjeux sont étroitement liés dans notre région. Il est inconcevable qu'il soit plus facile d'aller travailler à Montréal pour quelqu'un de Mont-Saint-Hilaire, que de venir travailler à Longueuil.

Une meilleure fluidité sur nos réseaux routiers permettrait un accès à un plus grand bassin de ressources humaines pour nos entreprises.

C'est une solution parmi tant d'autres, et je souhaite que nous soyons proactifs pour aider nos entreprises à atténuer cette problématique récurrente.

La CCIRS est à l'image des membres qu'elle représente : engagée, dynamique, passionnée, déterminée et unie. Comme le dicton le dit : « Tout seul on va plus vite, mais ensemble on va plus loin » Soyons donc unis pour agir dans le meilleur intérêt de tous.

Au plaisir de vous croiser dans nos événements,

Richard D'Amour
Président, CCIRS



Mot de la **DIRECTRICE GÉNÉRALE**

Le 17 octobre dernier se tenait l'assemblée générale annuelle des membres de la CCIRS. C'est avec beaucoup de fierté que nous avons présenté aux membres un bilan très positif de la dernière année.

Ces résultats sont le reflet d'une collaboration proactive de la part de toute l'équipe de la permanence et du conseil d'administration. Je dois vous avouer que je suis très fière de tout ce beau monde et de nos réalisations.

La permanence de la chambre a cette chance d'avoir un conseil d'administration à la fois présent et très impliqué, sans être contraignant pour autant. Un CA ouvert et qui a confiance nous permet d'avancer et de faire évoluer les choses à vitesse grand V.

Ce qui marque le bilan de cette année est surtout l'augmentation du membership, puisque c'est la première augmentation nette que nous avons depuis 2012. Notre taux de rétention a lui aussi démontré une croissance et c'est avec enthousiasme que nous accueillons mensuellement de nouveaux membres. De plus, nous sommes comblés de constater une augmentation de 15 % de la participation à nos activités !

Tous ces résultats, vous pourrez les consulter dans notre rapport annuel, publié sur notre nouveau site internet au CCIRS.QC.CA/médias/publications

Coalition A-30 pour une fluidité durable

Nous avons vu naître durant la dernière année la coalition A-30, laquelle a su mobiliser 42 villes et une quarantaine d'entreprises unissant leurs voix pour défendre un enjeu de taille pour le développement économique de notre région : LA MOBILITÉ des personnes et des marchandises. Je suis vraiment fière du rôle de leader que la CCIRS a tenu au sein de la coalition. Nous y poursuivrons nos actions tant que la fluidité ne sera pas observée sur nos réseaux routiers.

Des programmes qui répondent aux besoins de nos membres

Une autre grande fierté fut le lancement du programme Leadership au féminin qui a accompagné 17 femmes d'affaires durant 9 mois dans le développement de leur leadership. Une deuxième cohorte sera entamée en janvier 2019.

Le programme de francisation, qui aide les immigrants allophones à apprendre le français, a innové en présentant des ateliers ludiques en entreprise sur l'heure du dîner. Ces formations sont à la fois stimulantes et amusantes, ce qui fait croire que ces apprentissages seront fort probablement mieux intégrés.

De plus, nous avons tenu des états généraux sur la main-d'œuvre, où une vingtaine de chefs d'entreprises et une trentaine d'organismes de développement économique se sont rencontrés en huis clos afin de trouver des pistes de solutions à la pénurie de main-d'œuvre. L'enjeu se veut plus que jamais majeur pour nos entreprises.

La CCIRS est également très fière de soutenir la cellule de mentorat Pôle Sud, affiliée au Réseau M et qui regroupe une quarantaine mentors et une soixantaine de « mentorés ».

Que dire de notre Aile jeunesse qui ne cesse de croître et d'offrir des activités de qualité à la nouvelle génération d'affaires. C'est beau de voir leur dynamisme et leur engagement !

La CCIRS n'a pas fini d'étonner

Nous avons profité de l'occasion du 17 octobre dernier pour présenter le nouveau site internet et la nouvelle image de marque de la CCIRS. Une image rassembleuse et forte, qui symbolise le dynamisme de la chambre et de ses membres.

De plus, le 1^{er} novembre prochain, la CCIRS déménagera ses locaux de la rue Saint-Charles vers la rue Guimond, dans les locaux de TVRS.

En conclusion, j'aimerais remercier Catherine Brault pour son engagement en tant que présidente à la chambre dans les deux dernières années, mais aussi envers moi. Elle m'a permis de me faire davantage confiance dans mon rôle de directrice générale.

À vous tous, chers membres, merci de choisir, année après année, de renouveler votre adhésion au 3^e plus grand réseau de gens d'affaires au Québec.

Soyez assurés que nous travaillons pour vous, et que vous restez au cœur de chacune de nos décisions et orientations.

Merci,

Stéphanie Brodeur

Directrice générale, CCIRS

VOTRE
Réunion dans un LIEU d'exception,
le **VIEUX PRESBYTÈRE**



LOCATION
DE SALLES

Événements
privés & corporatifs

450 441.8331
stbruno.ca


Saint-Bruno
DE-MONTARVILLE

Présentation DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT



Richard D'Amour

Avocat associé,
Fortier D'Amour, Goyette

1^{er} VICE-PRÉSIDENT



Alain Chevrier

Avocat,
Dunton Rainville

2^e VICE-PRÉSIDENTE



Isabelle Foisy

Présidente-directrice générale,
Québec Innove

SECRÉTAIRE



Fannie Noël

Directrice,
financement corporatif, BDC

TRÉSORIER



Simon Jodoin

Directeur des finances,
Jodoin CPA inc.



RS

Le 17 octobre dernier, **Me Richard D'Amour**, avocat associé chez Fortier, D'Amour, Goyette, accédait à la présidence de la CCIRS.

Se joignent à lui quatre nouveaux administrateurs :

- **Ivan Audet**, directeur principal moyennes entreprises, Desjardins Entreprise Rive-Sud
- **Christine Niquette**, partenaire de direction, Lexia Immobilier
- **Anne-Marie Roberge**, conseillère publicitaire multi-plateforme, ventes locales Montréal, Québecor
- **Charles Vincent**, directeur général, Université Sherbrooke, campus de Longueuil

ADMINISTRATEURS**Éric Drapeau**Président,
Les Investissements Innoval, Inc.**Pierre Genest**Représentant des mentors,
Mentorat Pôle-Sud**Stéphan Julien**Président-directeur général,
Moderco**Ivan Audet**Directeur principal
moyennes entreprises,
Desjardins Enterprise Rive-Sud**Nicolas Quintin**Directeur de comptes,
SAD Informatique**Jérémie
Leroux-Drufovka**Représentant de l'Aile Jeunesse
Conseiller en solutions TI,
Département TI**Michel Veilleux**Directeur général,
Réseau de transport de Longueuil
(RTL)**Charles Vincent**Directeur général, service d'appui
au campus de Longueuil,
Université de Sherbrooke**Anne-Marie Roberge**Conseillère publicitaire
multi-plateforme, ventes locales
Montréal, Québec**Christine Niquette**Partenaire de direction,
Lexia immobilier**Michel Labbé**Représentant du bureau
des gouverneurs
Associé,
Intercom services immobiliers**Catherine Brault**Présidente,
Complexe médical Pierre-Brault

GROS PLAN SUR LA MAIN- D'ŒUVRE

La pénurie de main-d'œuvre est une grave problématique au Québec et la Rive-Sud n'y échappe pas. Dans les pages suivantes, vous pourrez entre autre, lire les conclusions et explorer les pistes de solutions apportées par les chefs d'entreprises et les organismes de développement économique lors des États généraux sur la main-d'œuvre tenus au printemps 2018.



Rapport des États généraux SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Lors des derniers États généraux portant sur la relève et la main-d'œuvre, plusieurs entrepreneurs et organismes ont souhaité que les prochains États généraux portent plutôt sur la pénurie de la main-d'œuvre.

La CCIRS a répondu favorablement à cette demande en organisant, le 17 mai dernier à l'Hôtel Sandman à Longueuil, sa troisième édition des États généraux qui regroupaient, dans deux huis clos distincts :

- 12 entreprises, dont 10 représentées par leurs dirigeants et 2 directrices des ressources humaines pour le huis clos Entrepreneurs;

- 13 représentants d'organismes d'aide à l'emploi et à l'intégration des immigrants, ainsi que d'autres provenant de centres de formation, pour le huis clos des Organismes de développement économique.

Du côté des chefs d'entreprises, nous souhaitons dresser le portrait sur les défis de la main-d'œuvre et sur les moyens les plus accessibles en vue de les relever de façon proactive. En plus de brosser un portrait général de la situation dans notre région, l'événement visait à mieux connaître les besoins des entreprises en matière de mobilité, d'accompagnement d'intégration de la main-d'œuvre immigrante, de soutien pour le recrutement, de rétention et de développement des compétences de leur main-d'œuvre.

Du côté des organismes, la volonté était de mieux comprendre l'offre de service sur le territoire en matière de main-d'œuvre et d'accès à l'emploi. L'objectif souhaité était de faire une mise en commun des ressources afin de répondre aux besoins en matière de soutien à la problématique de main-d'œuvre.

Lancés par la CCIRS, les États généraux sur la main-d'œuvre ont été réalisés en collaboration avec les organismes : Place à l'emploi; La Maison Internationale de la Rive-Sud; et Services et formation aux immigrants en Montérégie (SFIM). La participation financière de la Direction régionale de Services Québec de la Montérégie a également collaboré activement à ce dossier.

Cette activité était précédée d'un déjeuner-conférence de monsieur Denis Hamel, vice-président aux politiques de développement de la main-d'œuvre au Conseil du patronat du Québec. Intitulée « Marché du travail en mutation, employeurs et adaptation », cette conférence aura contribué à faire place aux échanges. Ces derniers ont été abordés sous les thèmes des défis du marché du travail, de la rareté de la main-d'œuvre et du développement des compétences des travailleurs.

En complément, la CCIRS avait invité plusieurs organismes d'aide et d'intégration à l'emploi pour la main-d'œuvre immigrante à tenir des kiosques d'information sur leurs services avant la tenue de la conférence. Les chefs d'entreprises ont beaucoup apprécié l'initiative, puisqu'elle a permis l'obtention directe et efficace de l'information sur les programmes.

Des huis clos pour une meilleure écoute et de meilleurs échanges_

Regroupés en deux huis clos, les entrepreneurs et les organismes de développement économique ont eu l'occasion de mettre en commun leurs préoccupations et établir des pistes de solutions. Ces dernières permettront à la CCIRS de dégager des stratégies pour améliorer le service aux entreprises en matière de main-d'œuvre.

Chaque huis clos avait ses propres objectifs_

Huis clos entrepreneurs

Les objectifs de ce groupe étaient de souligner les enjeux affectant la productivité et la rentabilité des entreprises en matière de main-d'œuvre : quels sont les besoins et les solutions pour réduire les impacts de la pénurie de ressources.

Huis clos organismes

L'objectif principal, ici, était de reconnaître l'offre des organismes d'aide à l'emploi et à l'intégration des immigrants, ainsi que celle des centres de formation pour la rendre commune. Cette action a permis aux différents groupes de trouver des pistes qui serviront à bonifier les services, et également à faciliter leur accès aux entreprises.

Dans les pages suivantes, nous avons regroupé les préoccupations, les conclusions et consensus des participants entendus lors des huis clos pour dresser un portrait fidèle de la situation de la main-d'œuvre. Ce rapport constitue un outil de réflexion pour la CCIRS... Bien cerner la réalité des diverses parties prenantes est un incontournable au développement d'une stratégie pour répondre favorablement à la pénurie de la main-d'œuvre spécifique à la Rive-Sud.

Préoccupations des chefs d'entreprises en matière de main-d'œuvre_

De façon générale, les chefs d'entreprises observent de grandes difficultés de recrutement de main-d'œuvre — autant spécialisée que non spécialisée. Bien qu'ils souhaitent accueillir les employés immigrants dans les meilleures conditions, plusieurs facteurs de ralentissement se dressent au travers de leurs initiatives...

Ceci explique, entre autres raisons, pourquoi ils sont disposés à collaborer avec les organismes et les instances décisionnelles. Faciliter les démarches et l'intégration des personnes immigrantes au sein de leur entreprise reste au premier plan de leurs initiatives à cet effet.

Recrutement difficile

Besoin imminent de main-d'œuvre

- Les entrepreneurs se sentent en compétition dans le cadre du recrutement de main-d'œuvre;
- Il est difficile d'accéder à du personnel technique de niveau intermédiaire — ces postes sont actuellement occupés par des ingénieurs et, bien évidemment, ces derniers n'occupent pas longtemps ces types de postes;
- Besoin d'employés non spécialisés;
- Étant juste à côté de Montréal où les salaires sont plus élevés, il est difficile d'attirer des ressources compétentes;
- Pour la main-d'œuvre immigrante, la bureaucratie est trop élaborée dans les deux paliers de gouvernement;
- Difficulté à comprendre le CV des immigrants : notamment leurs compétences et l'équivalence des études;
- Les immigrants sont souvent surqualifiés pour occuper des emplois techniques;
- Un des critères pour l'immigration est d'avoir un haut niveau de scolarité, mais ce critère n'est pas nécessaire pour les emplois non spécialisés;
- Puisque la main-d'œuvre immigrante est très scolarisée, les personnes immigrantes acceptent des postes moins spécialisés. C'est toutefois intégrés dans le marché du travail qu'ils obtiennent généralement leur équivalence pour enfin quitter leur emploi;
- Les entrepreneurs manquent de connaissance au sujet des programmes scolaires pour embaucher des stagiaires. Cette démarche est perçue comme une surcharge de travail;
- Il est difficile de recruter les milléniaux pour des emplois de production;
- Il est difficile de recruter dans les parcs industriels, puisqu'ils sont mal desservis en transport en commun;
- L'attractivité du poste de cuisinier est difficile à faire mousser. Les franchisés ne trouvent pas de ressources et ne savent plus à qui s'adresser pour obtenir de l'aide.

Rétention des employés

- Pour de petites entreprises n'ayant pas de département de ressources humaines, un besoin de soutien pour mettre en place une structure et des politiques de ressources humaines favorisant la rétention attend à être répondu;
- La rétention des employés est difficile dans un tel contexte de gestion du changement (milieu de travail évolutif, restructuration, nouveaux équipements, départ d'employés clés, croissance, etc.);
- Malgré tous les efforts mis en place, les employés quittent leurs emplois. Les employeurs ont l'impression de ne jamais en faire assez;
- Les employeurs sont prêts à investir dans la formation pour garder leurs employés;
- Il appert que la rétention des milléniaux soit très difficile malgré les nombreux avantages offerts;
- Rétention difficile des métiers non spécialisés influencée par le retour à l'école de plusieurs;
- Beaucoup de programmes existent et se forment. Toutefois, l'information est mal diffusée et il est difficile de s'y retrouver... les entrepreneurs sont prêts à collaborer et à participer, mais souhaitent un accès simplifié;
- Les difficultés de renouvellement de permis de travail (pour les immigrants) font perdre des ressources formées par l'entreprise.

Les conséquences de ces problématiques pour nos entreprises :

- Perte de productivité : manque de main-d'œuvre qualifiée, rétention difficile, coût lié à la formation de nouveaux employés;
- Perte de clientèle : difficulté de répondre à la clientèle actuelle et faire face aux délais de livraison;
- Ralentissement et limitation de la croissance : le manque de main-d'œuvre empêche l'entreprise de développer de nouveaux marchés.

Pistes de solutions

La solution à court et long terme est l'immigration.

Faciliter l'accès à l'emploi pour les immigrants

- Alléger les procédures pour les employés immigrants et raccourcir les délais;
- Créer un guichet unique en main-d'œuvre immigrante : un centre de « triage » pour les employés — et un pour les employeurs — afin de faciliter le jumelage;
- Il existe un programme dans le milieu agricole pour les immigrants. Pourrait-on le transférer à d'autres domaines d'emploi (saisonniers, annuels, à contrat) ? Nous serait-il possible d'appliquer la mesure à d'autres domaines ?;
- Octroyer des permis de travail rapidement pour permettre aux immigrants une arrivée fluide et proactive;
- Les ordres professionnels bloquent l'avancement des immigrants avec des compétences puisqu'ils retardent la reconnaissance des diplômes et des compétences;
- Faciliter le renouvellement de permis de travail;
- Favoriser le mentorat et l'accompagnement en entreprise pour les immigrants.

Être innovant en matière de main-d'œuvre

- Réaménagement des installations pour la rétention des employés (gym, services de garde, etc.);
- Système de partages et de recommandations de travailleurs saisonniers entre entreprises;
- Système d'échanges d'employés entre entreprises dans les temps morts;
- Adaptation aux nouvelles générations : action favorable en vue d'optimiser les efforts de part et d'autre;
- Faire place aux jeunes retraités et aux personnes handicapées à l'aide des ressources immigrantes pour une meilleure adaptation;
- Diminuer le chômage structurel (travailler auprès des clientèles éloignées du marché du travail);
- Encourager le télétravail;
- Pour les entreprises de service : ouvrir des bureaux dans les endroits où le taux de chômage est élevé (Côte-Nord) : là où la main-d'œuvre abonde.

Adaptation du milieu scolaire pour la formation des décrocheurs

- Visite d'entreprises (où la formation se donne directement) avec les décrocheurs — les employeurs cherchent davantage des aptitudes que des connaissances académiques. Même en n'ayant pas terminé sa cinquième année du secondaire, un jeune peut accéder à de très bonnes opportunités d'emploi;
- Programmes emploi-étude — comme vus dans la formule connue du sport-études. Cette mesure fidéliserait davantage qu'un stage, tout en favorisant la transition d'un étudiant vers un emploi;
- Recueillir les jeunes lorsqu'ils sont toujours à l'école (stage), afin de créer un sentiment d'appartenance avec l'entreprise. Les stages sont de plus en plus onéreux et ne garantissent pas que la personne reste après son stage;

Besoins exprimés

- Immigration : être mieux soutenu au niveau du recrutement et de l'intégration;
- Centraliser les programmes pour qu'un minimum de démarches soit à effectuer de la part de l'entrepreneur. Les processus doivent être uniformisés;
- Mettre en lumière la valeur de la Rive-Sud quant à son potentiel d'intégration via le marché du travail;
- Les entrepreneurs intéressés doivent prendre la parole;
- Désir de travailler avec les ordres professionnels afin de mieux accompagner les immigrants dans leur évolution;
- La sous-traitance à l'extérieur du Québec pourrait aussi créer des emplois ici. Cette solution assurerait la croissance à un coût intéressant;
- Besoin de l'aide des agences de recrutement, même si elles ont de la difficulté à trouver des candidats;
- Les employeurs ont besoin de ressources pour s'adapter à l'accueil de jeunes retraités et de personnes handicapées;
- Certaines entreprises auraient besoin d'un diagnostic d'entreprise, ainsi que des outils essentiels à l'évaluation.

**Constat des organismes :
mettre en commun nos actions_**

D'un commun accord, les organismes souhaitent une concertation de l'offre de services afin de faciliter l'accompagnement aux entreprises. Ils ont émis le souhait de travailler en synergie et en complémentarité — plutôt qu'en compétitivité — pour développer des expertises et offrir les meilleurs services (selon leur champ de compétence et leurs territoires respectifs).

Problématiques soulevées**Diffusion de l'information :**

- Les entreprises ne connaissent pas (ou peu) l'offre des organismes en développement économique de la Rive-Sud;
- Les entreprises connaissant les programmes ont souvent de la difficulté à trouver rapidement l'information qui s'applique à leurs besoins;
- Les entreprises ont l'impression que la documentation et l'administration requises pour bénéficier des services de soutien sont trop compliquées et n'en valent pas la peine;
- Il y a encore de grands préjugés concernant les immigrants. Par exemple, ils sont davantage interpellés pour le travail agricole et manufacturier, bien que la majorité des immigrants aient des diplômes professionnels de haut niveau et qu'ils possèdent également une expertise pertinente pour des postes de cadres.

Formation

- Le type de formation générale n'est pas approprié pour les plus jeunes.

Concertation

- Les organismes sont souvent en compétition entre elles, alors que le service et les coûts de leurs services sont semblables. Ceci génère une perte de temps et d'énergie qui pourrait être mise à meilleur profit;
- Les programmes fonctionnels sont issus d'offensives nationales à grand déploiement ;
- Il y a eu plusieurs compressions (voire même « abandons ») de certains programmes ayant pourtant fait leurs preuves en matière d'intégration en milieu de travail. Ces compressions sont le résultat de l'austérité et du roulement constant du personnel.

Recrutement et intégration culturelle :

- Certains employeurs n'ont pas le temps de gérer la charge administrative. Ils préfèrent alors refuser des subventions. La réalité est que les entreprises ont besoin de ressources, mais n'ont pas de temps à allouer à la gestion des programmes de subventions;
- La reconnaissance des acquis de la part des ordres professionnels est souvent un frein à l'embauche;
- Les entreprises doivent faire preuve d'un peu plus d'ouverture pour accueillir la main-d'œuvre issue de l'immigration. On peut — et l'on doit — les sensibiliser à la richesse du multiculturalisme et à l'accompagnement inséparable à la réussite des démarches d'intégration;
- Les employeurs doivent réviser leurs critères d'embauche en lien avec les besoins réels du marché. Par exemple, certaines entreprises exigent le parfait bilinguisme par défaut alors que certains des postes visés peuvent être occupés par une ressource parlant et écrivant un anglais fonctionnel ou inférieur;
- Une intégration demeure nécessaire afin d'amortir le choc culturel vécu d'une part par les nouveaux arrivants, et de l'autre part, leurs collègues.

Rétention :

- Une perte de savoir important est à venir avec la mise à la retraite des « baby boomers »;
- Assurer une pérennité du savoir : le roulement important dans les organismes provoque actuellement un recrutement dépendant des subventions.

Pistes de solutions :

Diffusion de l'information :

- Offrir un service « clé en main » (qui s'adapte aux besoins de chacun);
- Organiser une table ronde ou un groupe de concertation rassemblant les organismes et les employeurs;
- Rassembler l'information sur les services disponibles et les offres propre à chacun à un seul endroit (Service Québec ou CCIRS ?);
- Sensibiliser les entreprises au « mur » menaçant en matière de main-d'œuvre et de la nécessité de s'adapter. « Traverser le pont rendu à la rivière » n'est désormais plus une option possible;
- Faire connaître les ressources en employabilité aux employeurs;
- Sensibiliser les patrons, les syndicats, les responsables des RH et le public en général sur le large éventail de compétences maîtrisées par les immigrants. Les organismes d'aide à l'emploi regorgent d'avocats, d'ingénieurs, de dentistes et autres professionnels;
- Créer un cahier spécial (récurrent) à distribuer aux membres de la CCIRS (et à plus grande échelle) pour informer des services et des formations;
- Monter un plan de communication pour les chasseurs de têtes afin qu'une prise de contact soit facile à enclencher avec les organismes en intégration — surtout lorsqu'ils cherchent à pourvoir des postes de cadres ou de professionnels;
- Augmenter la diffusion de l'information par une infolettre ou une page Web.

Formation :

- Offrir des formations au personnel des départements de ressources humaines, ainsi que de l'accompagnement pour l'intégration des profils atypiques et des immigrants;
- Miser sur la formation du transfert de connaissances intergénérationnel en entreprise;
- Créer des formations rapides et plus pratiques que théoriques;
- Créer des « grappes » de formation à même les différents parcs industriels;
- Offrir des formations pour les jeunes directement en entreprise;
- Maximiser les offres de stages en entreprise;
- S'assurer que les ressources connaissent les offres de formation pour ne plus travailler en silo.

Recrutement et intégration culturelle

- Proposer une solution intégrée avec une charge administrative réduite au maximum;
- Offrir un service d'accompagnement aux employeurs pour mieux identifier leurs besoins;
- Créer des 5@7 sur la main-d'œuvre;
- Démarchage auprès des ordres professionnels pour améliorer le système de reconnaissance des acquis;
- Conserver les programmes qui fonctionnent;
- Réinvestir dans de grandes initiatives nationales.

Rétention

- Développer des liens avec les entreprises pour optimiser la création de compétences en entreprise.

Consensus

Les préoccupations des organismes et les chefs d'entreprises se rejoignent sur plusieurs points :

Les entrepreneurs :

- Ne connaissent pas l'offre de service des programmes gouvernementaux (ou ne savent simplement pas s'y retrouver parmi les multiples programmes offerts par manque de clarté ou manque de temps);
- Ne connaissent pas l'offre de service des organismes d'aide aux entreprises;
- Souhaitent obtenir du support en entreprise;
- Hésitent à recourir à certains services puisqu'ils anticipent légitimement la lourdeur administrative;
- N'ont pas le temps — ni les ressources nécessaires — pour faire la recherche de soutien ou de formation;
- Certains programmes ajoutent une charge de travail qui peut s'avérer décourageante pour les employeurs. Par manque de temps et par manque de connaissance, les programmes ne sont pas exploités.

Les organismes :

- Souhaitent faire connaître leurs services;
- Souhaitent travailler en concertation pour arrimer leur offre et pour ne pas dédoubler leurs services;
- Veulent accroître des liens avec les entreprises pour développer des compétences dans ces dernières;
- Compréhendent que le temps et les ressources sont souvent limités et aimeraient pouvoir offrir une solution intégrée tout en réduisant la charge administrative pour les employeurs.

À la lumière de ces constats, il semble clair que la réponse aux besoins par la reconnaissance des services déjà offerts est souhaitée de tous. Il est aussi vrai de mentionner qu'une volonté honnête de collaborer à contrer les effets de la pénurie de la main-d'œuvre s'observe facilement au sein de la communauté d'affaire de la région.

Conclusion

Une amélioration au niveau de l'offre gouvernementale et paragonnementale est sans contredit observée. L'offre se veut davantage variée et nettement plus intéressante. Par contre — et malgré cette amélioration — l'offre semble être mal reconnue, ainsi que sous-utilisée par les entrepreneurs.

L'exercice du huis clos a été très fructueux : il nous a permis de constater que les entrepreneurs souhaitent travailler de concert avec le gouvernement et la CCIRS pour développer un modèle simplifié d'immigration. Ceci permettrait à tous une meilleure accessibilité à une main-d'œuvre immigrante et éloignée du marché du travail.

Pour ces raisons, les entrepreneurs ont demandé à la CCIRS de rédiger un mémoire sur la situation de la main-d'œuvre de la Rive — Sud pour mieux saisir la situation dans son ensemble.

Au lendemain des états généraux, La CCIRS était très heureuse de recevoir la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre [2018-2023], à l'intérieur de laquelle 47 mesures visant différents objectifs sont proposées.

L'objectif de disposer suffisamment de ressources humaines compétentes afin de répondre aux besoins évolutifs du marché constitue la base de plusieurs mesures au sein de cette stratégie.

Plusieurs répondent concrètement aux besoins exprimés par les employeurs, notamment en ce qui a trait à l'accessibilité à l'information, au soutien et à l'accélération de l'intégration des travailleurs immigrants. C'est entre autres en travaillant de concert avec les ordres professionnels que sera simplifiée la reconnaissance des diplômes. Il est aussi à noter qu'en favorisant l'intégration des personnes handicapées; des personnes issues des premières nations; des ressources expérimentées et des personnes judiciairisées que seront maximisées toutes démarches de ce dossier.

De plus, la CCIRS accueille favorablement les initiatives visant le soutien à l'accompagnement des employeurs dans la transformation du marché du travail. Cela va sans dire que notre ouverture abonde dans le même sens quant à la formation stratégique des étudiants en vue d'un accès plus rapide à l'emploi.

Par l'exercice des États généraux, la CCIRS a entamé la discussion avec les différentes parties prenantes du territoire. Elle se voit aujourd'hui plus résolue que jamais à assumer son leadership afin d'assurer une communication fluide et dynamique entre les entreprises et les organismes.

En conclusion, la CCIRS souhaite mettre sur pied un comité sur la main-d'œuvre, dès l'automne 2018, afin de concrétiser, soutenir et valoriser ce projet. Le comité pourra faire un suivi des actions découlant de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre du gouvernement pour coordonner ses actions.



Faire affaires en français avec la CCIRS

SERVICE DE FRANCISATION

Lors des États généraux de la CCIRS sur la main-d'œuvre qui ont eu lieu le 17 mai dernier, Madame Karine Potvin, gestionnaire de projets en Francisation de la CCIRS, a présenté l'édition 2017-2018 du projet du Fonds de promotion et de valorisation de la langue française. Après avoir décrit les détails du projet, la CCIRS a diffusé la vidéo produite pour l'occasion en collaboration avec le Ministère de la Culture et des Communications.

Au total, ce sont 45 entreprises et 35 organismes en développement économique qui ont assisté au visionnement, lequel s'est conclu sous les applaudissements de la salle.

En quelques mots, le projet visait à faire la promotion de la langue française en entreprise en filmant des ambassadeurs ayant appris (ou perfectionné) leur français dans nos entreprises membres. Leur message porteur a ensuite été diffusé auprès de groupes allophones dans une dizaine d'entreprises et dans trois organismes en intégration des nouveaux arrivants dans le marché du travail de la Rive-Sud.

Ces groupes allophones ont, à la suite du visionnement, partagé leur propre expérience de francisation et d'intégration et ont entamé une discussion sur les meilleures pratiques qui devraient être mises en action pour aider nos entreprises membres à faciliter l'embauche et l'intégration de nouveaux arrivants. Parmi les actions proposées, il a été nommé à plusieurs occasions qu'il serait bénéfique d'accroître l'offre de stages en milieu de travail et de proposer davantage de programmes de formation en entreprises. Cette option s'avèrerait de choix pour favoriser un bon apprentissage du français et le développement des compétences inhérentes aux emplois offerts, tout en sensibilisant les employés et employeurs sur les meilleures pratiques d'intégration.

Lors de ces présentations, la méconnaissance des entreprises sur les différents programmes qui s'offrent à elles fut flagrante. Ce constat nous a permis d'ouvrir les discussions avec les organismes de développement économique de notre territoire sur la possibilité de tenir des kiosques d'information et de sensibilisation lors États généraux 2018 de la CCIRS portant sur la main d'œuvre. Une tangente évidente ressort des nombreux sondages effectués : il y a actuellement un grand intérêt pour approfondir les connaissances sur les différents organismes en intégrations au marché du travail en francisation, ainsi qu'un intérêt pour découvrir différents programmes d'aide provinciale pour le recrutement et l'intégration des nouveaux arrivants.

À l'issue de cet événement, la CCIRS souhaite se positionner et être proactive en mettant sur pied un projet qui facilitera la concertation et le maillage entre ces organismes et ces programmes, ainsi que les entreprises à la recherche de main-d'œuvre.

Karine Potvin

Gestionnaire de projets en Francisation, CCIRS



OSER LES ÉQUIPES DE TRAVAIL MIXTES

Le Québec vit actuellement une période de rareté de main-d'œuvre où bon nombre d'employeurs éprouvent de grandes difficultés à pourvoir les postes disponibles.

Pourtant, au sein des centres-conseils en recherche d'emploi tels que *Place à l'emploi*, nous constatons que de nombreux chercheurs d'emploi qualifiés connaissent des difficultés à se trouver un emploi.

C'est dans ce cadre que l'équipe de *Place à l'emploi* a publié le guide *Oser les équipes mixtes* afin de soutenir les employeurs dans la mise en place de mesures qui leur permettraient de résoudre une partie de leurs problèmes de recrutement et de rétention.

À l'aide d'une grille d'analyse disposée sur six axes, une série de questions est posée et la première est celle de l'attraction. Est-ce que l'organisation reçoit assez de candidatures pour être en mesure de faire les meilleurs choix? Généralement, c'est le marché ouvert qui est surtout utilisé pour rejoindre les chercheurs d'emploi. En employant les nouvelles technologies, en s'affichant dans le marché caché, mais aussi en contactant un centre-conseil en emploi, les employeurs peuvent rejoindre directement des candidats à fort potentiel et être ainsi les premiers à leur proposer du travail.

La deuxième question est celle de l'embauche. Une fois les candidatures compilées, subsiste-t-il des préjugés pouvant freiner l'embauche? Certains apprécient moins la collaboration des plus jeunes générations, d'autres celles des clientèles plus expérimentées. Il en va de même pour les femmes dans des métiers traditionnellement masculins, pour les clientèles ayant une limitation, mais aussi pour les personnes issues de l'immigration. Pourtant, beaucoup de chercheurs d'emploi sont vraiment motivés et ils sont prêts à contribuer à la croissance des organisations... pourvu qu'on leur donne leur chance.

Au niveau du troisième axe apparaît l'intégration en emploi qui est fondamentale pour fidéliser toute nouvelle main-d'œuvre. Elle revêt encore plus d'importance lorsqu'une organisation ouvre ses portes à des clientèles diversifiées. Autant les employeurs se demandent si un nouveau membre s'intégrera dans l'équipe, autant l'équipe se demande si le nouveau membre pourra s'adapter. C'est pourquoi les centres-conseils comme *Place à l'emploi* offrent un service d'accompagnement afin de faciliter l'intégration des nouveaux employés.

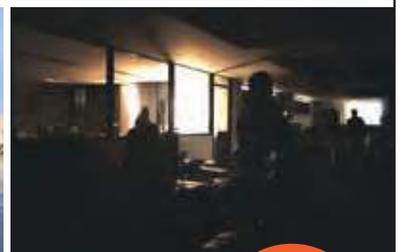
Ensuite arrivent les trois derniers axes que sont la formation, le développement du potentiel et la mobilisation pour l'atteinte des objectifs. En fait, ce qui a changé au cours des dernières années, et là où les employeurs peuvent moderniser leurs pratiques, c'est surtout dans les trois premiers axes. C'est le défi qui attend toutes les organisations qui veulent tirer leur épingle du jeu dans le marché du travail.

43%
DES ENTREPRISES
confrontées à une
crise majeure
ne rouvrent jamais
leurs portes.

**Est-ce que votre organisation est en mesure de
faire face à une interruption de ses opérations ?**

- Protéger et préserver la **vie** de vos employés
- Assurer la **survie** et la **pérennité** de votre organisation
- **Limiter les pertes** matérielles et financières
- Rassurer, fidéliser, maintenir la **confiance** et la **réputation**
- Atout et **avantage concurrentiel**

Soyez prêt à l'inattendu avec
UN PLAN DE CONTINUITÉ DES AFFAIRES



BR BenoitRacette
Services-conseils inc.

Continuité des affaires | Mesures d'urgence
Gestion de crise | Relève de désastre

CONTACTEZ-NOUS POUR PLUS D'INFORMATIONS :

☎ 514 629-8474 🌐 racetteconseils.com

20 ANS
d'expérience

Faites-vous
CONNAÎTRE.

CONCEPTION GRAPHIQUE DE :

LOGO / IMAGE DE MARQUE / KIOSQUE

PUBLICITÉ / CARTON PROMOTIONNEL / CATALOGUE

RÉSEAUX SOCIAUX / SITE WEB, ETC.

Pour en savoir plus, contactez MÉLANIE RICHER :

514 915-9157 ou 12H30.CA

12H30



Industrie de la construction

BESOINS À COMBLER EN MAIN-D'ŒUVRE

Avec ses milliers d'entrepreneurs qui emploient entre 1 et 10 000 ressources, l'industrie de la construction reste l'un des plus importants moteurs de l'économie du Québec. D'ailleurs, tout au long de la campagne électorale, chacun des partis a laissé présager des investissements en infrastructures à la hausse pour continuer de stimuler l'économie. Quoique l'on y entend une excellente nouvelle, on y comprend également que la main-d'œuvre devra être au rendez-vous.

L'Association de la construction du Québec (ACQ), dans son article intitulé « **Pénurie de main-d'œuvre dans la construction : l'ACQ tire la sonnette d'alarme** », fait l'état d'une grave pénurie de main-d'œuvre. Effectivement, la situation est flagrante et généralisée. De nombreuses catégories d'emplois sont visées au sein de l'industrie, telles que : charpentier-menuisier, monteur-assembleur, monteur-mécanicien, vitrier, plâtrier, poseur de systèmes intérieurs (cloisons de gypse, plafonds, etc.) et plusieurs autres.

Au cours des dernières semaines, des entrepreneurs ont informé l'ACQ du manque d'ingénieurs, d'estimateurs, de surintendants de chantier, de chargés de projets et même de personnel administratif. L'ACQ souligne donc l'urgence de remédier au manque de main-d'œuvre qualifiée, qui touche présentement le milieu de la construction.

Ce domaine représente un secteur de choix pour ceux et celles qui recherchent un emploi. L'éventail des métiers disponibles est vaste et les salaires sont très intéressants. La rémunération horaire des travailleurs syndiqués de la construction débute autour de 22 \$ pour des apprentis ayant complété plus ou moins 6 000 heures d'apprentissage sur une période d'environ 3 ans (peut

varier selon le type de métier), et peut atteindre jusqu'à plus de 38 \$ de l'heure. En plus du salaire attrayant, les ouvriers de la construction bénéficient de généreux plans d'avantages sociaux, ainsi que d'un fonds de pension.

Le personnel administratif du secteur bénéficie également de conditions de travail avantageuses, puisque le salaire et les conditions des ouvriers syndiqués influencent à la hausse leurs conditions d'embauche, relativement à d'autres secteurs d'activités. Que ce soit donc pour exercer le métier de journalier, d'ingénieur-conseil, ou pour un poste administratif, tous gagnent à travailler dans ce domaine !

Les entrepreneurs auront tout un défi à relever pour se démarquer, pour s'adapter, ainsi que pour attirer et retenir les meilleurs candidats. Une réputation enviable, une riche culture d'entreprise, un environnement de travail inspirant, ainsi qu'une flexibilité des conditions d'emploi peuvent faire une majeure différence dans un tel contexte.



Louis Lavigne

jcb
ENTREPRENEURS
GÉNÉRAUX

Comment ne pas se trouver un emploi **EN SITUATION DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE**

Pour les personnes immigrantes de l'agglomération de Longueuil, la pénurie de main-d'œuvre peut paraître illusoire. Ils entendent de partout que de nombreux postes sont ouverts, et le constatent en effectuant leurs recherches d'emploi auxquelles ils répondent, sans succès apparent.

Pendant que des ressources qualifiées ne reçoivent pas de réponse lorsqu'elles postulent pour un emploi à la hauteur de leurs compétences, celles peu (ou pas) qualifiées sont orientées vers des postes peu courus...

La Maison Internationale de la Rive-Sud (MIRS), spécialisée dans l'accueil des nouveaux arrivants et desservant les immigrants en quête d'une première expérience de travail, constate effectivement une augmentation de l'offre d'emploi sur le territoire. À preuve, plusieurs employeurs communiquent directement avec nos services d'employabilité, ce qui jusqu'ici n'était pas pratique courante. Au même moment, on note aussi qu'un grand nombre d'employeurs nous contacte parce qu'ils ont déjà lancé plusieurs lignes et que les personnes du bassin traditionnel n'ont pas mordu à l'hameçon, ou alors parce qu'ils se sont rapidement dépris après avoir constaté la qualité des appâts. Il va sans dire que le contexte actuel de pénurie d'emploi crée une tendance de sélectivité parmi les natifs.

Les chercheurs d'emploi qui nous consultent affirment sans ambages que les employeurs sont réticents à les embaucher. On pourrait croire qu'il s'agit d'un mythe, mais les immigrants ne sont pas les seuls à l'affirmer. Une enquête produite par la Banque de développement du Canada auprès de 1028 entrepreneurs, et relevée par La Presse conclut que : « Les employeurs ont beau se plaindre de plus en plus de la pénurie de main-d'œuvre, ils demeurent très réfractaires à embaucher des immigrants ».

La méfiance des employeurs s'explique... on crie sur tous les toits (les médias en première scène) que plusieurs immigrants ne maîtrisent pas la langue française. On affirme également avec rigueur que de nombreux diplômes émis à l'étranger ne sont pas reconnus au Québec et que les normes et règles associées peuvent différer entre ici et les pays étrangers.

Certains employeurs du secteur des services nous diront que leur clientèle québécoise ne l'accepterait pas... En fait, la majorité d'entre eux ont peur de l'inconnu, mais le contexte actuel finira sans doute par vaincre ces peurs et ces justifications.



Les employeurs sensibilisés qui souhaitent tenter l'expérience sont invités à consulter les programmes de soutien offerts. La MIRS a participé à l'un d'eux en 2017, qui proposait des cours de perfectionnement du français en entreprise. Le programme PRIIME soutient les employeurs qui recrutent des personnes immigrantes en déployant un compagnon, selon l'activité, pour faciliter leur intégration. Le programme PAMT, lui, favorise le compagnonnage comme moyen d'apprentissage en milieu de travail.

Tous ces programmes sont offerts par Emploi Québec, et un soutien fédéral est aussi de la partie en proposant le programme Connexion Compétences. La MIRS pilote d'ailleurs un projet dans le cadre de ce programme depuis 2005, qui s'adresse aux jeunes professionnels de moins de 31 ans en quête d'une première expérience de travail.

**Ghani Benhassel, Juliana Cabrera et
Cristiana-Maria Sava**, conseillers en emploi
François Vaillancourt, agent de développement



Vous souhaitez rejoindre les gens d'affaires de la grande Rive-Sud?

Diffuser votre contenu avec nous.

- Affichez-vous sur notre info-activité, plus de 2 500 abonnés. Distribuée tous les lundis.
- Annoncez-vous sur notre nouveau site web ou dans notre magazine.
- Offrez-vous du marketing de contenu sur le nouveau site de la CCIRS.

CCIRS

Chambre de commerce & d'industrie de la **Rive-Sud**

POUR INFORMATIONS : ISABELLE LABRECQUE

450 463-2121 poste 224
ilabrecque@ccirs.qc.ca



SERVICES AUX ENTREPRISES

Besoin d'aide pour la gestion de vos ressources humaines?

Un conseiller aux entreprises peut vous accompagner pour

RECRUTER • FORMER • MOBILISER

Relevez le défi avec une équipe motivée!

Services aux entreprises d'Emploi-Québec de l'agglomération de Longueuil

450 672-1335, poste 270

services.entreprises_agglo@servicesquebec.gouv.qc.ca

La gestion des ressources humaines, au cœur du succès de votre entreprise.

emploi.quebec.gouv.qc.ca

Québec 



Le mentorat :

UN OUTIL PUISSANT AU SERVICE DU CHEF ET DE SON ENTREPRISE!

Lorsqu'on regarde le coffre à outils d'un entrepreneur, on y trouve évidemment sa **passion** : que ce soit envers son secteur d'activité, la gestion d'entreprise, ou encore envers les ressources humaines. On y trouve aussi sa **formation**, sur laquelle il peut s'appuyer pour prendre des décisions, ainsi que son **équipe**; un support majeur dans le développement de ses affaires.

S'y retrouve également son **réseau professionnel**, constitué de spécialistes, de comptables, de fiscalistes, d'avocats, d'experts en marketing, etc., qui l'aident à analyser correctement les situations à prévoir dans la vie de son entreprise.

Loin d'être en reste, le **réseau personnel** de l'entrepreneur fait aussi partie de l'équation : un ensemble réunissant sa famille, ses amis, ainsi que des connaissances proches à qui il peut se confier. Toutefois, à qui peut-il parler de ses doutes et de ses craintes, sans anticiper de créer l'émoi, de générer de l'incertitude ou d'amoinrir la confiance que lui porte ses proches ? À son mentor, bien sûr !

Le mentor, en se situant entre le réseau professionnel et le personnel, permet à l'entrepreneur de s'ouvrir complètement, en se sentant écouté avec magnanimité et sans jugement. Avec de simples questions, le mentorat permet de trouver sa propre voie et ses propres réponses. Comme on dit souvent : « la réponse est en chacun de nous ».

L'idée de prendre un mentor semble tout à fait naturelle pour un jeune entrepreneur, car ses besoins sont grands et son manque d'expérience peut lui faire perdre un temps précieux. Pourquoi cet accompagnement ne serait-il pas aussi profitable à un entrepreneur aguerri ? Prenons exemple d'un transfert d'entreprise, d'une croissance à risque, ou encore de la perte d'un gros client. En effet, ces situations arrivent au moins une fois dans la vie d'un entrepreneur.

C'est dans sa dyade avec son mentor, qui a l'expérience et la formation pour l'écouter, qu'il peut en parler. Un mentor ne remplace pas le besoin de certains spécialistes. Il complète plutôt l'équipe qui doit entourer le chef dans ces situations. Le mentorat est un outil puissant qui, au lieu de conseiller ou de s'engager dans l'entreprise, aide le chef à se poser les bonnes questions au bon moment, et de faire des choix éclairés.

Et si le mentorat est un outil pour l'entrepreneur, il l'est d'autant plus pour les équipes de direction et les employés « clés ». Les bienfaits sont les mêmes : il amène l'employé à mieux saisir les enjeux et à prendre des décisions en harmonie avec ses valeurs personnelles et la mission de l'entreprise. On l'appelle alors le **mentorat pour intrapreneur**.

Puisque l'on sait qu'une grande partie des difficultés sont liées à la gestion des ressources humaines et à la rétention des employés, offrir un mentor devient une valeur ajoutée qui peut faire toute la différence entre garder ou perdre un employé stratégique. Un mentor est utile pour l'entrepreneur, ses directeurs, sa relève, etc., et il s'avère essentiel dans des situations particulières — comme les premières années de l'entreprise, ainsi que lors des différentes étapes : croissance, décroissance, changement technologique, transfert, etc.

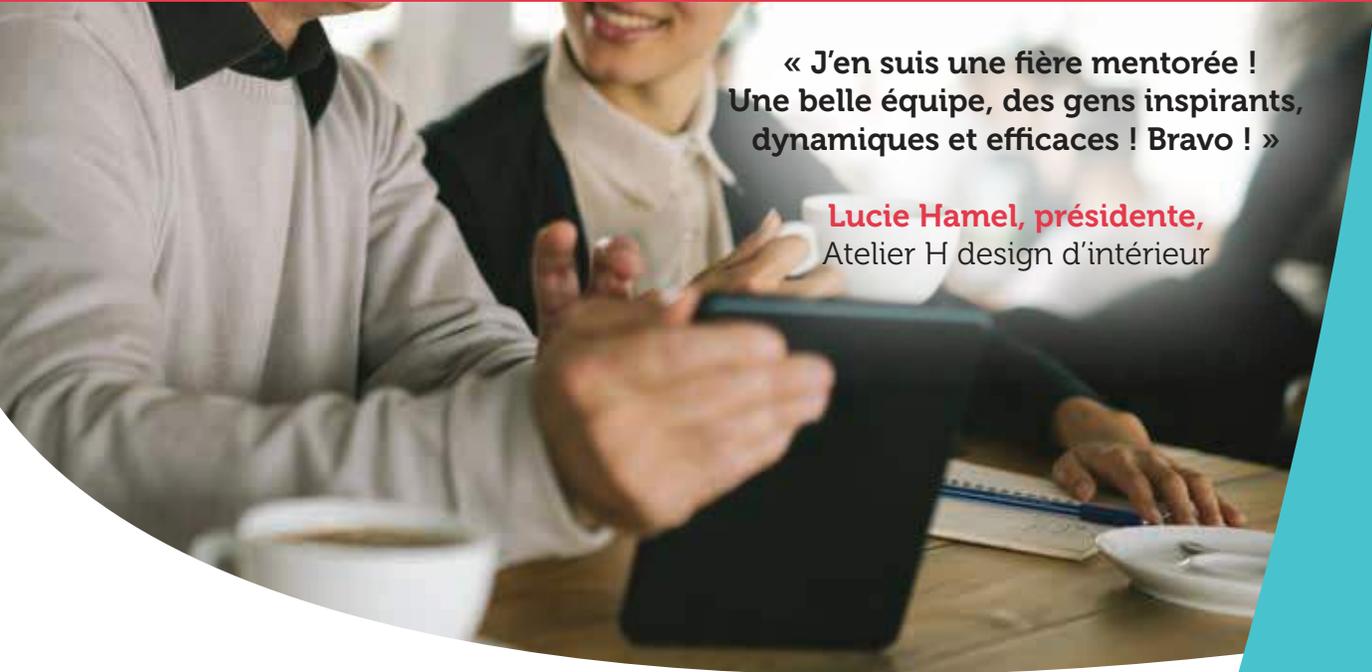
Mentorat Pôle-Sud existe depuis de nombreuses années. Il est actuellement composé de femmes et d'hommes entrepreneurs (ou intrapreneurs) d'expérience ayant humblement ouvert la porte au mentorat afin de se voir devenir une ressource indispensable au développement des affaires de son entreprise, ou de celle pour qui il travaille.

Hélène Bergeron
Mentore



Mentorat Pôle-Sud
SAVOIR-ÊTRE ENTREPRENEURIAL

Mentorat pour entrepreneurs et dirigeants clés en entreprises privées ou en économie sociale (intrapreneurs)



« J'en suis une fière mentorée !
Une belle équipe, des gens inspirants,
dynamiques et efficaces ! Bravo ! »

Lucie Hamel, présidente,
Atelier H design d'intérieur

Nous avons la formule de service qu'il vous faut :

- ✓ Du démarrage au transfert
- ✓ Mentorat individuel
- ✓ Mentorat de groupe



Mentorat Pôle-Sud
SAVOIR-ÊTRE ENTREPRENEURIAL

Nos mentors sont accrédités par le Réseau M et nous recrutons.

Pour en savoir plus :

DIANE MARTIN,
coordonnatrice

450 263-2121 poste 223
dmartin@ccirs.qc.ca



aile Jeunesse

Aujourd'hui, ce sont entre 5000 et 6000 chauffeurs qui manquent à l'appel. La vision du Groupe Morneau pour faire face à cette pénurie de main-d'œuvre est d'attirer la jeunesse.

De banques de CV vides à la perle rare

Il suffit de regarder deux ans en arrière pour constater de multiples changements. Le domaine des ressources humaines, crucial au fonctionnement d'une entreprise et au recrutement, a changé du tout au tout. Les conseillers en ressources humaines doivent devenir des partenaires (plutôt que des recruteurs) afin d'accompagner les futurs employés et les soutenir dans leur développement.

Il n'y a pas si longtemps, il suffisait de regarder dans les banques de CV pour trouver un candidat potentiel en quelques minutes. Aujourd'hui, ces banques sont vides et l'on doit rivaliser d'originalité pour se démarquer de la concurrence afin d'attirer les candidats. Cependant, séduire de jeunes candidats ne peut être une fin en soi. Il faut trouver LA bonne personne : celle qui restera et aidera à bâtir l'organisation de demain. Cette philosophie doit pousser les recruteurs à chercher ces perles rares, puisqu'avec plus de 400 postes de chauffeurs à combler — uniquement pour la Ville de Québec — ces talents recherchés de l'industrie du camionnage sont loin d'abonder. Parfois, la perle rare se cultive et l'école est un endroit idéal pour susciter des vocations et guider nos jeunes vers des écoles de formation. Les compagnies de transport s'y impliquent d'ailleurs en offrant de nombreux stages et en installant des locaux dédiés, afin de faciliter la formation de nouveaux chauffeurs, notamment dans des régions comme l'Abitibi où la pénurie est plus forte.

D'une génération à l'autre

La génération des baby-boomers a, pendant longtemps, porté la croissance de l'économie et composé une grande partie de la main-d'œuvre. Aujourd'hui, cette génération laisse place à la génération X et celle des milléniaux qui, quoique moins nombreuses, entraînent avec elles une nouvelle conception du travail.

Conciliation travail-famille, horaires aménagés, (...); ces notions peuvent paraître incompatibles avec les métiers de l'industrie du camionnage, souvent synonymes de longs voyages et d'éloignement. Pour une compagnie de transport, cela se traduit par de nouveaux défis et de nouveaux concepts à explorer et mettre en place pour demeurer une organisation avant-gardiste et consciente du bien-être de ses employés. Des solutions telles qu'un retour quotidien à la maison ou encore l'implantation de semaines de 4 jours sont à explorer.

Jeunesse et diversité

La route n'appartient plus qu'aux hommes ! Les nouvelles générations transportent avec elles leurs jeunes conductrices passionnées par une industrie dont les portes leur semblaient autrefois closes. Présentement, seulement 3 % des chauffeurs et chauffeuses au Canada sont des femmes, mais l'objectif de l'industrie du camionnage est d'atteindre les 10 % d'ici 2020. Il est important de comprendre le bienfait et le potentiel de la main-d'œuvre féminine et de développer des politiques internes relatives plus attrayantes à cet effet. Toutefois, malgré les efforts déployés par les différents acteurs de l'industrie du camionnage, la pénurie de main-d'œuvre est là pour durer. Attirer la jeunesse québécoise et canadienne ne suffit plus : il faut ravir bien au-delà de nos frontières !

**EN 2020,
L'INDUSTRIE
QUÉBÉCOISE DU
CAMIONNAGE
SERA À LA
RECHERCHE
DE 50 000
NOUVEAUX
CHAUFFEURS.**



Fortier D'Amour Goyette **CÉLÈBRE SON PREMIER ANNIVERSAIRE**

Le 1^{er} octobre 2017, le cabinet de Chantal, D'Amour, Fortier (fondé en 1996) et l'étude Hardy, Goyette & Associés (fondée en 1951), ayant tous deux pignon sur rue à Longueuil, procédaient à la fusion de leurs entreprises de services professionnels, créant ainsi un cabinet multidisciplinaire de conseillers juridiques et d'affaires regroupant des **avocats**, des **notaires**, des **fiscalistes** et des **médiateurs**.

Le but ultime du regroupement était et demeure la mise en commun des compétences de leurs professionnels, dans le respect des valeurs du cabinet afin d'offrir un vaste éventail d'expertises et de services adaptés à leur clientèle, tout en perpétuant leurs traditions d'excellence respectives.

Force est de constater que les efforts déployés par les associés et leurs employés depuis 1 an ont porté fruit! Le journal Les Affaires, dans son dossier spécial des «Grands du Droit» du 16 juin 2018, a classé Fortier D'Amour Goyette parmi les **trente plus grands** cabinets juridiques du Québec en termes de nombres d'employés!

Ce prestigieux classement constitue une certaine reconnaissance de la réussite du partenariat réalisé par les quatre associés fondateurs: Martin Fortier, Richard D'Amour, Jacques Goyette et Christian Hallé.

L'équipe de Fortier D'Amour Goyette rassemble désormais près de 80 employés (dont une quarantaine de professionnels), offrant une multitude de services juridiques et d'affaires aux particuliers et aux entreprises sous un même toit, avec la dévotion de les mener **droit vers la solution!**



FORTIER D'AMOUR GOYETTE

AVOCATS - NOTAIRES - FISCALISTES - MÉDIATEURS

PARTENAIRES PRIVILÉGIÉS DE TOUS VOS DOSSIERS JURIDIQUES ET D'AFFAIRES | **FODAGO.CA**



Pénurie de main-d'œuvre

TRANSFORMEZ LE PROBLÈME EN OPPORTUNITÉ

Faites-vous partie de ceux qui rencontrent des difficultés à recruter? Nous vous proposons de transformer le problème en opportunité!

Sortez des modes traditionnels, pensez en dehors de la boîte et déliez-vous des réflexes auxquels vous êtes habitués. Soyez créatifs et surtout, impliquez vos employés dans la recherche de solutions: ils y seront de bons alliés.

Pistes de solution:

1. Revoyez et analysez vos processus opérationnels et administratifs

Éliminez les gaspillages, les pertes de temps et la NVA (tâche à non-valeur ajoutée). Revoyez les méthodes de travail afin de les standardiser et, par la suite, les améliorer. Questionnez vos façons de faire et impliquez vos gens dans la recherche de solutions.

2. Automatisez ce qui peut l'être

Investissez dans un équipement de production, faites l'achat d'un logiciel de gestion, informatisez une tâche administrative... soyez créatif!

3. Recrutez des gens ayant un handicap

Informez-vous auprès des organismes de votre région. Ils pourront vous présenter leur programme et vous informer sur les subventions disponibles.

4. Formez vos employés

Recrutez à l'interne vos prochains électromécaniciens! Certains de vos employés souhaitent peut-être retourner étudier. Pourquoi ne pas les accompagner et les aider dans cette démarche? Vous seriez surpris de constater à quel point cet investissement de votre part peut être payant pour vous, autant que pour eux.

5. Embauchez des retraités

Soyez ouvert à recruter des gens plus âgés. Affichez vos offres d'emploi dans des endroits où vous pourrez les rejoindre... Et pourquoi ne pas rappeler ces ressources ayant quitté pour la retraite? Peut-être seraient-elles intéressées à revenir!

6. Offrez des stages aux étudiants

Les universités, les cégeps et certains centres de formation pour adultes offrent des programmes de stage en milieu de travail, profitez de cette main-d'œuvre disponible!

7. Adaptez certains de vos horaires de travail

Offrez des horaires atypiques afin d'attirer certains types de main-d'œuvre qui ne souhaitent travailler que quelques jours par semaine ou juste la fin de semaine. Soyez ouvert au temps partagé.

8. Partagez vos ressources

Peut-être que vos besoins de main-d'œuvre ne sont pas constants sur 12 mois. L'option de partager ses employés avec une autre entreprise pourrait être une solution pour certains postes.

9. Recrutez à l'international

Une option très intéressante qui nécessite un accompagnement en raison des règles d'immigration, des visas de travail, etc.

10. Développez votre marque d'employeur

Certaines entreprises ayant une marque d'employeur bien implantée et développée attirent la main-d'œuvre de manière plus fluide. Elles sont connues et les gens ont envie d'y travailler.

Voilà! Il ne s'agit ici que de quelques pistes de réflexion qu'il me fera plaisir de concrétiser avec vous et vos équipes.

Afin de vous guider sur ce chemin, je vous recommande de réfléchir à l'aide de ces 3 questions (N'oubliez pas d'impliquer vos gens dans cette réflexion):

1. « Est-ce applicable pour nous, et sinon, pourquoi? Sortez de la boîte! »;
2. « Avons-nous des paradigmes en ce moment? Avons-nous le « nez collé sur l'arbre »? »;
3. « Comment pourrions-nous adapter cette solution à notre réalité? ».

Bonne réflexion et je vous invite à communiquer avec moi afin d'en discuter!



**Mylène
Lachapelle**

**Therrien
Couture**

Vos affaires. À cœur

Entrevue Leadership au féminin

KARINE GAGNER



CCIRS : Quelles sont les circonstances qui vous ont mené au métier d'entrepreneure ?

KG : J'ai fait mes études en psychologie et ensuite, j'ai travaillé en restauration pendant 10 ans. Après toutes ces années, j'étais un peu blasée. Je suis tombée enceinte de ma fille à cette même époque. C'est lors d'un souper de famille avec mon père et sa femme, qui est ergothérapeute, que l'idée de l'entreprise m'est venue. Elle m'expliquait combien il était difficile de s'approvisionner en certains produits. On a ensuite échangé sur diverses solutions pour remédier à cette problématique et c'était parti. Les deux premières années, on a fait beaucoup de recherche et de développement avec des ergothérapeutes et des couturières pour concevoir notre gamme de produits Manimo. Deux ans plus tard, on a participé à un congrès provincial d'ergothérapeutes. Ce fut la folie pour nos produits. De fil en aiguille, on a développé notre premier site internet et on a ajouté d'autres produits : des produits pour la gestion du temps, la motricité fine, la motricité globale. Toujours en lien avec le développement de l'enfant. Très bientôt, FDMT aura 17 ans et j'en suis très fière.

CCIRS : Votre entreprise a connu une belle croissance ?

KG : Quand on a débuté, il n'y avait que mon père et moi pour la portion R&D. Quand mon père s'est retiré de l'entreprise, en 2013, nous étions 13. En septembre dernier, nous avons inauguré nos nouveaux locaux, avec un espace-boutique beaucoup plus spacieux et un espace exclusif dans lequel on offre de la formation aux intervenants qui utilisent nos produits et aussi aux familles. Je suis très fière de ce nouvel atout.

L'équipe s'est agrandie et nous sommes maintenant 35 employés. En fait, durant les cinq dernières années, on a presque triplé la grosseur de l'entreprise. Autant au niveau des employés que du chiffre d'affaires.

CCIRS : Qu'as-tu trouvé difficile dans ton parcours ?

KG : Le rachat complet de l'entreprise auprès de mon père. La séparation « famille / affaires » n'est pas un processus facile. Maintenant c'est derrière moi et tout le monde est heureux. Aujourd'hui, ce que je trouve le plus difficile, c'est de choisir les projets et de devoir dire non. J'ai la chance d'être bien entourée et de recevoir fréquemment de belles opportunités, mais on ne peut pas tout faire. Parfois ce n'est pas l'envie qui manque, mais le temps.



CCIRS : Comment avez-vous réussi à concilier le développement d'une entreprise et la vie de famille ?

KG : Comme je le mentionnais, lorsque j'ai débuté les démarches, j'étais enceinte. Je travaillais alors en hôtellerie et je trouvais que cette idée de créer une entreprise était vraiment intéressante. En restauration, ce sont des horaires tournants : sept jours par semaine avec des heures variables, tant le matin que le soir. Ce n'est pas un domaine facile pour la conciliation travail/famille et comme le père de ma fille travaille aussi dans ce domaine, il me fallait un emploi plus stable. J'ai donc passé les 18 premiers mois à travailler de la maison avec ma fille. C'était parfait. Ma fille s'est avérée à avoir des besoins particuliers : TSA, dyslexie et dysorthographe, ce qui rime aussi avec beaucoup d'interventions et d'énergie à déployer. Mon statut m'a tout de même permis la flexibilité d'aller aux rendez-vous pour les spécialistes et de lui donner l'attention dont elle avait besoin. Pour y arriver, je dois travailler sept jours par semaine, mais je considère que suis une personne équilibrée parce que je peux passer du temps de qualité avec ma fille et en consacrer pour mon travail. Je me permets aussi du temps de qualité pour moi. Si j'avais travaillé pour quelqu'un d'autre, je n'aurais jamais été capable de faire tout ce que j'ai fait pour ma fille.

CCIRS : Qu'est-ce qui vous rend le plus fière dans votre entreprise ?

KG : Les clients satisfaits. De savoir que j'ai aidé des enfants dans leur parcours, c'est ce qui me motive le plus. C'est ça ma passion. Parfois, je passe en boutique et des clients m'interpellent pour me poser des questions. Ça me fait toujours plaisir de prendre le temps de leur répondre, même si j'ai des gens qui m'attendent dans mon bureau pour une rencontre. Ça me fait encore « tripper » d'aider un parent, de leur parler et de savoir que mon entreprise peut faire une différence dans leur vie.

CCIRS : Quelles sont les perspectives de croissances pour FDMT ?

KG : Ce que je veux, c'est d'aider le plus de gens possible avec notre offre. Nous avons une belle offre de produits à l'international avec Manimo. Ce que je souhaite, c'est de développer l'entreprise pour faire connaître Manimo le plus possible. C'est vraiment un outil magique. Tous les bienfaits observés sont appuyés sur des faits réels au niveau du système sensoriel. Manimo peut aider beaucoup de gens, que ça soit des enfants, des adultes, et même des personnes âgées. Ce n'est pas un outil complexe à utiliser. Il faut simplement suivre quelques règles et comprendre ses objectifs. Il aide à calmer et à apaiser un enfant hyperactif, ou même un adulte hyperactif. Il aide aussi à focaliser et à se concentrer quand on est dans la lune ou plus fatigué. Manimo aide aussi à réguler le système sensoriel. C'est un outil bénéfique pour plusieurs clientèles. Il est aussi utilisé pour calmer l'anxiété, que ce soit pour l'endormissement ou les devoirs.

Au Canada, on travaille beaucoup sur notre clientèle scolaire, lequel est notre principal marché. Avec la nouvelle boutique ici, on veut continuer à aider et avoir une meilleure visibilité au niveau du public. On a aussi développé le volet conférences et ateliers de formation. J'ai toujours pensé que d'offrir des produits, c'était bien, mais qu'il fallait éduquer et conseiller de manière optimale. Les formations que nous offrons sont données par des professionnels collaborateurs de FDMT. Ce n'est pas de la vente de produits, c'est vraiment de la formation sur divers sujets. Je suis très fière de ce nouveau volet, parce que c'est très important de donner des outils pour les éducateurs et les parents. C'est notre vision : continuer à supporter nos clientèles de différentes façons Et pas seulement par la vente de produits, mais aussi par la formation.

CCIRS : Parlez-nous de votre expérience au sein de Leadership au féminin

KG : C'est mon comptable qui a reçu l'information de la CCIRS et qui m'a suggéré de m'y inscrire. Comme je ne suis pas très bonne en réseautage — même si je suis une personne très sociable — je me suis dit que ce serait intéressant pour moi. J'ai pensé que d'aller chercher un peu plus de confiance en moi et de côtoyer davantage le milieu des affaires me permettrait de sortir de ma zone de confort. J'étais très confortable dans ma bulle pour donner des informations à ma clientèle, mais quand venait le temps de faire rayonner mon entreprise au milieu des gens d'affaires afin d'accroître mon réseau, c'était tout un défi ! De plus, tous les volets d'informations m'intéressaient beaucoup, et je n'ai pas été déçue. Je voyais la chambre de commerce comme une grosse bête noire, mais maintenant que je l'ai apprivoisée, j'ai renouvelé mon adhésion. J'ai vraiment apprécié la rencontre avec toutes ces femmes de cœur, des femmes riches en expérience qui aiment partager leurs vécus. C'est quelque chose qui m'a apporté beaucoup.

CCIRS : Qu'est diriez-vous à une femme qui souhaiterait s'inscrire ?

KG : Oui, ça demande de l'investissement de temps pour préparer sa candidature, mais c'est un investissement qui en vaut la peine. Les conférences et les ateliers qui ont été donnés nous permettent d'aller vraiment un pas plus loin et il y en a pour tous les goûts à tous les stades de développement d'une entreprise. Le programme m'a donné énormément et je le recommande sans hésitation.



LADN Montérégie

LES GAGNANTS DE L'ÉDITION 2018

Gagnante du grand prix LADN et du prix AUDACE

Lorena Meneses
Mareiwa café colombien inc.
Saint-Hyacinthe, MRC Maskoutains

Mareiwa Café Colombien Inc. est une entreprise axée sur des valeurs familiales et environnementales. En effet, nous faisons l'importation directe des grains verts haut de gamme en provenance de la Colombie, pour ensuite assumer la transformation et la distribution de ceux-ci. Ayant des générations d'expérience dans le domaine de l'agriculture, le café a toujours fait partie de nos vies.

En travaillant conjointement et directement avec une coopérative, Mareiwa peut assurer le développement durable et soutenable. Nous avons pour but d'aider le producteur du produit dans son pays d'origine, permettant la consolidation de liens outremer forts, mais surtout humains et naturels. Nous avons aussi comme objectif d'implanter une entreprise qui prône le soutien des travailleurs d'ici, en faisant de même pour nos relations internationales. Lecommerce équitable, une culture responsable, du caféier à votre tasse; voilà la devise de chez Mareiwa Café.

L'ouverture d'un pignon sur rue s'est réalisée il y a un an, au centre-ville de Saint-Hyacinthe. C'est à cet endroit que l'on retrouve des grains de café de qualité, différents types d'infusion et une ambiance unique permettant de partager des moments agréables.

Mareiwa est sans aucun doute la vraie culture du café colombien !



Gagnant du prix LEADERSHIP

Éric Lefebvre
Aléas
Longueuil, Agglomération Longueuil

Dans le contexte changeant de la sécurité à l'échelle internationale, ALÉAS a développé un programme innovateur de prévention et de gestion du risque permettant aux institutions scolaires et aux entreprises canadiennes ayant des activités à l'international d'atténuer les risques liés aux déplacements des personnes.

Le service de diagnostic organisationnel d'ALÉAS permet aux organisations de valider leur niveau de préparation pour travailler de façon sécuritaire en contexte étranger. Par exemple, ALÉAS valide si un CÉGEP, ou une entreprise minière, met en place les mécanismes et procédures pour atténuer les risques liés aux accidents, aux vols, aux agressions, aux catastrophes naturelles, etc.

Le service procède par la suite à la mise à niveau ou à l'implantation de procédures de gestion du risque grâce au développement d'une série d'outils et de formations. Les services d'ALÉAS permettent aux organisations de satisfaire pleinement les exigences du devoir de diligence.

ALÉAS est constitué d'une équipe d'experts en gestion de risques à l'international dans les domaines de la santé, du droit, des communications, du transport, de la sécurité et de la logistique.

Créé à Longueuil en 2016, ALÉAS s'est rapidement positionné comme un leader incontournable au Québec et poursuit actuellement sa progression sur le marché canadien.



Gagnante du prix DÉTERMINATION

Nancy Couture

Créations NC5 / Pot de bonheur

Saint-Mathieu de Beloeil, MRC Vallée-du-Richelieu



Après seulement trois années d'exploitation, l'entreprise québécoise enregistre un record de ventes surpassant les 200 000 exemplaires de Pot de Bonheur. 100 % québécois, ceux-ci sont maintenant offerts dans 575 points de vente à travers le Canada et les États-Unis. La personne derrière la réussite de la startup est la québécoise Nancy Couture ; qui crée et distribue la gamme des produits du Bonheur sous le nom des Créations NC5. Avec 365 citations heureuses, dont la posologie est d'une dose quotidienne sur une année entière, le fameux Pot de Bonheur renferme des messages de joie qui vont droit au cœur.

Face au succès du produit, l'entreprise s'agrandit pour en créer de nouveaux : Pot de Bonheur-2, le jeu-questionnaire, le jeu-questionnaire Autour de la Table et le dernier qui vient tout juste de s'ajouter à la collection : le Pot d'Amour, qui comprend 30 citations pour 30 jours d'amour et de tendresse. En achetant ce dernier, 2 \$ sont systématiquement remis à un organisme de lutte contre le cancer du sein.

En 2016, l'entreprise fut honorée par la Chambre de commerce de la Vallée-du-Richelieu, en devenant récipiendaire de la meilleure campagne de marketing. De plus, la version anglophone (The Happiness Box) a été sélectionnée pour prendre place dans les sacs cadeaux des vedettes d'Hollywood lors des Golden Globe Awards en janvier 2017 : un tremplin fort prometteur pour faire son entrée sur le marché américain !

Le Pot de Bonheur traversera l'Europe, puisque c'est maintenant au tour de la France de lui faire de l'œil. Comme son instigatrice le répète depuis de tout début de cette folle aventure : « Le bonheur n'a pas de frontière » !

Gagnant du prix ESPRIT NOVATEUR

Serge-Éric Blais

Les concepts orthopédiques Turtlebrace

Saint-Hyacinthe, MRC Maskoutains



Les concepts orthopédiques Turtlebrace fabriquent et développent des orthèses d'immobilisation pouvant remplacer les orthèses traditionnelles, ou les immobilisations plâtrées.

La composition de nos orthèses (thermoplastique basse température et tissus microfibres antibactériens) permet la stabilisation du membre ou de l'articulation touchée plus facilement, plus précisément et plus rapidement qu'une orthèse sur mesure ou qu'une immobilisation plâtrée, tout en offrant la capacité d'être « remoulable » pour suivre la progression du patient.

Les qualités des produits Turtlebrace bénéficient autant aux patients (doux, confortables, adaptables, légers, allant sous et dans l'eau), qu'aux professionnels de la santé (transparents à la radiographie, simples, rapides et propres à poser, amovibles et ajustables, facilitant le processus de réhabilitation et permettant de repenser les protocoles de soins). Ils sont aussi faciles à utiliser (appliquez et oubliez), low-tech et écologiques : le plastique est compostable, le tissu jeté est biodégradable et les emballages sont réduits au strict minimum.

Installée à Saint-Hyacinthe, nous sommes une entreprise à visage humain, qui travaille pour atteindre le marché mondial avec des produits novateurs. Actuellement, ils sont vendus au Québec et dans le reste du Canada, en Europe et bientôt aux États-Unis.

Pour nous, notre seule limite est notre imagination !



Gagnante du prix COUP DE COEUR

**Thao Nguyen, Bonbons Collection
Saint-Bruno, Agglomération Longueuil**

Entreprise familiale québécoise fondée par Thao Nguyen, Bonbon Collections veut répondre à la demande grandissante pour des produits biologiques et véganes, sans les dix allergènes prioritaires identifiés par *Santé Canada*, soient : arachides, œufs, lait, noix, blé, soja, sésame, fruits de mer, sulfites et moutarde.

« En tant que maman de petites filles avec des allergies alimentaires, je voulais pouvoir servir des douceurs sucrées et saines à mes petites princesses », explique Mme Nguyen. « Je n'aimais pas qu'elles se sentent mises à l'écart à l'école ou dans les fêtes d'enfants à cause de leurs allergies... sauf que tous les produits « soi-disant » sans allergènes prioritaires comportaient énormément de colorants et d'arômes artificiels ».

Le but avoué : partager sa passion du bonheur gourmand et venir en aide aux parents devant composer avec des intolérances ou des allergies alimentaires au sein de leur famille. Fin 2016, avec son conjoint et partenaire; Geoffrey Vande Weerd, elle ouvre sa propre entreprise de transformation alimentaire dédiée aux produits naturels et véganes, sans allergènes prioritaires ni gluten, colorants ou ingrédients artificiels. À peine deux ans plus tard, l'entreprise a le vent dans les voiles et emploie déjà 20 personnes !

QUELQUES DATES À RETENIR

14 DÉCEMBRE 2018

Dépôt final des candidatures au concours

23 JANVIER 2019

Dévoilement des finalistes

12 MARS 2019

L'événement « LADN Montérégie » : une journée de conférences, d'ateliers, de témoignages et la présentation des lauréats du concours.

Pour plus de détails: LADNMONTREGIE.COM

Concours «LADN Montérégie» 2019

INSCRIS-TOI DÈS AUJOURD'HUI!

Date limite : 14 décembre 2018. LADNmonteregie.com

Une initiative de :
 Table d'ACTION
en ENTREPRENEURIAT
Montréal

Avec la participation
financière de :
 Québec

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

Centre universitaire
de Longueuil

uqtr.ca/longueuil

Découvrez nos programmes.

CERTIFICATS

- ☑ Comptabilité
- ☑ Administration
- ☑ Gestion des ressources humaines
- ☑ Psychologie
- ☑ Soins infirmiers cliniques

DEC-BAC

- ☑ Sciences comptables
- ☑ Marketing

D.E.S.S. ET MAÎTRISE

- ☑ Sciences comptables (CPA)
- ☑ Administration des affaires (MBA-CPA)

NOUVEAU

CENTRE UNIVERSITAIRE DE LONGUEUIL

Cégep Édouard-Montpetit
100, rue de Gentilly Est (bureau D-0308d)
Tél. : 450 651-2862, poste 2701

jcb

ENTREPRENEURS
GÉNÉRAUX

Plus qu'un
entrepreneur,
votre partenaire.



- Commercial
- Industriel
- Institutionnel
- Multi-résidentiel

www.jcb.ca

(450) 444-8151

R.B.Q. 2386-6684-26



AGENCE MÉDIA D'X-CEPTION

Besoin d'aide pour X-primer
votre identité ?

Nous sommes justement
à la recherche d'X-cellents clients !



Stratégie marketing et numérique

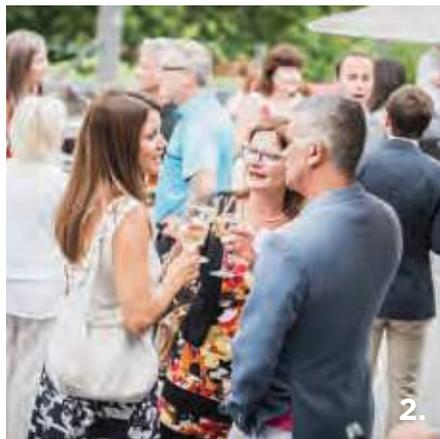
Services Web : conception, hébergement, référencement

Production vidéo et design graphique



514 360-2455 | x-trait.com

TAPIS ROUGE



1. Denis Leftakis et Martin Fortier, lors de l'intronisation de M. Leftakis au bureau des Gouverneurs, lors de la soirée homard en juin 2018.

2. + 3. Tournois annuel de golf, le 27 août 2018, au club de golf de la Vallée du Richelieu.

4. Le 11 septembre dernier, l'événement « la Rive-Sud au cœur des résultats électoraux », a su mobiliser la communauté d'affaires autour des préoccupations et des grands enjeux de la région en vue des élections du 1^{er} octobre 2018.

5. Catherine Brault, présidente sortante de la CCIRS, lors de l'assemblée générale annuelle du 17 octobre 2018.

Présenté par



FORTIER D'AMOUR GOYETTE
AVOCATS - NOTAIRES - FISCALISTES - MÉDIATEURS

LE RENDEZ — VOUS DU PRÉSIDENT

9 JANVIER 2019

CCIRS

Chambre de commerce &
d'industrie de la **Rive-Sud**

OPTEZ POUR



Le GLC 350e 4MATIC hybride rechargeable.

Un des modèles avec **EQ** POWER

Découvrez l'électromobilité chez Mercedes-Benz Rive-Sud.

