

# LE MONDE DU TRAVAIL

Pour un environnement de travail de qualité

Page 3



## Les nouveaux jeux d'Alexandre Taillefer



Alexandre Taillefer préside aujourd'hui Hexacto. L'entreprise produit des jeux interactifs pour téléphones cellulaires, ordinateurs de poche ou PC.

**Ce n'est pas que le plaisir soit devenu moins important. Mais les affaires sont les affaires, qu'elles soient reliées au jeu ou pas. Alexandre Taillefer l'a appris à la dure et cela lui a permis de bien cerner dans quelles eaux ils préfèrent se baigner et avec qui. Leader de l'industrie du multimédia, assurément toujours...**

DENISE PROULX  
collaboration spéciale

NE CHERCHEZ PAS l'artiste désinvolte. Alexandre Taillefer se définit d'abord et avant tout comme un gestionnaire. L'homme d'affaires ne renie pas le jeune loup, président d'Intellia qui, en 1993, avait senti monter la vague des technologies des communications. C'est juste que l'industrie du multimédia a mûri le créateur. À partir de 1995, il avait su surfer sur l'engouement. Du moment que c'était nouveau, c'était vendable. Jusqu'à ce que le ressac casse les illusions « Aujourd'hui, si ce n'est pas rentable, on ferme. On doit montrer comme c'est extraordinaire de faire des profits. Quant aux travailleurs c'est très simple: pas d'expérience, pas d'emploi », tranche M. Taillefer.

Il ne suffit plus d'avoir été le chouchou du milieu des affaires et des médias. Ni d'avoir géré un budget de 100 millions de dollars, d'avoir procédé à une douzaine d'acquisitions à titre de vice-président exécutif et chef de la direction stratégique de Nurun, membre de la grande famille Quebecor en plus de compter Pierre Karl Péladeau parmi ses intimes. Lorsqu'il a voulu lancer son entreprise Hexacto Games à l'hiver 2001, les institutions financières et détenteurs de capital de risque avaient en tête d'autres idées que celle de la création. C'est en mettant la main dans ses poches qu'Alexandre Taillefer a pu faire en sorte qu'à la fin de 2002, Hexacto devrait compiler 1,3 million en chiffre d'affaires par la vente de ses 15 jeux interactifs à

travers la planète. Des jeux traduits en allemand, japonais et espagnol, en plus du français et de l'anglais.

Le président d'Hexacto est toujours aussi ambitieux. Son objectif: atteindre des revenus de trois millions en 2003. Il vise un catalogue de 35 jeux disponibles sur trois plateformes différentes, les téléphones cellulaires, les PALM (ordinateurs de poche) et les PC, tout en misant sur le créneau industriel pour diffuser ses produits. « Le jeu est une industrie en croissance exponentielle, qui continuera à s'étendre à raison de 20 à 30% d'augmentation par année. Les manufacturiers travaillent déjà à les offrir dans les autos, les avions, sur tout support sans fil. Ça devient un passe-temps plus important que le cinéma et la télé. »

### Du talent SVP !

Pour y arriver, il mise sur deux points précis: demeurer une entreprise à dimension humaine, pour ne pas s'emmêler dans la hiérarchie décisionnelle qui ralentit la prise de décisions. Hexacto compte actuellement 22 employés. À la fin de 2003, il y en aurait une quinzaine de plus, si on se fie aux intentions de son président.

Alexandre Taillefer ne fait aucune concession pour recruter du personnel de qualité. « Pour faire sa place dans ce marché, ça ne prend pas que de l'argent, ça prend du talent », ajoute-t-il.

Dans la foulée de la création de la Cité du multimédia, bien des écoles ont offert une formation adaptée uniquement aux attentes de l'industrie. « On a alors créé une génération de joueurs de Play station et de Nintendo qui ont cru possible de passer leur vie à s'amuser tout en recevant une paie. Jouer, ce n'est pas créer, et la création nécessite du talent », martèle-t-il.

Avant que l'effondrement de la valeur des technos ne jette à terre des dizaines d'entreprises, la compétition était féroce. Le milieu a connu une surenchère salariale incroyable. Les travailleurs changeaient d'emploi à la moindre brise. Mais se promener d'une place à l'autre n'était pas nécessairement le meilleur plan de carrière. « On est revenu à un équilibre. C'est clair, les créateurs de la première heure, ceux des

années 1993-1994 qui sont restés dans le milieu, sont devenus patron ou chef de secteur. Ils imposent un style de gestion d'affaires. Ils savent lire des curriculum vitae », note Alexandre Taillefer. Maintenant, l'industrie cherche du talent brut en plus de l'expérience. « Notre idée est de créer des équipes stables, d'avoir moins de roulement d'employés. Chez Hexacto, ça nous fait plaisir de former notre personnel à l'interne. On leur apprend la méthodologie de notre production », précise l'homme d'affaires. On ne mise pas sur cette effervescence qui laissait croire que plus les heures d'ouvrage s'accumulaient, plus le talent s'exprimait. Plus personne ne travaille 85 heures par semaine. « On est rendu à un rythme plus humain. J'ai d'autres priorités. Je ne travaille jamais plus de 45 heures par semaine », dit-il.

Dans cet optique, il estime que le gouvernement du Québec conserve un rôle clé dans le développement de l'industrie des jeux interactifs, notamment en soutenant l'implantation d'entreprises étrangères. « La présence des multinationales du multimédia est indispensable dans le développement d'une expertise de qualité. Elles entraînent les travailleurs. C'est par leur présence que le Québec crée une industrie porteuse d'avenir. En les soutenant, le gouvernement a créé un rouage quasi plus important que la formation reçue sur les bancs de l'école. Malgré la mondialisation de cette industrie, le Québec conserve la réputation de détenir un bassin extraordinaire de travailleurs et il faut le conserver », analyse le président d'Hexacto.

Le Québec serait-il donc la pépinière des grands talents du multimédia? Alexandre Taillefer en doute. « Oui, c'est une industrie en pleine croissance qui apprend de mieux en mieux à cerner les talents car elle évite les visées à court terme. C'est vrai aussi que les technologies du multimédia peuvent se développer partout sur la planète.

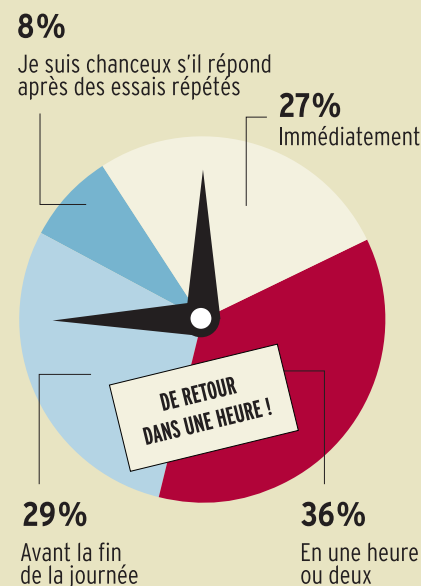
Les offres salariales faramineuses que reçoivent certains Québécois n'achètent pas pour autant la qualité de vie. Et c'est là que se situe toute la différence. Le Québec est peu comparable à ce niveau. »

Autre texte en page 2

### COUP D'OEIL

#### Le temps, c'est de l'argent Vraiment ???

Combien de temps prend votre superviseur pour répondre à vos questions ? Comparez sa célérité avec les résultats de ce sondage auprès d'employés de bureau américains.



1 - Incluant les demandes par courrier électronique, boîte vocale, mémos et de vive voix.

Source: Sondage auprès de 611 employés de bureau mené par At-a-glance Communications. Infographie: USA Today, La Presse

### La violence en milieu de travail

Pages 6

### Des cours de langue entre deux rendez-vous

Pages 7

### Travailleur autonome en liberté sous caution

Pages 9



### L'univers des chasseurs de tête

Pages 4 et 5



# Les travailleurs du multimédia retombent sur terre

Le temps des vaches grasses est terminé dans l'industrie des jeux vidéo et du multimédia. Les patrons exigent du rendement et au moindre coût. Aux travailleurs de s'y adapter ou de regarder ailleurs...

DENISE PROULX  
collaboration spéciale

PAS QUE LE marché soit stagnant. Bon an mal an, le secteur des jeux vidéo et du multimédia continue à se développer au Québec, principalement à Montréal. De grandes multinationales européennes croient toujours que c'est leur meilleure porte d'entrée vers les États-Unis, le plus imposant marché de la planète. « Nous venons chercher des programmeurs et des graphistes qui ont une touche bien particulière. Elle n'est pas américaine, mais elle en possède toute la sensibilité pour mieux aborder ce marché », confirme François Herrmann, vice-président de Microïds, une société belge implantée à Montréal depuis janvier 1999.

Mais les années magiques sont terminées. « La compétence et la formation sont là. Il manque l'expérience. On est en train de créer des métiers qui n'existaient pas il y a cinq ans à Montréal. Nous en sommes à peine à la deuxième génération de concepteurs de jeux vidéo », ajoute M. Herrmann.

Ne lui parlez pas alors d'augmenter les salaires. La course à la meilleure offre professionnelle l'irrite au plus au point. « Montréal a une carte à jouer si elle veut que son industrie vive à long terme et ce n'est pas avec l'inflation actuelle des salaires qu'elle se joue. » Le vice-président de Microïds ne mâche pas ses mots. « Entre un débutant et un gars expérimenté de Manchester en Angleterre qui commande un salaire de 35 000 \$ en entrant, les subventions du gouvernement pèsent moins lourd. Il faut que ça se calme », ajoute-t-il.

L'esprit créatif et entrepreneurial québécois conserve sa bonne réputation dans le milieu des jeux vidéo et du multimédia en général, non seulement en Europe, mais aussi

aux États-Unis. Mais pas au point toutefois d'accepter de payer un débutant 10 000 \$ de plus que le marché ne le fait ailleurs.

Finie aussi l'époque où un diplôme d'une école spécialisée ouvrait toutes les portes de l'industrie. « Les Ubisoft, Vivendi Universal et Infogrames embauchaient avec un minimum de connaissances et un minimum d'expérience, tout en offrant des conditions de travail enviables. Dans les faits, ça prend des mois à roder un employé et à mettre un jeu en production. Les apparences d'une industrie cool ne rimaient pas avec les impératifs de la production », ajoute François Bourdeau, directeur du marketing chez Vivendi, un producteur de jeux vidéo.

## Faire des affaires

Tout en profitant de massages et d'horaires flexibles, les employés ont appris que jeux vidéo ou pas, les entreprises sont en affaires. Pour que les revenus entrent, ça prend du rendement. Qui dit rendement dit productivité, stress et obligation de respecter les échéanciers. La désillusion a été profonde pour bien des travailleurs. « On doit se rendre compte de la réalité. Notre industrie est rendue à l'adolescence. Il est impossible de vivre constamment sur du capital de risque », rappelle François Barbeau.

Le « Woodstock de la création » est donc révolu. L'évaluation des bonnes idées est maintenue sous la coupe du processus d'affaires. Ceux qui demeurent dans l'industrie ont eu les reins forts et sont devenus des gens d'expérience qui dirigent des équipes de débutants. Dans cet esprit, ils ont droit à la reconnaissance. Ne parlez pas d'inflation de salaire à François Bourdeau.

« Question salaire, c'est le tiers-monde ici au Québec. Aux États-Unis, des gens d'expérience comme



Photothèque La Presse ©

L'esprit créatif et entrepreneurial québécois conserve sa bonne réputation dans le milieu des jeux vidéo et du multimédia en général, non seulement en Europe, mais aussi aux États-Unis. Sur notre photo, on aperçoit la Cité du Multimédia, à Montréal.

certaines de nos meilleurs concepteurs sont millionnaires. Je trouve malheureux que l'on ne puisse pas évoluer si on gagne plus que la classe moyenne. Ça prouve à quel point la pensée d'affaires est entrée dans les studios de production », fulmine-t-il.

Il reconnaît que la débandade des titres technologiques à la Bourse a fait mal aux producteurs de jeux vidéo et du multimédia de Montréal qui, maintenant, se divisent entre les très grandes entreprises et les toute petites. « On a vécu des années fastes où on faisait tout ce qu'on voulait, à cause des subventions de l'État. Aujourd'hui, elle sont passablement moins généreuses. Les années à venir risquent d'être encore plus difficiles », craint François Bourdeau.

## Attention aux filles!

En fait, les prochaines perdantes risquent d'être les filles, arrivées

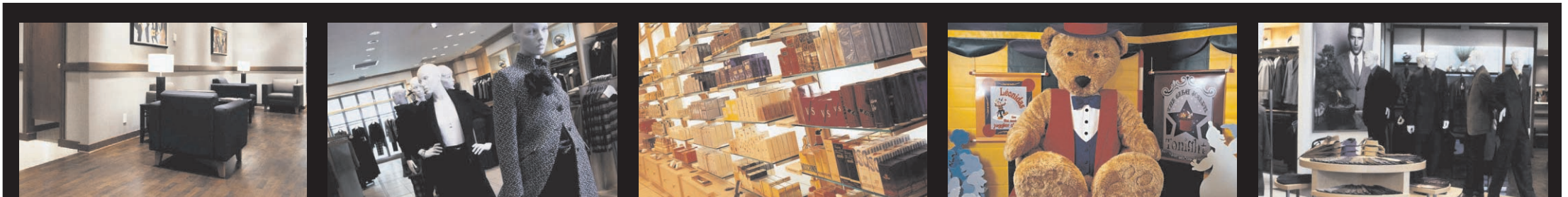
sur le tard dans le milieu et pourtant l'un de ses meilleurs atouts pour insuffler un second souffle à l'industrie. « Les filles apportent une créativité et une sensibilité différentes qui permettent à une entreprise de se distinguer. Elles amènent plus de subtilité à la création, grâce à leur souci du détail. Elles sont essentielles pour atteindre la clientèle féminine », analyse Maxine Gervais, spécialiste en support technique chez Discreet.

Elle est d'avis que ce talent est très en demande et qu'il faut savoir y mettre le prix pour le garder au Québec. Sinon, elles feront comme les meilleurs talents qui ne trouvent pas salaire à leur convenance et qui regardent ailleurs.

« On ne pourra pas suivre les Américains si on ne compense pas. Bien des jeunes passent quelques années dans les grandes entreprises pour ensuite aller ailleurs. C'est un bon tremplin, mais il y a des ajustements à faire si on ne veut pas affaiblir l'industrie. À bien des endroits, les employés vivent des conditions extrêmes. Les patrons demandent une disponibilité sept jours sur sept, ils imposent des échéanciers serrés et une augmentation de la productivité, mais ils ne veulent pas payer plus. »

« On est traité aux petits oignons. C'est la dynamique de l'entreprise. On peut avoir de grandes ambitions même à l'intérieur de la compagnie. Mais cela n'empêche pas d'être très sollicité. Les plus talentueux partent toujours pour l'étranger », constate-t-elle.

Selon Maxine Gervais, Discreet a compris ces enjeux et sait bien soigner ses employés. Lorsqu'ils terminent tard le soir, ils ont droit à un taxi qui les ramène chez eux. Ils ont accès à des séances de massage, des fruits et au petit-déjeuner le matin. « On est traité aux petits oignons. C'est la dynamique de l'entreprise. On peut avoir de grandes ambitions même à l'intérieur de la compagnie. Mais cela n'empêche pas d'être très sollicité. Les plus talentueux partent toujours pour l'étranger », constate-t-elle.



## SUIVEZ LE MODE D'EMPLOI

www.lesailles.com

Les Ailes de la Mode est une entreprise québécoise en pleine expansion. C'est une destination mode, beauté, déco captivante où tout est mis en œuvre pour faire vivre une expérience de magasinage personnalisée et unique en Amérique du Nord. Un endroit où la fierté, l'intégrité et le souci du détail sont un véritable mode de vie.

## Passionné(e) par la mode, rejoignez l'équipe de nos magasins Les Ailes de la Mode

Nous cherchons des collaborateurs qui partagent notre vision, **des gens qui se distinguent** et qui ont envie de vivre leur carrière autrement. Il y a de nombreux postes à pourvoir\* (**temps plein et temps partiel**) :

## SECTEUR VENTES

Lingerie, mode designer homme/femme, mode masculine/féminine/enfant, déco, cosmétiques

RESPONSABLES ET RESPONSABLES ADJOINT(E)S - ATTACHÉ(E)-CLIENTÈLE - RESPONSABLE DE SERVICE CONSEILLER(ÈRE) EN BEAUTÉ - TAILLEUR(EUSE) / COUTURIER(ÈRE) - CAISSIER(ÈRE)

Aussi offerts:

POSTES TEMPORAIRES DE NOËL DANS LA VENTE ET L'EMBALLAGE

Si vous désirez vous joindre à une entreprise dynamique et en pleine expansion, faites parvenir votre curriculum vitae en toute confidentialité, à :



Nulle part ailleurs

Mail Champlain  
2151 boul. Lapinière  
Télé : (450) 449-9830

Centre-ville Montréal  
677 Ste-Catherine O.  
Télé : (514) 282-2909

Carrefour Laval  
3035 boul. Le Carrefour  
Télé : (450) 682-7227



Infographie La Presse® / Illustration LUC LATULIPPE, collaboration spéciale

# Comment éviter de travailler dans un incubateur de maladies

**DENISE PROULX**  
collaboration spéciale

DEPUIS UNE dizaine d'années, grâce à des campagnes ciblées, des travailleurs ont développé une culture de prévention. En 2001, la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) a accepté 23 624 retraits préventifs dans le seul programme « Maternité sans danger ». C'est une femme enceinte sur trois qui a ainsi quitté le travail pour éviter que son environnement n'affecte la santé de son enfant.

La CSST et les CLSC ont établi des programmes de prévention, principalement dans des lieux de travail qui représentent des risques élevés en raison de leur environnement physique, chimique et biologique. Mais, cela peut prendre des années d'intervention avant d'arriver à des résultats et d'éliminer la source des dangers. Dans certains cas, c'est uniquement après des plaintes répétées à la CSST que les situations se corrigent.

Entre 1999 et 2001, les demandes d'intervention pour « inconfort

environnemental persistant » sur les lieux de travail ont presque doublé, passant de 54 à 90, pour la seule région de Montréal. En 1997, les inspecteurs de la CSST n'étaient intervenus que dans 31 cas. La CSST se garde bien de dire si cette augmentation est due à une détérioration de la qualité de l'environnement de travail ou à une plus grande sensibilisation des travailleurs. L'organisme para-gouvernemental ne distingue pas l'origine et les raisons des plaintes. « Elles peuvent venir d'un employeur, qui a besoin de conseils, tout comme d'un employé ou d'un comité paritaire de santé-sécurité au travail, qui veulent faire modifier des systèmes déficients », explique Daniel Legault, porte-parole de la CSST.

Les problèmes demeurent les mêmes : les employés se plaignent de manquer d'air frais ou de souffrir de migraines, de gripes, d'allergies qui disparaissent dès qu'ils quittent leur lieu de travail. Certains souffrent d'une hypersensibilité au bruit et aux contaminants chimiques. Les principaux maux sont liés au système de chauffage, à

la climatisation et à la ventilation. Le mauvais entretien des bâtiments revient régulièrement en tête des récriminations. « Ce genre de problème ne devrait pas se rendre à la CSST. Nous estimons qu'ils doivent se gérer à l'interne, entre les employeurs et les employés », ajoute M. Legault.

## Un guide d'évaluation

À Laval, le CLSC Ruisseau-Papineau a produit un guide qui permet aux employés de bureaux d'évaluer la salubrité de leur milieu de travail. « C'est souvent de petites choses. Nous ne nous déplaçons pas nécessairement à chaque plainte pour enquêter. Nous fournissons une liste de points à vérifier et, au besoin, nous communiquons avec le propriétaire de l'immeuble afin qu'il y apporte des modifications », explique Louise Lainé, chef du programme de l'équipe de santé au travail.

Il y a plus urgent. Les équipes de santé environnementale passent la majorité de leur temps à évaluer la salubrité des entreprises manufacturières, des ateliers de mécanique,

des usines d'assemblage en aéronautique, pour ne nommer que ceux-là. Dans certains de ces lieux, la qualité de l'environnement de travail laisse davantage à désirer que dans les immeubles à bureaux.

Dans tous les cas, les correctifs suggérés ne peuvent pas être imposés. À défaut de changements rapides, les professionnels peuvent réclamer des retraits préventifs ou arrêter la production.

« Les méthodes de travail et les mesures d'hygiène de différents secteurs d'emploi peuvent entraîner des problèmes physiques, chimiques, biologiques. On doit se fier aux normes et bien des normes sont inférieures à ce qu'elles devraient être », ajoute M<sup>me</sup> Lainé du CLSC Ruisseau-Papineau.

## Pas de normes biologiques

Un des problèmes majeurs qui affecte la qualité des environnements de travail est qu'il n'existe pas de normes à caractère biologique, constate le Dr Paul Comtois, aérobiologiste au laboratoire Elzéar-Campagna de l'Université de Montréal. En conséquence, bien

des propriétaires d'immeuble négligent les entretiens préventifs.

De plus, beaucoup de systèmes d'apport d'air, de ventilation et de chauffage désuets n'ont pas été conçus en fonction de leur nettoyage. « Il y a 20 à 30 ans, on installait des tuyaux distributeurs d'air au coeur des immeubles sans qu'il soit possible d'y avoir accès. Leur fabrication ne prévoyait pas le changement des filtres ni d'isolants. Éliminer les problèmes qu'ils causent coûte très cher aux propriétaires », ajoute le Dr Comtois.

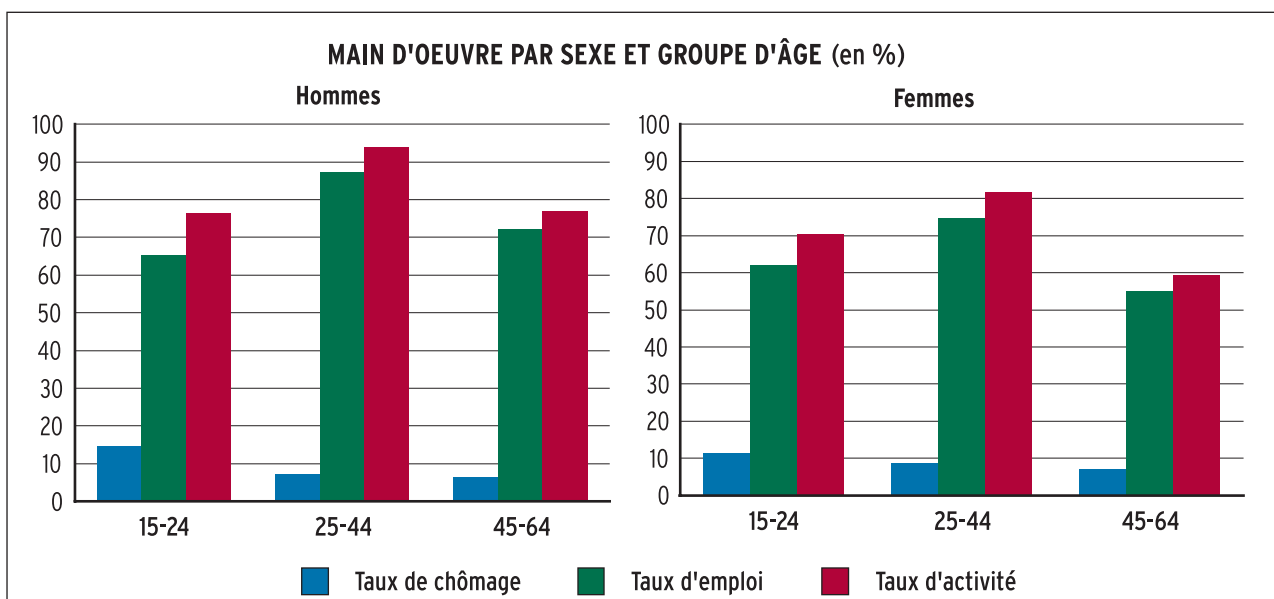
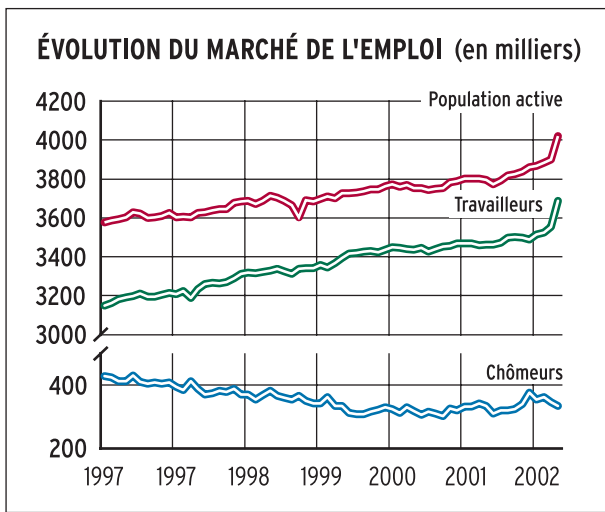
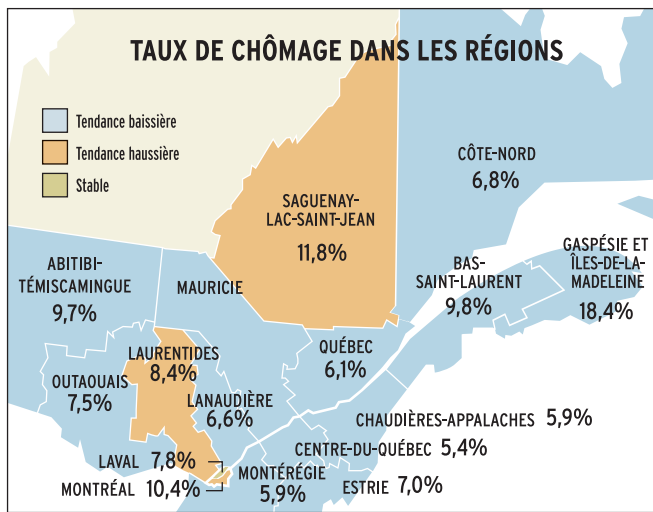
Le chercheur croit toutefois que les propriétaires d'immeubles sont plus sensibilisés qu'auparavant. Il est parfois plus coûteux de perdre des locataires et d'en retrouver d'autres que d'investir dans la modernisation de systèmes désuets.

« Nous ne pouvons pas évaluer dans quelle mesure les problèmes de qualité environnementale sont pris au sérieux par les employeurs. Il y a des normes à respecter et c'est aux employeurs de vérifier si le propriétaire s'y conforme. Normalement, cette vérification ne devrait pas revenir aux employés », rappelle Daniel Legault.

## LE MONDE DU TRAVAIL AUJOURD'HUI

Portrait du marché du travail au Québec en août 2002

EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ	AOÛT 2002	VARIATION %
Agriculture	70 400	6,0%
Autres branches du secteur primaire	53 000	20,5%
Services publics	30 200	0,7%
Construction	182 500	22,8%
Fabrication	676 700	0,7%
Commerce	588 900	5,1%
Transports, entreposage	147 600	-16,5%
Finance, assurance, immobilier	190 300	0,7%
Services professionnels, scien. et tech.	226 600	12,8%
Gestion d'entreprises et services adm.	135 400	15,6%
Services d'enseignement	210 400	8,8%
Soins de santé et assistance sociale	408 600	1,6%
Information, culture et loisirs	173 000	2,1%
Hébergement et restauration	211 800	-8,5%
Autres services	163 700	5,1%
Administrations publiques	217 400	4,4%



# Les employeurs recherchent des personnalités fortes

## Le candidat idéal manie savoir-être et savoir-faire

YANICK CYR  
collaboration spéciale

COMPTABLE, conseiller financier, agent de liaison ou programmeur senior. Quelles sont les perles rares convoitées par la majorité des employeurs? Aucune de ces réponses. Les employeurs et les cabinets de recrutement de cadres supérieurs chassent davantage des profils, des personnalités aux qualités humaines qui sauront faire progresser leur entreprise plutôt que des professions préétablies.

La définition de la perle rare varie d'un recruteur à l'autre, mais une constante demeure: on recherche de fortes personnalités dotées d'une intelligence «racée» et d'une capacité de communiquer hors de l'ordinaire. Selon Michel Pauzé, président du cabinet qui porte son nom, les gens pleins de talents alliant expérience, capacité relationnelle et organisationnelle sont très en demande. « Il y a le savoir-faire et le savoir être, précise-t-il. S'il te manque l'un des deux, c'est une lacune importante. »

Un chasseur de têtes généraliste, Guillaume Desnoyers, abonde en ce sens. « La perle rare est une combinaison gagnante entre les habiletés de gestion et la communication. » Ces messieurs précisent tous deux qu'au Québec, la maîtrise d'une langue seconde est un atout important dans l'aspect communication.

**Les gens pleins de talents alliant expérience, capacité relationnelle et organisationnelle sont très en demande.**

Louise Descarie, de l'agence La tête chercheuse, se spécialise en commercialisation, marketing et création. Elle est également à la recherche de personnalités fortes. « Dans notre secteur d'activité nous avons besoin de personnes extraverties qui rallieront une équipe pour l'amener à bon port. Ces gens doivent être dotés d'une intelligence émotionnelle et rationnelle afin d'exercer un leadership tout en finesse. »

Leur ancienne consoeur, Nathalie Lord, prenant pour acquis les compétences énumérées par ses collègues, considère un nouveau critère. « Les gens qui démontrent une capacité d'adaptation supérieure et qui se définissent comme des agents de changements se démarquent. » En cette ère où les innovations technologiques se succèdent à un rythme effréné et transforment constamment le travail de même que l'environnement, la capacité d'adaptation est, à compétences égales, un atout de taille.

La perle unique n'existe toutefois pas, ce qui constitue le défi et l'intérêt du métier de recruteur. « La difficulté de notre métier est de trouver la personne exactement faite pour le poste que nous devons combler, explique M. Pauzé. Il faut trouver la personne regroupant l'expérience, la formation, le savoir être et le savoir-faire requis pour le poste à combler. » Et la recherche de l'individu idéal est exigeante puisque les recruteurs doivent également tenir compte de la culture de l'entreprise.



CCI, CONSULTANTES EN REMPLACEMENT



### PERSONNEL RECHERCHÉ DIRECTEUR DE FORMATION FORMATEURS

#### EXIGENCES :

- Connaissances bancaires;
- Concepteur de cours de formation pour les postes de caissiers et conseillers agents services aux membres de junior à senior;
- Bon communicateur;
- Autonomie, initiative;
- La connaissance récente du Mouvement Desjardins serait un atout.

Faire parvenir votre C.V. au 8655, De Grosbois, suite 200, Montréal (Québec) H1K 2G4

Courriel: [cci@colba.net](mailto:cci@colba.net)

Votre candidature sera traitée de façon confidentielle. Cette demande s'adresse aux hommes et aux femmes.

Pour combler les besoins de l'entreprise, oeuvrant dans le domaine du transport général depuis plus de 55 ans, nous recherchons:

### MÉCANICIEN POUR TERMINUS DE BOUCHERVILLE

- Carte PEP serait un atout
- Salaire selon les compétences

Vous êtes intéressés par un poste à long terme? Faites parvenir votre curriculum vitae.



Manon Lefebvre  
Téléphone: 1-800-567-5841,  
poste 273  
Télécopieur: (819) 362-1624



### Ouverture de postes en coopération internationale

Envoyez votre CV ainsi qu'une lettre de motivation de deux pages avant le 15 novembre 2002 à :

Cuso-Québec, 1657, boul. Saint-Joseph Est, Montréal QC H2J 1N1

Télécopieur : (514) 528-1750 Courriel : [cuso.quebec@cuso.ca](mailto:cuso.quebec@cuso.ca)

Contrat de deux (2) ans

Entrée en fonction entre mars et avril 2003

Pour plus d'information, contactez Cuso-Québec : (514) 528-8465, poste 0

#### MOZAMBIQUE

- **Conseiller(ère) en agriculture biologique et viable pour Abiodes :** appuyer la recherche de plans stratégiques et de mise en place de pratiques d'agriculture biologique.
- **Conseiller(ère) en développement institutionnel pour Rensida :** assister le réseau national d'organismes de lutte pour la défense des droits des personnes atteintes de SIDA dans son processus de légalisation et de recherche de notoriété nationale, régionale et internationale.
- **Conseiller(ère) en éducation pour le centre de filles du CCM :** élaborer et mettre en place un programme éducatif visant la prise de conscience des filles par rapport aux abus sexuels et au VIH/SIDA.
- **Conseiller(ère) de la caisse des femmes de Nampula :** professionnaliser le fonctionnement de la caisse, et systématiser ses approches, politiques, méthodes et pratiques.

#### BURKINA-FASSO

- **Conseiller(ère) technique en planification et levée de fonds pour REVS+ :** le rôle du conseiller(ère) est la mise en place de campagnes de levées de fonds, la planification d'activités, l'élaboration de projets et la formation des membres; l'objectif principal de REVS+ est de favoriser la régression du taux de contamination du VIH et d'améliorer la prise en charge extrahospitalière des personnes infectées par le VIH/SIDA.

#### PÉROU

- **Assistant(e) des relations avec les partenaires pour CUSO :** améliorer les relations déjà existantes avec les partenaires et en établir de nouvelles, améliorer les capacités fonctionnelles des partenaires et des coopérateurs.

Vous possédez un

# BAC

en sciences  
ou en génie...

Vous avez  
le profil!

## Certificat en optique-photonique

Le certificat en optique-photonique est le seul programme de perfectionnement universitaire en Amérique du Nord qui s'adresse aux diplômés désireux de faire carrière en optique-photonique. Dans le cadre de ce programme, les participants et les participantes reçoivent une formation scientifique théorique et pratique, axée principalement sur la physique et les télécommunications optiques. Ce certificat est offert à Québec, à Montréal et en Outaouais.

#### Cours et horaire (automne, hiver et été)

Pour connaître la liste et l'horaire des cours disponibles, visitez notre site Internet au [www.fsg.ulaval.ca](http://www.fsg.ulaval.ca) (cliquez sur « Formation continue ») et suivez les informations sur le certificat en optique-photonique.

#### Admission et inscription

Direction de la Faculté des sciences et de génie  
À l'attention de M. Marc Gariépy  
Pavillon Vachon, local 1033  
Université Laval, Québec (Québec) G1K 7P4  
Téléphone: (418) 656-2131, poste 7005  
Télécopieur: (418) 656-5902  
Courriel: [Marc.Gariépy@fsg.ulaval.ca](mailto:Marc.Gariépy@fsg.ulaval.ca)

Des soirées d'information auront lieu à Montréal le 22 octobre à l'Institut international des télécommunications, en Outaouais le 12 novembre à l'Université du Québec en Outaouais et à Québec le 19 novembre à l'Université Laval. Veuillez confirmer votre présence.

#### Renseignements

Lucie Blouin  
Pavillon Alexandre-Vachon, local 0844  
Téléphone: (418) 656-2131, poste 12749  
Téléphone sans frais: 1 877 785-2825, poste 3202  
Télécopieur: (418) 656-2336  
Courriel: [Lucie.Blouin@fsg.ulaval.ca](mailto:Lucie.Blouin@fsg.ulaval.ca)

Le plaisir, c'est une science!



VisuAide développe et commercialise des produits informatiques et électroniques adaptés aux besoins des personnes vivant avec une déficience visuelle et ce, dans les différents marchés internationaux. Pour compléter son équipe dynamique, VisuAide est à la recherche de trois personnes autonomes qui désirent relever des défis dans un environnement stimulant à notre centre de recherche et développement de Longueuil.

### ASSURANCE QUALITÉ (1 poste)

L'objet de ce poste est de veiller à ce que tous les produits logiciels mis au point par VisuAide rencontrent des critères élevés de qualité. Les tâches associées à ce poste sont les suivantes:

- Participation à l'élaboration des procédures d'assurance qualité logicielle;
- Participation à la mise en place de l'infrastructure logicielle de suivi des «issues» («bugs» et «features»);
- Participation à la mise en place et exploitation d'outils de tests automatisés de logiciel;
- Élaboration de scénarios de tests;
- Élaboration de plans de test.

#### Profil du candidat recherché:

- Diplôme en informatique ou l'équivalent et une expérience minimale de 3 ans en assurance qualité logicielle;
- Bonne connaissance de Windows («Registry, Batch programming, System Configuration»), Windows CE un atout;
- Connaissance des langages suivants de script: Perl, VBScript, JScript, etc., connaissance d'un langage de programmation, un atout (C, C++, Java);
- Capacité à travailler de façon autonome et en équipe multidisciplinaire.

### SPÉCIALISTE LOGICIEL (2 postes)

L'objet de ces postes est la conception et le développement de logiciels de lecture de livres parlés et autres applications destinées à des personnes vivant avec une déficience visuelle. Les logiciels sont développés en C/C++ et s'exécutent sur une plate-forme de type PC ou «pocket PC» utilisant le système d'exploitation Windows ou Win CE.

#### Spécialiste logiciel, profil du candidat recherché:

- Bacc. en génie informatique ou Bacc. en informatique et une expérience minimale de 2 ans en développement de logiciel principalement en langage C et C++ et dans un environnement de développement Visual Studio 6;
- Expérience avec HTML/XML, Win CE et systèmes embarqués sont des atouts;
- Bilinguisme, habileté dans la résolution de problèmes, capacité à travailler en équipe multidisciplinaire.

#### Spécialiste logiciel senior, profil du candidat recherché:

- Bacc. en génie informatique ou Bacc. en informatique et une expérience minimale de 7 ans en développement de logiciel principalement en langage C et C++ (bonne maîtrise de l'approche orientée objet);
- Expérience minimale de 5 ans en conception / architecture logicielle et en utilisation d'outils de modélisation;
- Expérience avec HTML/XML, Win CE et systèmes embarqués sont des atouts;
- Bilinguisme, habileté dans la résolution de problèmes, capacité à rédiger et à travailler en équipe multidisciplinaire.

Si vous êtes dynamique, avez d'excellentes habiletés techniques et désirez relever un défi dans un contexte de forte croissance et dans un environnement de haute technologie, faites parvenir votre curriculum vitae ainsi que vos copies de diplôme, au plus tard le 11 octobre 2002, au:

Département des ressources humaines, VisuAide Inc.  
1030, boul. René-Lévesque, Drummondville (Québec) J2C 5W4  
Télécopieur: (819) 471-4828 • Courriel: [willemined@visuaide.com](mailto:willemined@visuaide.com)

VisuAide souscrit au principe d'équité en matière d'emploi et remercie toutes les personnes qui porteront leur candidature. Toutefois, veuillez noter que seul(e)s les candidat(e)s seront contacté(e)s.

# La mauvaise réputation des chasseurs de têtes

YANICK CYR  
collaboration spéciale

« AU VILLAGE, sans prétention, j'ai mauvaise réputation », chantait Georges Brassens, un refrain que reprennent aujourd'hui les chasseurs de têtes. « C'est certain que notre travail ne plaît pas à tout le monde puisque nous allons chercher des personnes dans des entreprises pour les amener ailleurs », explique l'un d'eux, Michel Pauzé, qui préfère toutefois se qualifier de chasseur de... talents.

« Mais personne n'est forcé de quitter son emploi pour un autre, beaucoup de gens déclinent les offres qui leurs sont faites », poursuit M. Pauzé. Un de ses collègues, Guillaume Desnoyers, abonde en ce sens : « Le concept de chasseur de têtes contient la notion de chasseur ce qui implique une proie ». Les chasseurs de têtes préfèrent ainsi être désignés comme recruteurs de cadres supérieurs.

M. Desnoyers confie toutefois qu'une partie de cette mauvaise réputation émane de la méconnaissance du métier par le public, tout en avouant qu'une partie de cette perception est méritée. « Un peu tout le monde peut s'improviser chasseur de têtes et les gens incompétents nuisent à la réputation de la profession. » Selon lui, une bonne indication de la compétence de l'agence constitue l'affiliation à l'Ordre des conseillers en ressources humaines et relations industrielles (ORHRI). Cet organisme est l'ordre professionnel qui régit les ressources humaines et veille au respect de la déontologie de ses membres.

Une ancienne méthode de travail est également responsable de cette réputation. Cette approche du métier consiste à traiter les candidats potentiels avec arrogance en profitant de l'attrait de l'emploi convoité pour se créer un rapport de force favorable. « Ces chasseurs de têtes manquent de respect envers les candidats en se plaçant au-dessus d'eux parce qu'ils ont le boulot que la personne désire », croit Guillaume Desnoyers.

La nouvelle attitude est beaucoup plus respectueuse selon MM. Desnoyers et Pauzé. « Les candidats approchés pour un poste viennent des sources de contacts une



Photo MARTIN CHAMBERLAND, La Presse ©

Guillaume Desnoyers et Michel Pauzé, chasseurs de têtes.

fois embauchés et éventuellement des clients, soutient M. Pauzé. Quand tu as bien traité une personne, elle s'en souvient. » Louise Descarie, de l'agence La tête chercheuse, ajoute qu'il faut amener les départements de ressources humaines à percevoir le métier comme un outil et non seulement une horde de chasseurs.

## Confusion des genres

Les gens confondent souvent l'agence de placement et le cabinet de recruteur de cadres supérieurs. La première est engagée par des entreprises afin de combler certains postes. Les entreprises peuvent ainsi faire appel à deux ou trois agences à la fois puisqu'elles ne sont rémunérées que lors de l'embauche des candidats. « La grande différence avec les cabinets de recruteurs de cadres supérieurs réside dans l'exclusivité du contrat et dans le temps alloué pour dénicher la personne recherchée », soutient Nathalie Lord, une ancienne chas-

seuse de têtes reconvenue en gestion de carrière chez Les débuts-queurs. Les agences de placement disposent de moins de trois mois et doivent faire vite afin d'éviter de se faire couper l'herbe sous le pied par un concurrent alors que les recruteurs de cadres supérieurs mettent de six mois à un an pour trouver le candidat recherché. Ils peuvent se permettre de prendre le temps de trouver le candidat idéal puisque le tiers de leur rémunération leur est remis dès le début, un autre tiers lors de la présentation de candidats et la rétribution est complétée à l'embauche.

## La chasse est ouverte

Les étapes d'une chasse type sont similaires d'un cabinet à l'autre. Elle commence par une bonne évaluation des besoins de l'entreprise, de la définition des responsabilités de la personne recherchée et du salaire alloué. Le recruteur consulte ensuite sa banque de données informatisée qui peut



Photo RÉMI LEMÉE, La Presse ©

contenir des milliers de profils en plus de rechercher des candidats qui exercent des fonctions similaires dans d'autres entreprises. « Ce n'est pas un individu qui est recherché, mais un poste, explique M<sup>me</sup> Lord. Il faut donc trouver des entreprises similaires et contacter les gens qui occupent le poste visé. »

Lorsqu'un certain nombre de candidats sont identifiés, le chasseur de têtes effectue des pré-entrevues téléphoniques afin d'établir un premier contact. « Les gens n'ont pas conscience qu'ils sont évalués à partir du moment où ils décrochent le téléphone, confie M<sup>me</sup> Lord. Certains ont des réflexions particulières, car ils ne croient pas être évalués, mais le recruteur commence à prendre des notes dès le premier coup de fil. »

En plus de ces pré-entrevues, le chasseur de têtes procède à la récolte de références informelles. « Dans les petits milieux, il s'agit de prendre des renseignements

sans en avoir l'air sur un candidat : On me parle d'une certaine Madame X, qu'en penses-tu ? » C'est ainsi que l'employeur reçoit des curriculum vitae annotés des candidats lors des entrevues officielles.

Il arrive souvent qu'il y ait plus d'une entrevue. « La première entrevue est à sens unique ; l'employeur pose les questions et le candidat répond, soutient M<sup>me</sup> Lord. Mais la deuxième est plus interactive. »

Une fois que l'employeur a arrêté son choix, l'agence de recruteurs de cadres présente parfois une offre informelle au candidat sans mentionner qu'il s'agit de l'offre de l'entreprise. « L'employeur évite ainsi une négociation, c'est alors un rôle de médiateur », explique M<sup>me</sup> Lord.

L'agence procède ensuite à la rédaction de la lettre d'embauche et assure un « service après-vente ». Les agences de recruteurs de cadres offrent généralement une garantie de six mois. Si le candidat retenu quitte de son propre chef ou est remercié durant cette période, l'agence doit reprendre sa recherche, gratuitement, afin de trouver un remplaçant.

Selon M<sup>me</sup> Lord, la difficulté est de trouver un équilibre entre l'altruisme envers les candidats et la concentration sur le mandat confié par l'entreprise. « Il faut demeurer courtois avec les gens qui ne correspondent pas au profil recherché, afin de conserver de bonnes relations, mais il faut rencontrer les exigences du client. » M. Desnoyers abonde en ce sens : « La nouvelle façon de procéder est d'être aussi un conseiller pour le candidat que pour le client, ce qui n'était pas le cas auparavant. » M<sup>me</sup> Descarie renchérit : « Nous devons rendre des gens heureux dans leur travail, c'est stimulant. »

## Surprise et méfiance

Les candidats approchés pour la première fois sont souvent surpris de la démarche et se sentent parfois menacés. « Souvent, nous nous faisons demander : Comment avez-vous eu mon nom et mon numéro de téléphone ? confie Nathalie Lord. Mais les candidats habitués aux chasseurs de têtes collaborent pleinement et nous proposons même d'autres gens qu'ils connaissent s'ils ne sont pas à l'aise avec l'emploi. »

**copernic**

Découvrir. Conquérir. Réussir.

## Joignez-vous à notre équipe

Copernic recherche des personnes dynamiques, prêtes à relever de nouveaux défis et qui adhèrent à ses valeurs d'intégrité, d'efficacité, d'innovation, d'autonomie et de travail d'équipe.

Les postes ouverts sont pour nos bureaux de Montréal et de Québec.

- AGENT D'ASSURANCE-QUALITÉ
- ANALYSTE MARKETING
- ASSISTANT, GESTION DE PRODUIT
- CONSEILLER AUX VENTES
- DÉVELOPPEUR C++
- DÉVELOPPEUR DELPHI
- DÉVELOPPEUR WEB SÉNIOR
- DIRECTEUR DE COMPTES
- DIRECTEUR MARKETING
- RÉDACTEUR MARKETING
- RÉDACTEUR TECHNIQUE
- REPRÉSENTANT INTERNE / SOUTIEN AUX VENTES

Pour obtenir la description des postes ouverts, visitez notre site Web à [www.copernic.com/emplois](http://www.copernic.com/emplois).

Les personnes intéressées peuvent postuler directement via le site Web de l'entreprise ou faire parvenir leur curriculum vitae à [emplois@copernic.com](mailto:emplois@copernic.com). Seuls les candidats retenus recevront un accusé de réception.

*L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire. Copernic pratique l'équité en matière d'emploi.*

**Copernic**  
360, rue Franquet, bureau 60  
Sainte-Foy (Québec) G1P 4N3

**MEDISYS**  
La santé avant tout  
[www.medisys.ca](http://www.medisys.ca)

Medisys est le plus grand fournisseur de service de santé corporative et de médecine d'assurance au pays avec une équipe dynamique de 450 employés et plus de 1 000 professionnels de la santé répartis à travers le Canada. Leader reconnu en services de santé, Medisys offre des programmes de santé préventifs dans ses cliniques.

Medisys est en pleine expansion, et recherche des candidats pour combler divers postes à l'échelle nationale, particulièrement dans sa clinique et bureau de Montréal ainsi que dans plusieurs autres régions du Québec.

**Gestion de l'assiduité au travail**  
**Soins de santé**  
**Service à la clientèle**  
**Médecine d'assurance**  
**Administration**  
**(Postes à temps plein et à temps partiel disponibles)**

Une équipe dynamique offrant une rémunération compétitive.

**Veillez faire parvenir votre C.V. :**  
**Télécopieur : (514) 499-2796**  
**Courriel : [jobs@medisys.ca](mailto:jobs@medisys.ca)**

*Nous respectons l'équité en matière d'emploi.*



**PFK et Pizza Hut**  
sont à la recherche de :

**Cuisiniers / Hôtesse et Chefs de quart**  
(Temps plein / temps partiel)  
Présentez-vous dans les Restaurants PFK / Pizza Hut les plus près de chez vous.

**Assistants-gérants et Gérants**  
Temps plein

Toute personne intéressée est invitée à soumettre son curriculum vitae au :

**prizm brandz - Réf. no 111**  
3201, boul. Taschereau,  
Greenfield Park, Longueuil  
(Québec) J4V 2H4  
Télécopieur : (450) 923-5575  
Courriel : [patricia.giguere@prizm.com](mailto:patricia.giguere@prizm.com)

Pour de l'information supplémentaire, veuillez communiquer avec :

**Patricia Giguère au :**  
**(450) 923-2113, poste 111**



**Le C.H.S.L.D. Biermans - Triest**

est un établissement d'hébergement de 475 lits qui répond aux besoins d'une clientèle gérontologique. Nous exploitons deux centres dans l'est de Montréal, près de la station de métro Honoré-Beaugrand.

En plus d'être un support au maintien à domicile, le centre d'hébergement a comme orientation de créer un milieu de vie où le résident est reconnu comme personne à part entière et où il peut recevoir les services dont il a besoin pour poursuivre son évolution. Afin de réaliser sa mission, notre établissement est à la recherche de :

## Chef d'activités de soins infirmiers

Remplacement liste de rappel

### Exigences :

- Membre en règle de l'O.I.I.Q.
- Titulaire d'un baccalauréat en sciences infirmières ou l'équivalent
- Cinq (5) années d'expérience pertinente en clinique, en administration de même qu'en gestion à un poste connexe
- Intéressé(e) à travailler dans un milieu informatisé

## Infirmier(ère) chef d'équipe

### Assistant(e)-infirmier(ère) chef

Poste à temps complet et temps partiel

### Exigences:

- Membre en règle de l'O.I.I.Q.
- Expérience minimum de six (6) mois en milieu aigu
- Expérience en gérontologie un atout

## Infirmier(ère)s auxiliaires

(liste de rappel)

### Exigences :

- Membre en règle de l'O.I.I.A.Q.
- Expérience en gérontologie un atout

Les personnes intéressées sont priées de faire parvenir leur curriculum vitae au :

**CHSLD Biermans Triest, Service des ressources humaines**  
4900, boul. Lapointe, Montréal (Québec) H1K 4W9  
Adresse Internet : [danielle.beauchamp@ssss.gouv.qc.ca](mailto:danielle.beauchamp@ssss.gouv.qc.ca)

Pour votre prochain choix de  
*carrière...*  
*pensez à*

**Bray, Larouche et Associés**  
[www.braylarouche.com](http://www.braylarouche.com)

*Nous pouvons vous aider à vous trouver un poste sur mesure...*

- Réceptionniste
- Secrétaire
- Adjoint(e) administratif(ve)
- Commis
- Comptabilité
- Service à la clientèle
- Finance

Bray, Larouche et Associés se compose d'une équipe dynamique et professionnelle prête à vous offrir un service confidentiel et personnalisé.

Notre clientèle est répartie sur l'île et ses banlieues.

Soyez les bienvenus(e)s chez nous...



**BRAY, LAROCHE & ASSOCIÉS**

2000, rue Peel, bureau 5050  
Montréal (Québec) H3A 2W5  
Tél. : (514) 845-2114 • Fax. : (514) 845-3808  
[www.braylarouche.com](http://www.braylarouche.com)

# Les employeurs combattent la violence en milieu de travail

STEPHANIE ARMOUR  
USA Today

LES EMPLOYEURS craignent souvent une flambée de violence lorsqu'il faut annoncer de mauvaises nouvelles au personnel.

À la société de logiciels américaine Mindbridge, la direction ne prend plus de risques. Au moins deux cadres de l'entreprise doivent être présents chaque fois qu'un employé est congédié ou réprimandé. La salle de rencontre doit avoir une ligne téléphonique vers l'extérieur, prudence oblige. Et, après un congédiement, un gestionnaire muni d'un téléphone portable surveille l'employé jusqu'à ce qu'il ait quitté les lieux en voiture.

Tout cela semble un peu extrême ? Pas de nos jours. Dans le sillage d'homicides fort médiatisés sur les lieux de travail aux États-Unis, les employeurs veulent absolument mettre fin à la violence avant même qu'elle ne survienne.

Au Massachusetts, les entreprises ont décidé d'adapter au milieu de travail le concept de police communautaire. Dans l'Indiana, les employeurs pourront bientôt demander des ordonnances restrictives contre toute personne qui harcèle ou menace un employé. Et au Tennessee, certains employeurs ont recours à des tests d'agressivité à choix multiples dans l'espoir d'évi-

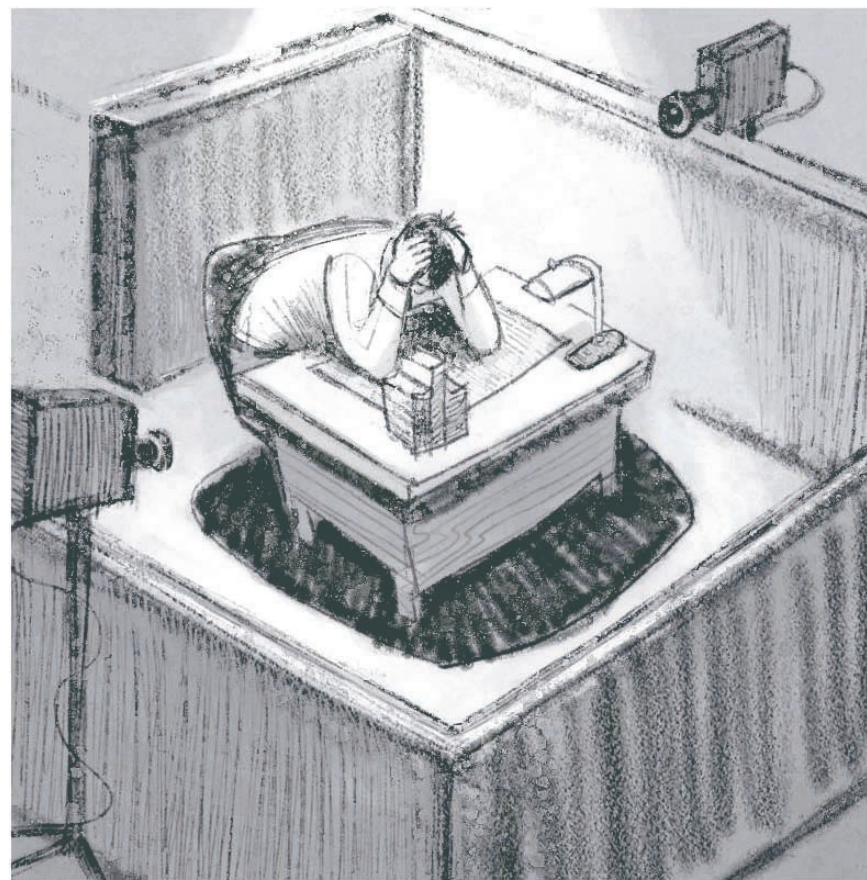


Illustration KEITH SIMMONS, USA Today ©

ter l'embauche de personnes violentes.

« Nous créons des procédures après avoir vécu une situation où

nous avons dû appeler la police pour expulser quelqu'un, dit Scott Testa, de la société Mindbridge, à Worcester, en Pennsylvanie. Quand vous avertissez une personne ou la

congédiez, les gens vivent un grand stress. Nous avons vu des gens tourner autour du stationnement, nous l'avons enregistré. »

Pourquoi tant d'insistance de la part des employeurs ? En l'an 2000, la violence était la troisième cause de décès liés au milieu de travail, selon l'American Society of Safety Engineers, une organisation dont le siège est situé à Des Plaines, dans l'État de l'Illinois. Seuls les accidents de la route et les chutes ont causé plus de décès.

Mais il y a d'autres motifs de préoccupation. Avec l'augmentation des mises à pied causées par le ralentissement économique, d'aucuns s'inquiètent de représailles de la part d'employeurs. Et alors qu'un nombre croissant d'employeurs sont tenus responsables de ne pas avoir protégé leurs employés de violence en milieu de travail, des avocats conseillent aux entreprises d'embaucher des experts indépendants pour évaluer les risques de sécurité.

Même les attentats terroristes jouent un rôle. « Le 11 septembre a incité plusieurs compagnies à revoir leur sécurité en milieu de travail », dit Emory Knowles, président du comité des affaires gouvernementales à l'American Society of Safety Engineers.

Pour des experts-conseils comme John Nicoletti, de Lakewood, au

Colorado, l'accent sur la prévention de la violence en milieu de travail se traduit par un plus grand nombre d'appels d'employeurs qui veulent connaître à quel point ils sont à risque et quels signes de danger ils doivent surveiller.

Que leur dit-il ? Recherchez les employés qui testent vos limites, pour voir jusqu'où ils peuvent aller et s'en tirer. Surveillez l'employé qui fait des déclarations désobligeantes pour déprécier ses collègues de travail. Et tentez de déterminer si un employé a la capacité de faire une action violente.

### Vigilance

Les employeurs devraient faire preuve de vigilance après un événement déclencheur, comme un congédiement ou une mesure disciplinaire. Typiquement, dit-il, les risques de violence diminuent si un événement déclencheur est suivi de deux semaines sans incident.

Quoi qu'il en soit, aucune politique ou surveillance ne garantit une sécurité totale.

« C'est comme le terrorisme. Si une personne est décidée à faire quelque chose, il est difficile de l'en empêcher, dit George Cassidy, du Crestone Research Group, de Denver, consultant en comportement et en sciences sociales. « Si des gens n'ont pas le sentiment d'avoir été traité équitablement, ils se vengeront. Finalement, c'est une question de sentiments. »

**RIVE-SUD**

Les services de placement  
**FRANCINE ST-ONGE INC**

**SECRETARIAT**  
temporaire — permanent

2035, av. Victoria, bureau 202  
Saint-Lambert (Québec) J4S 1H1  
Tél.: (450) 466-8615  
Fax: (450) 466-1226  
francinestongeinc@qc.aira.com

**Dominique Rollin**

Une compagnie de construction située dans la région de Montréal est à la recherche de:

- Opérateur(trice) de machinerie lourde
- Chauffeur(e) de camion
- Chauffeur(e) de camion de matières dangereuses
- Mécanicien(ne)
- Chef mécanicien(ne)

Les personnes intéressées sont priées de faire parvenir leur curriculum vitae à:  
La Presse, réf. 2521  
C.P. 6041, succ. Centre-ville, MH H3C 3E3

**Centre d'accueil St-Laurent inc.**

Centre d'hébergement et de soins de longue durée non-conventionné pour 32 résidents

Au coeur du Vieux-Longueuil

**Infirmier(e)s auxiliaires recherché(e)s**

Temps complet, temps partiel  
Faire parvenir votre C.V. à  
**Marc-André Domingue**  
480, rue Lemoyne Ouest  
Longueuil (Québec) J4H 1X1  
Téléphone : (450) 670-5480  
Télécopieur : (450) 670-9874

**belley** Représentante/Représentant  
Secteur de l'emballage  
Cie établie depuis 1985

Nous recherchons un(e) représentant(e)/représentant(e) pour les territoires de Laval et Montréal.

Les candidates et candidats recherchés(es) devront faire preuve de leadership, flexibilité au niveau de leur horaire et avoir un sens de la communication développée. L'expérience serait un atout.

\* Salaire facilement au dessus de la moyenne, suivant le rendement.

Faites parvenir votre CV au  
1035 rue Panneton, Sherbrooke (Qc) J1K 2B3  
a/s du Directeur des ressources humaines  
Visitez notre site web [www.belley.net](http://www.belley.net)

**ADD**

**ADD Géomatique inc.** est une entreprise en pleine expansion oeuvrant dans le domaine de la gestion du territoire et de la géomatique. Elle possède une expertise majeure dans la réalisation du programme de la réforme du cadastre québécois.

- Zone géographique : Montréal (rive-nord)
- Type de poste : Permanent

La Société est à la recherche de personnes dynamiques, ayant une facilité à travailler en équipe et le désir d'effectuer du travail de qualité dans un environnement de production, pour combler les postes suivants :

**Rechercheur :**

- Analyse des registres fonciers
- Effectuer des recherches et mises à jour au BPD

**Analyste :**

- Effectuer de l'analyse foncière en relation avec le cadastre, les titres de propriété et l'occupation.

**Dessinateur Micro Station :**

- Effectuer la structuration et l'édition de données
- Effectuer des tests de contrôle de qualité

**Opérateur de bases de données :**

- Effectuer la saisie, l'édition et la structuration de données à partir du logiciel ACCESS

**Programmeur Analyste :**

- Procéder à l'analyse des différentes demandes
- Effectuer le support interne
- Rédiger et mettre en place des commandes C, C++, VB, MDL
- Voir au maintien et à la mise à niveau du parc informatique

**Caractéristiques des candidats :**

- Détenir un DEC dans une des disciplines suivantes : Juridique, Géomatique, Cartographie, Informatique ou Bureautique
- Exp. arpentage, cartographie, géomatique et géodésie (un atout)
- 1 an ou plus d'exp. serait un atout
- Autonome et professionnel

**Rémunération :**

- Salaire à discuter (très compétitif)
- Gamme complète d'avantages sociaux

Faire parvenir votre curriculum vitae à :  
louis.daoust@addgeo.com ou au (450) 434-1733

**ACCES EMPLOI**

**La Recherche de la Qualité!**  
**PLUSIEURS OPPORTUNITÉS!**

**URGENT- 30 POSTES!**  
**Assembleur(se)**  
7,75 \$/heure - 40 h/semaine  
Quartier industriel de Lachine

- Travail léger et de précision
- Conn. électronique (un atout)

**Opér. de chariot / Expédition**  
De 10 \$ à 12 \$ / heure  
Quartier industriel de Lachine et de Montréal

- Posséder une voiture
- Bonne forme physiquement (manutention)

**Commis à la production**  
8 \$ / heure  
Centre-Sud (Montréal)

- Expérience en boulangerie ou dans la cuisine rapide
- Aptitudes pour travailler dans un environnement chaud (four)

**Tous ces postes requièrent:**

- Boîtes / souliers de sécurité
- Bonnes références
- Bonne disponibilité
- Exp. en entreprise

Communiquez avec nous sans tarder!  
5200, de la Savane, bureau #210, MH (Qc) H4P 2M8  
Téléphone: (514) 341-8803 Télécopieur: (514) 341-8364  
Courriel: [info@accesemploi.qc.ca](mailto:info@accesemploi.qc.ca)

**Bayshore**

SOINS DE SANTÉ HEALTHCARE

**Recruteur et pourvoyeur - Soins de santé**

Service privé à domicile, remplacement de personnel en CLSC et institutions, régions éloignées, évaluation nursing, compagnies d'assurance et pharmaceutique...

Venez vivre une expérience différente et relever un défi intéressant !

Horaires flexibles, diversité, qualité de vie, satisfaction au travail sont synonymes de

**Soins de santé Bayshore**  
(514) 879-5657  
[www.bayshore.ca](http://www.bayshore.ca)

**La possibilité d'une entreprise indépendante vous intéresse ?**

Nous cherchons des candidats qui possèdent un esprit d'entreprise, aiment rencontrer et aider les gens, veulent un potentiel de revenu illimité et aimeraient jouir de l'indépendance que fournit une entreprise personnelle.

Appelez-moi ou envoyez-moi votre c.v. aujourd'hui!

**Claude Côté, A.V.C., Pl. fin.**  
625, boul. René-Lévesque Ouest, bureau 1201  
Montréal, Qc H3B 1R5  
Télécopieur : (514) 393-3775  
claude.cote@clarica.com

**CLARICA**  
Investissements et assurances de personnes. Depuis 1870.  
[www.clarica.com](http://www.clarica.com)  
® Marque déposée de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie

**La maison de disques ATMA recherche un(e) ADJOINT(E) À LA LOGISTIQUE**

**Description de tâches :**

- Traitement des affaires courantes;
- Suivi de la production et de la mise en marché;
- Suivi des communications.

**Qualifications requises :**

- Bilingue français-anglais;
- Connaissance du milieu culturel;
- Connaissance des outils informatiques (Word, Excel, etc.).

**Conditions de travail :**

- Possibilité de temps partiel ou temps plein;
- Salaires et horaires à déterminer.

*Veillez nous faire parvenir votre candidature par courriel [info@atmaclassique.com](mailto:info@atmaclassique.com)*

ATMA prendra en considération toutes les offres. Toutefois, seules les candidatures retenues seront contactées.

**Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais**  
Une organisation régionale centrée sur le client et sa santé

Le Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais, établissement de soins généraux et spécialisés avec affiliation universitaire, réparti dans deux hôpitaux (Hull et Gatineau), sollicite des candidatures pour les titres d'emploi suivants:

- Infirmier(ère) et infirmier(ère) bachelière**  
Postes permanents temps complet (rotation) et temps partiel (.7)
- Infirmier(ère) auxiliaire**  
Postes permanents temps complet et temps partiel (.7)
- Diététiste**  
Liste de rappel
- Technologue en radiodiagnostic**  
Liste de rappel
- Technologue en radio-oncologie**  
Postes permanents temps complet

- Technicien(ne) en diététique**  
Liste de rappel
- Technologue en électrophysiologie médicale**
- Technologue en médecine nucléaire**  
Poste permanent temps complet et temps partiel (.5)
- Secrétaire médicale**  
Liste de rappel
- Préposé(e) aux bénéficiaires**  
Liste de rappel

Possibilité d'une prime d'installation

**Veillez faire parvenir votre curriculum vitae à la:**  
Direction des services au personnel  
Centre hospitalier des Vallées de l'Outaouais  
116, boul. Lionel Emond  
Hull (Québec) J8Y 1W7  
Courriel: 07\_chvo\_recrutement\_chvo@ssss.gouv.qc.ca  
Téléphone: (819) 595-6070 ou 1 866 595-2002

Seules les personnes convoquées en entrevue recevront un accusé de réception.

*Mlle Madeleine Martel inc.*

La Force de l'expérience, Dans la fougue de la jeunesse!

**Service de placement de personnel**

- Assurances
- Bureautique
- Secrétariat
- Comptabilité

2075, University, bureau 1112, Montréal (Québec) H3A 2M3  
Tél.: (514) 288-3178 ou 1 888 638-3178 • Téléc.: (514) 288-2264  
Courriel: [info@madeleinemartel-inc.ca](mailto:info@madeleinemartel-inc.ca) • [www.madeleinemartel-inc.ca](http://www.madeleinemartel-inc.ca)

**Le renouveau de Sears...**  
une entreprise dynamique, excitante et déterminée à offrir un service hors pair.

**Ça vous intéresse?**

Nous vous proposons des postes à temps partiel au Centre Contact Clients du Centre des Services Généraux de Saint-Laurent, ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et ce, pour tous les quarts de travail, que vous préférez le quart de jour, soir ou nuit, incluant les fins de semaine. Nous offrons un salaire concurrentiel assorti d'un programme de prime au rendement, ainsi qu'une gamme d'avantages sociaux comme l'escompte aux associés. Vous êtes passionnés par la vente et le service à la clientèle? Alors rejoignez vous à une entreprise gagnante!

Magasiner Investir  
Travailler Progresser

3075, BOUL THIMENS, SAINT-LAURENT, QC, H4R 1Y3  
TÉL : (514) 335-4876  
TÉLÉC : (514) 335-3070

COURRIEL: [former@sears.ca](mailto:former@sears.ca)  
SITE WEB: [www.sears.ca](http://www.sears.ca)

**SEARS**

**Juridique Ensemble Préparons la Rentree!**

**Résponsable Clientèle TRIÉE SUR LE VOLET!**

- DROIT AU TRAVAIL**  
(on vous réclame si vous possédez l'expérience en ce domaine ou en litige)
- CONTENTIEUX**  
(postes disponibles au centre-ville ou les environs)
- RÉSERVISTES**  
(solide expérience juridique)
- PARAJURISTES**  
(corporatif, litige, immobilier et/ou marques de commerce)
- MATRIMONIAL**  
(expérimenté(e) et bilingue)
- NOTARIAT**  
(on vous réclame à cor et à cri)

**Ainsi que de nombreux autres postes**

**JURISSEC inc.**

Séminaires en droit civil et droit corporatif à compter du 9 novembre. Reconnus par le Ministère de l'éducation.

**Lise Tremblay ou Renée Pépin**  
Tél. : (514) 845-1212  
Téléc. : (514) 845-9424  
Courriel : [jurissec@sympatico.ca](mailto:jurissec@sympatico.ca)  
Visitez notre site web : [www.jurissec.com](http://www.jurissec.com)

# Un cours de langues entre deux rendez-vous

SOPHIE ALLARD  
collaboration spéciale

Sylvie est représentante publicitaire dans une entreprise multimédia. Pour elle, savoir parler l'anglais au boulot est essentiel. « Je dois souvent communiquer avec des clients de Toronto qui n'ont pas à se soucier de ma capacité de comprendre leur langue, dit-elle. Je dois savoir répondre à leurs demandes rapidement, sans hésitation et sans gêne. »

Depuis environ cinq ans, les cours de langue au bureau ont la cote au Québec. Sur la planète, 800 millions de personnes parlent l'anglais, langue officielle des affaires. Pas surprenant donc qu'à Patrimoine Canada on indique que, dans un monde du travail en pleine globalisation, « on doit connaître l'anglais afin de conquérir de nouveaux marchés ». Si plusieurs grandes entreprises ne lésinent pas pour offrir des cours de langues à leurs employés depuis plusieurs années déjà, les plus petites s'y mettent aussi, tout comme les associations professionnelles, les firmes de consultants et la fonction publique.

Parmi ces clients, on compte des entreprises de différents secteurs d'activités, de l'aéronautique à la pharmacie, en passant par le tourisme et l'agroalimentaire. Des exemples? Bombardier, Air Transat, les Caisse Desjardins, Hydro-Québec, Réno-Dépôt, Emploi-Québec, Bell Canada, IBM, Pfizer Canada, Ikea, Provigo, la Bourse de Montréal, Domtar, la Banque de Montréal, l'Ordre des pharmaciens du Québec...

« Les produits et services d'entreprises québécoises intéressent maintenant le monde entier, indique Pamela Murray, présidente de l'école de langues Execuform. Auparavant, plusieurs compagnies d'ici se contentaient de faire des affaires au sein de la province. Maintenant, les relations avec les États-Unis sont monnaie courante et l'ouverture sur le monde grandit toujours. »

Aussi, en plus des cours d'anglais, plusieurs écoles de langues offrent des formations en espagnol, russe, brésilien, mandarin, japonais, portugais, etc. « De grands acteurs mondiaux achètent des entreprises d'ici, les sièges sociaux déménagent à l'étranger, des partenariats internationaux se signent... Si l'anglais est le langage global, il est toujours préférable de parler aussi la langue première d'un client, d'un partenaire et encore plus de la direction de la compagnie », dit Paule Grenier, associée principale à l'École de langues pour gens d'affaires de Montréal.



Photo RÉMI LEMÉE, La Presse ©

**Pour satisfaire des clients débordés, l'École des langues pour gens d'affaires de Montréal offre de la formation en ligne, explique Paule Grenier.**

Chez Ericsson Canada, centre de recherches technologiques, on offre aux employés des cours de français et d'anglais, mais aussi de suédois et d'espagnol. « Certains employés doivent avoir des rapports constants avec la haute direction qui se trouve en Suède et doivent visiter la maison-mère régulièrement, dit Simone Jedey, chef de services de formation chez Ericsson Canada. Et puis, comme nous offrons des services de support en Amérique latine, la connaissance de l'espagnol devient nécessaire. »

#### Avancer dans l'entreprise

Connaître l'anglais, c'est aussi pouvoir bouger dans l'entreprise, obtenir des promotions ou même avoir l'occasion de travailler à l'étranger.

« La connaissance de l'anglais était une condition préalable à ma promotion, dit Guylaine, chef-comptable des activités internationales chez SITQ Immobiliers depuis un an. C'est trop bête d'être confiné à certaines tâches juste pour une question de langue ! »

Pour entretenir des liens avec des clients et des partenaires européens et américains, Guylaine doit très bien connaître la langue anglaise. C'est pourquoi, elle suit actuelle-

ment des cours d'anglais pendant l'heure du dîner. « Après un an de cours, je suis plus à l'aise et j'ai une meilleure fluidité tant en conversation qu'en écriture. J'ai encore beaucoup de progrès à faire, mais ça me sensibilise et je fais plus d'efforts dans mon milieu afin d'être exposée à l'anglais. »

Le bilinguisme est certes important en affaires, mais l'est tout autant en soins de santé, au service à la clientèle, dans la fonction publique. Selon Georges, policier impliqué dans des escouades spécialisées, on ne peut avancer bien loin dans l'échelle professionnelle si on ne connaît pas l'anglais. C'est même une condition obligatoire pour certains postes, surtout parmi les cadres. « C'est encore plus vrai depuis l'an passé, dit Georges. Depuis le 11 septembre 2001, plusieurs policiers ont des rapports constants avec les Américains. Des corps policiers de différents pays signent des partenariats d'entraide et les communications avec Interpol sont plus fréquentes. Sans oublier tous les rapports ou renseignements qu'on doit lire et analyser ! »

Si Georges a eu le privilège de suivre des cours d'anglais intensifs pendant deux mois et ce, à deux reprises, bien peu de travailleurs peuvent se permettre de quitter leur

poste pendant un si long moment. À l'inverse, nombreux sont ceux qui peinent, faute de temps, à se déplacer pour assister à un seul cours d'anglais par semaine.

« La demande est très forte pour les cours privés en entreprise, dit Pamela Murray, présidente d'Execuform. Ils offrent une grande flexibilité, évitent aux clients de se déplacer et leur permettent d'apprendre plus rapidement qu'en groupe. »

À l'École des langues pour gens d'affaires de Montréal, on va plus loin pour satisfaire des clients débordés : on offre de la formation en ligne. « Les gens d'affaires très occupés ou souvent sur la route apprécient ce service, car ils n'ont pas toujours le temps de rencontrer le professeur. Alors on privilégie l'approche mixte : rencontre avec le professeur et cours par Internet. »

La tendance ? « Les clients sont plus nombreux à exiger des cours spécialisés, par exemple en présentation ou en négociation », dit Paul O'Sullivan du Centre de langues O'Sullivan. Pamela Murray abonde dans le même sens : « Nous évaluons au départ les besoins spécifiques de l'entreprise et des employés, alors nous arrivons avec des cours très spécialisés. Nos professeurs ont parfois d'importantes recherches à faire, autant en génie qu'en mathématiques, mais ça vaut le coup. »

Quoique l'apprentissage de la conversation orale est souvent privilégiée, les demandes pour des cours de rédaction est de plus en plus forte. « Aujourd'hui, les gens communiquent encore plus par courriels que par téléphone, alors ils veulent avoir une bonne base en écriture », dit Paule Grenier.

#### Mode ou tendance ?

« Quand j'ai démarré mon école il y a sept ans, je croyais que la demande serait temporaire, dit Paul O'Sullivan. Au contraire, c'est maintenant très requis. Je prévois cependant que dans 15 ou 20 ans, les travailleurs seront déjà bilingues à leur arrivée sur le marché du travail. Peut-être nous spécialiserons-nous dans les langues étrangères ou dans le marché des étudiants internationaux. »

Pamela Murray croit que la demande de cours d'anglais ne cessera pas de si tôt. « Si depuis septembre 2001, l'économie va plutôt mal et le budget alloué à la formation est en baisse, ça reprend depuis quelques mois. C'est que la communication, c'est la base. Quand la communication va mal, ça affecte toutes les branches de l'entreprise... »

Les soins à domicile vous intéressent?

## Géronto

est à la recherche de personnel

### INFIRMIER(ÈRE)S

Membre de l'OIIQ, 2 ans d'expérience, bilingue ayant automobile.

### AUXILIAIRES FAMILIALES

avec expérience P.D.S.B., bilingue, travail selon disponibilité.

Faites parvenir votre C.V. par télécopieur au (514) 284-9541

### AGENT DE PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT

Contrat d'un an, à temps plein. Minimum baccalauréat en commerce / administration des affaires, génie civil, architecture ou domaine touchant la planification. Excellentes connaissances des principes et pratiques de la planification communautaire. Faire parvenir offre de service et trois lettres de référence à : **Mohawk Council of Kahnawake, fax : (450) 638-5958 ou courriel : jobs@mck.ca Description complète au : www.kahnawake.com**

Organisme communautaire du réseau sida célébrant ses 10 ans de fondation est à la recherche d'un(e)

### PROFESSIONNEL(LE) DE LA LEVÉE DE FONDS

Sous l'autorité du directeur général, la personne responsable assure la sollicitation annuelle, élabore et met en œuvre le plan de développement et les stratégies de collectes de fonds, conçoit, planifie, coordonne, gère et évalue tous les programmes et activités de collecte de fonds.

**Profil:**

- un minimum de 5 ans d'expérience et des réalisations tangibles à son actif;
- détenteur(trice) d'un diplôme de 1er cycle dans un domaine pertinent: communication, relations publiques, marketing ou autre;
- aptitudes exceptionnelles en rédaction orale et écrite, en communication, innovation et relations publiques;
- bilingue et familier(e) avec les logiciels courants;
- connaissance du communautaire

Nous recherchons une personne axée sur les résultats, qui possède des qualités de leader, de travail en équipe et qui a une personnalité dynamique, avenante et convaincante.

**Conditions d'emploi:**  
Poste à temps plein.  
Rémunération concurrentielle suivant qualifications et expériences.  
Le(la) candidat(e) doit être en mesure de fournir d'excellentes références.

Faire parvenir CV d'ici le 11 octobre 2002 à l'adresse suivante:  
C.P. 587, Succursale "R"  
Montréal (Qc) H2S 3L1

### Soutenir la recherche en épilepsie c'est aider les personnes atteintes à sortir de l'ombre

ÉPILEPSIE CANADA  
1 877 734-0873

www.epilepsy.ca

## Vous cherchez... un emploi ? du personnel ?

# Cliquez emploiquebec.net

Visitez notre service de placement en ligne, confidentiel et sans frais, pour inscrire :

- ▶ votre candidature, si vous êtes à la recherche d'un emploi;
- ▶ votre offre d'emploi, si vous êtes employeur.

Pour de l'aide ou des renseignements, composez sans frais 1-866-640-3059.

Emploi Québec

En vertu de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte de l'assurance-emploi, dont le Canada est responsable.

## Shred-it™

Shred-It, leader mondial du déchiquetage de documents confidentiels sur place, ouvre immédiatement les postes suivants :

### REPRÉSENTANTS DES VENTES

Nous recherchons des personnes désirant oeuvrer dans la vente de services aux commerces et aux institutions. Une personne dynamique qui recherche les défis, qui a soif d'apprendre et de connaître le succès. Le candidat devra être habile à communiquer dans un milieu bilingue.

**Nous offrons :**

- Une formation complète et approfondie sur nos services;
- Un environnement excitant et professionnel;
- Une rémunération annuelle de 30 000 \$ à 50 000 \$;
- Avantages sociaux complets.

Si vous êtes intéressé ou que vous connaissez une personne qui pourrait être intéressée à ce poste, veuillez faire parvenir son ou votre curriculum vitae à Jacques Laflamme, Directeur des ventes, au plus tard le 4 octobre 2002, au (514) 939-3304 ou par courriel à montrealrs@shredit.com.

### Opportunités de carrière

Resort Reservations Network Inc. (RezRez), dont le siège social est à Vancouver, Colombie-Britannique, est une filiale d'Intrawest. Par l'entremise de ses centrales de réservations, RezRez offre un service de réservations pour des forfaits-vacances personnalisés que ce soit en ligne sur RezRez.com ou en communiquant avec un de nos agents de réservations qualifiés. Nos centres d'appels situés à Vancouver, à Mont-Tremblant et à Tampa (Floride) offrent une variété de plus de 20 destinations vacances en Amérique! Aujourd'hui, notre but est d'offrir nos services de réservations jusqu'à plus de 35 nouvelles destinations à travers le monde.

Vu notre forte croissance, nous ouvrons un nouveau centre d'appels au centre-ville de Montréal.

**Nous sommes à la recherche de:**

- Agents de réservation;
- Formateur;
- Assistant-administratif;
- Assistant aux ressources humaines;
- Coordonnateur au service à la clientèle.

Entouré(e) de personnes compétentes, il vous sera possible de donner un service à la clientèle hors pair pour chacun des départements tels que notre Centre d'appels, Technologie de l'information, Ressources humaines, Développement d'affaires et Ventes & Marketing.

**Jolaine Frigault, Employee Experience Manager**  
2001, Chemin du Village Mont-Tremblant (Québec) J8E 1K4  
courriel/e-mail: hrmtr@tremblant.com

TREMBLANT WHISTLER BLACKCOMB

# Les entreprises américaines se tournent vers des cadres plus âgés

WELD ROYAL

New York Times News Service

AU COURS des 15 dernières années, les chefs de la direction n'ont pas cessé de rajeunir. Cette tendance a pris fin. Et, aux dires de certains experts en gouvernance d'entreprise, elle risque bientôt de se renverser.

En 1980, la moitié des chefs de la direction des compagnies du Fortune 100 avaient plus de 60 ans, selon une étude annuelle du cabinet de recrutement Spencer Stuart et du magazine *Chief Executive*. L'âge moyen a diminué de façon constante jusqu'à 1997, quand à peine le quart des chefs de la direction des 100 plus grandes entreprises avaient 60 ans ou plus.

Au cours des cinq dernières années, cette moyenne a continué d'osciller autour de 25 %. Mais les démographes croient que le nombre de cadres plus âgés augmentera jusqu'à ce que les millions de baby boomers nés entre 1946 et 1964 arrivent à l'âge de la retraite — et cela pourrait prendre plus de temps que prévu.

« L'espérance de vie moyenne augmente chaque année, et les gens se demandent : ai-je assez d'argent pour prendre ma retraite ? », explique Robert K. Critchley, un cadre du cabinet de ressources humaines Drake Beam Morin et auteur du livre *Rehired, Rewired or Retired?* publié chez Jossey-Bass en 2002.

Selon les démographes, la dynamique du baby boom qui a fait dégringoler l'âge moyen pendant si longtemps la fera désormais re-



monter. En 1980, les plus vieux Américains nés après la Seconde Guerre mondiale atteignaient l'âge

de 35 ans et commençaient à accéder aux échelons supérieurs de gestion. Aujourd'hui, ils ont 57 ans.

« Nous parlons d'un grand nombre de personnes qui arrivent dans la cinquantaine et dans la soixantaine, note William Frey, spécialiste des données de recensement et professeur invité à l'Institut Milken, un groupe de recherche à Santa Monica, en Californie. Cela signifiera un vieillissement accru de la main-d'oeuvre, particulièrement chez les cols blancs gestionnaires. »

Cette tendance pourrait avoir un effet sur l'ensemble des travailleurs plus âgés, disent les experts en main-d'oeuvre, si les patrons d'entreprise vieillissants se montrent plus sympathiques que leurs homologues plus jeunes aux demandes d'heures flexibles et de télétravail.

Non seulement y a-t-il un plus vaste choix de cadres plus âgés, disent les recruteurs, mais ils sont de plus en plus en demande. Au sommet de la vague Internet, la jeunesse trônait. Maintenant, alors que les États-Unis sont aux prises avec une économie affaiblie et des scandales de comptabilité, l'expérience compte davantage et les directeurs supplient presque leurs cadres chevronnés de bonne réputation de rester en poste.

« Les conseils se tournent vers des cadres plus âgés pour trois raisons, dit John Thompson, vice-président au recrutement des cadres chez Heidrick & Struggles, le grand cabinet de recrutement. Des difficultés financières ou juridiques, ou des situations où les plans de relève n'ont pas bien fonctionné. »

## Directeur général et gestionnaires en restauration

**Quelle expérience enrichissante... faire partie de l'équipe de relève St-Hubert!** Composée d'un directeur général, d'un gérant de cuisine et d'un gérant en salle à manger, l'équipe de relève se verra confier différents mandats dont le principal objectif sera d'offrir un support aux différentes pâtisseries du réseau St-Hubert.

Vous devez être une personne polyvalente et dynamique qui désire relever des défis. La motivation, la capacité de résoudre des problèmes et à établir des priorités ainsi qu'un sens développé de l'organisation sont des habiletés que vous possédez et qui vous permettent de vous distinguer. De plus, vous possédez une solide expérience en restauration et en gestion; votre expérience en ouverture de restaurants sera considérée comme un atout. Nous vous offrons une formation complète de 6 à 10 semaines et une gamme complète d'avantages sociaux intéressants.

Faites-nous parvenir votre curriculum vitae accompagné d'une lettre justifiant votre intérêt pour ce poste, avant le 9 octobre 2002, à :

**Les Pâtisseries St-Hubert Ltée**  
Service des ressources humaines  
Courriel : [cv@st-hubert.qc.ca](mailto:cv@st-hubert.qc.ca)  
Télécopieur : (450) 688-3900

*Nous respectons l'équité en matière d'emploi. Seules les personnes dont la candidature sera retenue seront contactées.*

## Drakkar Ressources humaines

**SECTEUR ADMINISTRATIF**

**Votre EXPERT EN EMPLOI vous propose...**

- « Adjointes administratives »
- « Secrétaires-réceptionnistes »
- « Agents - Centre d'appels »
- « Généralistes en comptabilité »

**N'hésitez pas à nous contacter!**

Valérie Vandewiele ou Julie-Anne Séguin  
Tél. : (514) 871-0300  
Télééc. : (514) 871-0916  
administratif@drakkar.ca

\* Tous ces postes requièrent le bilinguisme.

[www.drakkar.ca](http://www.drakkar.ca)

## JOHNSTON GROUP

Johnston Group, chef de file dans la gestion de régimes d'assurance collective pour 21 000 entreprises et leurs employés, à travers le Canada, recherche présentement pour son bureau régional de Montréal, un

### Directeur associé du marketing

Le candidat devra travailler en collaboration avec une équipe de vente composée de courtiers indépendants, à la promotion et vente de régimes d'assurance collective ainsi que de différents services connexes offerts. Une expérience au niveau du marketing et de la distribution de régimes d'assurance collective ainsi que de fortes aptitudes dans la gestion d'une équipe de vente est un atout. Grandes connaissances du français et de l'anglais, parlés et écrits.

Johnston Group a été nommé l'Une des 50 Meilleures Entreprises au Canada en 2001. Nous offrons une rémunération concurrentielle et une gamme complète d'avantages dans un environnement de travail des plus agréables. Si vous êtes intéressé à nous rejoindre à nous afin de participer au développement de nos produits, nous vous invitons à faire parvenir votre curriculum vitae à l'adresse suivante :

Johnston Group Inc.  
3535, St. Charles Blvd., suite 504  
Kirkland (Québec) H9H 5B9

*Johnston Group remercie tous les candidats, cependant seuls les candidats retenus seront contactés.*

LandCanada est une entreprise canadienne oeuvrant dans les domaines de l'assurances de titres et dans les services hypothécaires auprès des prêteurs. Nous sommes des gestionnaires de transactions utilisant des procédés permettant que les transactions immobilières, tant résidentielles que commerciales, puissent être exécutées plus rapidement et plus simplement par l'utilisation de solutions technologiques innovatrices et par l'utilisation de l'assurance de titres. Nous sommes une organisation qui croît rapidement, habitée de l'esprit d'entreprise et du sens de l'initiative. Notre approche d'équipe axée sur le client est la clé pour comprendre qui nous sommes et vers où nous nous dirigeons.

### DIRECTEUR RÉGIONAL POUR LE QUÉBEC

Membre de l'équipe de cadres, vous serez responsable de la gestion du bureau pour le Québec, situé à Greenfield Park. Votre objectif est de promouvoir les affaires résidentielles et commerciales auprès des institutions prêteuses et de la communauté immobilière et juridique. Vous devrez travailler en étroite collaboration avec notre notaire, conseiller aux affaires juridiques, et nous soutenir dans notre mandat d'élargir notre réseau existant et notre force de vente à travers le Québec.

Grâce à vos dix ans d'expérience d'affaires dans les domaines immobiliers, bancaires, d'assurances ou de courtage, vous avez renforcé vos aptitudes d'appliquer les stratégies dans la direction des ventes et construit des relations véritables, tant avec des clients actuels ou nouveaux. Vous possédez de fortes habiletés dans les relations interpersonnelles, excellente communication tant à l'oral qu'à l'écrit, et êtes bilingue français et anglais, et ce, avec aisance.

*S'il vous plaît, nous transmettre par écrit et en toute confiance, votre C.V. à :*

HR Department, LandCanada  
90 Burnhamthorpe Rd. W., Suite 1004  
Mississauga (Ontario) L5B 3C3  
Télécopieur : 1-888-816-2247  
Courriel : [info@landcanada.ca](mailto:info@landcanada.ca)

## Services familiaux Jeanne Sauvé Family Services recherche

### 1 consultant(e) familial(le) pour le bureau de Kapuskasing

**NATURE DU POSTE : PERMANENT À TEMPS PLEIN**

**RESPONSABILITÉS :**

- Offrir un service de consultation psychosociale aux enfants, adolescents et leurs familles;
- Compléter les évaluations psychosociales;
- Transiger avec des situations de crise.

**QUALIFICATIONS :**

- Maîtrise en psychologie; maîtrise en travail social / B.T.S.;
- Expérience auprès des enfants et des familles et intervention de crise serait un atout;
- Le bilinguisme est essentiel (français et anglais)
- Connaissance de la thérapie familiale, l'approche systémique et la thérapie de jeu;
- Permis de conduire valide.

**Les demandes d'emploi doivent être soumises pour le 11 octobre 2002 et envoyées à :**

Monsieur Yves Barbeau, directeur adjoint  
Services familiaux Jeanne Sauvé Family Services  
29, rue Mundy  
Kapuskasing ON P5N 1R1  
Tél. : (705) 335-2445 Téléc. : (705) 335-4391

Seulement les personnes convoquées à une entrevue seront contactées.

## de BALL

### Directeur de logistiques

**J.L. de Ball Canada Inc.**, un leader dans le domaine manufacturier, spécialisé dans la fabrication de velours et velours côtelé haut de gamme et distinctif dont l'entreprise est implantée à Granby, Québec depuis 1971, est à la recherche d'une personne bilingue pour combler un poste permanent de **directeur de logistiques**.

Cette personne sera responsable de tous les volets de la capacité de planification de production, planifier les étapes de production de façon efficace tout en réduisant les coûts d'opération, déterminer les besoins de matières premières nécessaires sur la base des commandes des clients afin de s'assurer du contenu de ces commandes ainsi que du respect des dates de livraison, selon les priorités établies par le service des ventes. À ce titre, elle devra préparer et maintenir plusieurs rapports sur les opérations de production, la capacité de production, les dates de livraison des commandes des clients, l'efficacité des procédés, les inventaires ainsi que des informations reliées aux procédés de la production en utilisant des manuels ou le système de planification informatisé. Elle sera également responsable d'évaluer et d'analyser les besoins de la compagnie en planification afin d'assister dans le développement et l'implantation d'un système de planification.

Nous recherchons un(e) gradué(e) universitaire ou collégiale dans une concentration pertinente (production manufacturière, administration des affaires, ou autre), dynamique, bilingue (français et anglais) possédant une bonne habileté en communication tant écrite qu'orale, connaissance approfondie de « Microsoft Excel », accompagnée de plusieurs années d'expérience pertinente en industrie manufacturière, préférablement dans une entreprise de textile à titre de Directeur de planification, Planificateur, etc.

Nous offrons un salaire compétitif selon l'expérience et les qualifications, accompagné d'une gamme complète d'avantages sociaux dans un milieu de travail stimulant.

*Les personnes intéressées peuvent acheminer leur curriculum vitae, avant le 12 octobre 2002, à l'attention du Service des ressources humaines par télécopieur au : (450) 378-7165 ou par courriel à : [r.gaulin@jldeball.com](mailto:r.gaulin@jldeball.com)*

## Johnson & Johnson

### L'ambiance d'une petite entreprise, les avantages d'une grande société...

Qui a dit que vous deviez choisir entre les deux ? Vous êtes un passionné. Vous cherchez un milieu de travail où vous pourriez vous épanouir, tout en ayant la possibilité de collaborer à de grandes réalisations. Vous n'avez plus à faire de compromis, le temps est venu pour vous de découvrir Johnson & Johnson.

### Chef de secteur

#### ASSURANCE DE LA QUALITÉ

Vous coordonnerez les activités de l'équipe d'assurance qualité de votre secteur et veillerez à l'atteinte des objectifs globaux de qualité, de concert avec l'équipe de production. Vous possédez une formation universitaire en sciences pures ou appliquées, 5 années d'expérience manufacturière et une bonne connaissance de la réglementation de la FDA et de Santé Canada.

Si vous désirez plus de renseignements sur ce poste et ses exigences, veuillez consulter notre site Internet sur lequel vous pourrez également postuler.

[www.jnjcanada.com](http://www.jnjcanada.com)

## La Compagnie d'Embouteillage Coca-Cola est à la recherche d'un intervenant raffiné et enthousiaste qui sera en mesure de renforcer les relations de la compagnie avec le gouvernement, le public et les médias. Ce poste sera situé à Montréal et occupera un rôle de soutien pour les efforts investis dans les affaires publiques à travers le Québec et les provinces de l'Atlantique et nécessitera des déplacements fréquents.

### DIRECTEUR DES AFFAIRES PUBLIQUES ET GOUVERNEMENTALES

Vous aiderez notre compagnie à établir des liens avec le gouvernement, les médias locaux et d'autres groupes externes. Vous élaborerez également des plans de relations au sein de la communauté et des plans locaux de relations publiques afin de promouvoir les nouveaux produits et les nouvelles initiatives de commercialisation. De plus, vous collaborerez étroitement avec d'autres départements clés, notamment les ventes, le marketing et la production, et assurerez une communication efficace entre employés.

Titulaire d'un diplôme collégial ou universitaire, vous comptez de 5 à 7 années d'expérience en relations avec les médias et le gouvernement, dans le secteur privé ou public ou avec une association industrielle. Vous démontrez également d'excellentes aptitudes pour la communication orale et écrite, savez vous exprimer couramment en anglais et en français et possédez une connaissance approfondie de l'Internet et des logiciels PowerPoint et Excel.

Nous vous offrons un salaire concurrentiel ainsi qu'un environnement de travail des plus agréables. Faites parvenir votre curriculum vitae, le plus rapidement possible, à : **M. Tom Sakoulas, Compagnie d'embouteillage Coca-Cola Ltée, 2750, boul. L'Assomption, Montréal (Québec) H1N 2G9** Télécopieur : (514) 257-5388 • Courriel : [h.quebec@na.cokece.com](mailto:h.quebec@na.cokece.com)

*Seuls les candidats retenus seront contactés. Aucun appel téléphonique ne sera accepté. Nous soustrayons au principe d'équité en matière d'emploi.*

«Coca-Cola», «Toujours», la bouteille distinctive et la vague stylisée sont des marques déposées de Coca-Cola Inc.

### OFFRES D'EMPLOI

Un établissement d'enseignement secondaire recherche des

- **Animateur(trice)s pour les activités culturelles et sportives suivantes:** Ballet-jazz, hip-hop, chorale, initiation à la création d'une page web, initiation au traitement d'image, club scientifique, échecs, danse aérobic, taekwondo, football, soccer, esthétique, karaté, auto-défense, patin à roues alignées

**Exigences:**

- diplôme d'études secondaires
- connaissance approfondie de l'activité à animer

**Conditions de travail:**

- les périodes d'activités se déroulent les lundis, mercredis et vendredis et/ou les mardis et jeudis
- de 13 h 35 à 14 h 35 et de 14 h 50 à 15 h 50
- les honoraires sont de 18 \$ l'heure

Nous désirons également constituer une banque de candidat(e)s qualifié(s) pour exercer éventuellement les fonctions de:

- **Animateur(trice) pour les activités culturelles et sportives suivantes:** Céramique, poterie, cuir, initiation au théâtre, initiation à l'improvisation, synthétiseur, chambre noire, premiers soins, basket-ball, volley-ball, gymnastique
- **Surveillant(e)s d'élèves**

**Exigence:**

- diplôme d'études secondaires

**Conditions de travail:**

- saisonnier à temps partiel
- 13,95 \$ à 15,31 \$

Seuls les candidats retenus recevront un accusé de réception

Veuillez faire parvenir votre curriculum vitae avant le 10 octobre 2002, à l'adresse suivante:

**COLLÈGE SAINT-JEAN-VIANNEY**  
Services des ressources humaines  
12 630, boul. Gouin Est  
Montréal, Qc H1C 1B9  
courriel: [college@st-jean-vianney.qc.ca](mailto:college@st-jean-vianney.qc.ca)

## ESP

### Journée portes ouvertes

#### Le lundi 7 octobre 2002 de 10 h à 16 h

ESP, Ébénisterie St-Patrick, se spécialise dans l'ameublement commercial et dans l'aménagement de boutiques. Bien établie depuis 1985, avec des clients internationaux, cette entreprise en plein essor, située à Laval, désire augmenter son équipe de production. Plusieurs postes sont offerts, parmi les suivants :

<b>Aide débiteur</b> Assister les débiteurs dans les travaux de débitage.	<b>Magasinier</b> Tenir à jour l'inventaire du magasin. Effectuer la réception, la distribution et l'entreposage du matériel. Atout : être capable de manipuler un chariot élévateur.
<b>Sableur (atelier de finition)</b> Effectuer du sablage de finition.	<b>Ébéniste-assembleur</b> Faire l'assemblage de différentes composantes entrant dans la fabrication d'un meuble. Atout : diplôme d'études professionnelles en ébénisterie.
<b>Manutentionnaire</b> Ranger, déplacer ou transporter des marchandises ou du matériel dans une usine, un magasin, un entrepôt.	<b>Si vous êtes une personne pour qui le travail bien fait est important et que :</b>

**• vous désirez un emploi • vous recherchez une entreprise vous offrant des perspectives d'avancement ;**

**• vous voulez bénéficier d'un salaire concurrentiel ;**

**• vous voulez travailler dans une ambiance de travail dynamique et chaleureuse.**

**alors, veuillez vous présenter notre bureau le lundi 7 octobre 2002 au 2037, rue Francis-Hugues Laval (Qu bec) HTS 262**

**ou faites-nous parvenir votre curriculum vitae ; Marie-Lise Forget (Ressources humaines) Par courriel : [ml.forget@st-patrick.qc.ca](mailto:ml.forget@st-patrick.qc.ca) ou par télécopieur : (450) 669-3021 Information : (450) 669-3002, poste 231**

# Travailleur autonome en liberté sous caution

Le travailleur autonome traîne avec lui différents mythes qui ne collent pas toujours à sa réalité quotidienne. Il y en a qui ne jurent que par ce mode de vie et il y a aussi ceux qui attendent avec impatience que Québec modernise son Code du travail.

DENISE PROULX  
collaboration spéciale

PLUS QU'AILLEURS en Amérique du Nord, l'idée « d'être à son compte » gagne en faveur au Québec. Bon an, mal an, depuis 1999, on estime entre 500 000 et 1,5 million le nombre de travailleurs qui possèdent un statut autonome. Cet écart, énorme, résulte de l'incapacité pour Emploi-Québec de bien démarquer les vrais travailleurs autonomes des faux.

En novembre 2001, l'organisme gouvernemental évaluait que plus de 360 000 personnes gagnaient leur vie comme travailleurs autonomes, dont 153 000 à titre d'autonomes-employeurs, c'est à dire qu'ils menaient, seul ou avec des employés, une microentreprise dans le secteur des services, du commerce du détail, de la construction, des soins de santé. Quelque 60 % sont âgés de plus de 35 ans.

Patron et employé à la fois, plusieurs ont la volonté et la capacité de contrôler leur mode de production. « Pour ces travailleurs d'expérience, c'est un choix de qualité de vie. Ils sont disposés à prendre plus de risques. Ils ont déjà un réseau d'affaires bien développé, des compétences reconnues », explique Sylvie Laferté, chercheuse à la faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke, elle-même travailleuse autonome. « Nous observons maintenant des travailleurs à la recherche d'un équilibre entre les différents sphères de leur vie. Ils assument des valeurs écologiques et souhaitent obtenir un plus grand contrôle de leur cheminement professionnel. Ils doutent que les grandes entreprises leur permettent de s'épanouir selon leur choix de vie », ajoute le professeur Louis-Jacques Filion, de l'École des hautes études commerciales.

En réalité, à peine 20 % des travailleurs autonomes peuvent se vanter de jouir de cette liberté. Dans les faits, le travailleur autonome-employeur vit une grande insécurité

professionnelle et financière et ne peut anticiper vivre décemment avant trois à cinq ans d'efforts soutenus. « Au cours des 20 dernières années, 95 % des entreprises créées au Québec comptaient moins de cinq employés. On peut s'imaginer facilement que les deux tiers sont des travailleurs indépendants sans employé. Il existe une grande mouvance, il n'en reste que la moitié après cinq ans », évalue Sylvie Laferté. « La croissance la plus importante du nombre de travailleurs autonomes demeure du côté des femmes dont la moitié gagnent moins de 20 000 \$ par année », ajoute Lucie-France Dagenais, chercheuse à la Direction de la recherche et de la planification à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse. On est bien loin du pactole.

Le secteur s'organise néanmoins. Une toute nouvelle firme, AgentSolo.com, vient de mettre en ligne un site Internet consacré exclusivement aux relations d'affaires liées au travail autonome. D'une part, les travailleurs peuvent y faire connaître leurs compétences et, d'autre part, les donneurs d'ouvrage y afficher leurs besoins. « Nous répondons à la nécessité de briser l'isolement du travailleur autonome. Nous prenons la gageure de mobiliser à la fois l'attention des travailleurs et des employeurs à la recherche de talents et de compétences », précise Yves Williams, l'un des membres fondateurs.

L'autre côté de la médaille, c'est que trois fois plus de travailleurs sont poussés vers le travail autonome sans qu'ils l'aient librement choisi. De plus en plus d'entreprises choisissent l'impartition, par souci de rentabilité. « C'est loin de n'être que des avantages, quoi que laissent miroiter les patrons. Le travailleur n'a plus droit à des vacances, à des congés fériés, à des prestations d'assurance-emploi, à une protection de la Commission de la santé et sécurité au travail, à des revenus lorsqu'il est malade, à un régime de retraite. Il se retrouve sans aucun filet de



Photo MARTIN CHAMBERLAND, La Presse ©  
Yves Williams, l'un des membres fondateurs de AgentSolo.com.

protection sociale et sans aucune marge de négociation salariale. S'il se plaint d'être mal payé, il se fait répondre d'aller voir ailleurs. Si le client ne le paie pas, il lui faut intenter un recours civil », énumère Esther Paquette de l'organisme Au bas de l'Échelle.

Gouvernements et entreprises considèrent que l'éclatement du lien d'emploi est inévitable dans certains secteurs, dont celui des services tout particulièrement. Utilisée à outrance, cette gestion des ressources humaines laisse des séquelles importantes, non seule-

ment chez les employés, mais aussi au sein de l'entreprise. « Il existe un grand roulement de travailleurs autonomes dans certains domaines. Les plus mal-pris sont prêts à couper leurs prix pour survivre, en attendant de trouver un emploi plus stable. Pour l'entreprise, c'est assurément des économies de coûts, mais il y a une limite à tout gérer par contrat. Certaines activités ne peuvent être menées efficacement qu'à l'intérieur d'une entreprise, avec une équipe stable, surtout lorsqu'elle ne veut pas se faire damer le pion par la concurrence », complète Sylvie Laferté.

Tant du côté fédéral que provincial, les lois sont peu appropriées pour les travailleurs autonomes, qu'ils soient employeurs ou indépendants. Par exemple, la Loi de l'assurance-emploi pose un problème important pour la travailleuse autonome qui veut se prévaloir d'un congé de maternité. La Commission des normes du travail reconnaît un travailleur autonome qui ne compte qu'un seul employeur, mais pas le ministère du Revenu qui a défini des critères différents. « Il manque d'uniformité entre les lois et une grande ambiguïté persiste au détriment des travailleurs autonomes », dénonce Esther Paquette.

Depuis le milieu des années 90, trois différents ministres québécois et d'experts ont planché sur une réforme du Code du travail pour mieux protéger et encadrer les travailleurs autonomes, notamment en matière de protection sociale et de fiscalité. Au printemps 2002, le ministre d'État aux Ressources humaines et au travail, Jean Rochon, a tenu des consultations publiques pour la révision de la Loi sur les normes du travail. Le projet de loi, déposé dès la reprise parlementaire de la mi-octobre, devrait contenir un volet qui assurerait une meilleure protection aux travailleurs autonomes.

Le Comité Bernier, présidé par le professeur Jean Bernier de l'Université Laval, poursuivant de son côté des travaux spécifiques devant mener à l'élargissement de la couverture des lois à caractère social ou à la création de nouvelles mesures de protection des travailleurs autonomes.

## Où trouver de l'aide

EMPLOI-QUÉBEC gère un programme nommé *Soutien au travail autonome*. Ce programme s'adresse exclusivement aux personnes prestataires d'assurance-emploi ou relevant du ministère de la Sécurité du Revenu (assistance-emploi). Il ne comporte aucune aide financière au démarrage d'une entreprise, mais fournit, pendant une période de transition allant de 40 à 52 semaines, une allocation maximale de 280 \$ par semaine au travailleur qui tente de créer son propre emploi. Toute somme d'argent reçue par l'assurance-emploi est déduite du montant alloué.

Les autres programmes de support au travail autonome sont gérés par les Centres locaux d'emploi et leur efficacité est proportionnelle à l'engagement des municipalités régionales de comté (MRC) ou des Centres de développement économique et communautaire en faveur des travailleurs autonomes.

Tout travailleur qui veut accéder à l'un ou l'autre des programmes disponibles

doit présenter un plan d'affaires, lequel sera analysé par un comité d'experts locaux qui l'accepteront ou le rejeteront selon les objectifs de développement économique qu'ils se sont fixés.

Certaines régions gèrent des Fonds locaux d'investissement qui accordent une aide allant entre 15 000 et 50 000 \$ par projet. D'autres offrent des programmes « Jeunes promoteurs », aux 35 ans et moins.

Le Réseau québécois du crédit communautaire regroupe les Cercles d'emprunts que Montréal et plusieurs villes régionales ont mis en place. Ces Cercles soutiennent principalement les entreprises d'économie sociale en leur versant en dernier recours une somme de 5000 \$.

Pour en savoir davantage sur la question :  
[www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca)  
[www.emploiquebec.gouv.qc.ca](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca)  
[www.acldq.qc.ca](http://www.acldq.qc.ca)

Thibodeau Transport est une entreprise de camionnage québécoise établie depuis 1945. Nous sommes un transporteur spécialisé en lots brisés (LTL) ainsi qu'en charges complètes (TL).

Nous desservons les provinces de Québec et de l'Ontario. Nos services incluent le transport aux États-Unis en charges complètes ainsi qu'un service de conteneurs au Québec.

Nous sommes à la recherche d'un **représentant**

pour la région de la rive-sud de Montréal. Le candidat idéal possède un diplôme post secondaire et, de préférence, une expérience pertinente au sein de l'industrie du camionnage au niveau LTL et TL pour le Québec et l'Ontario.

Les qualités requises sont l'organisation, le désir de réussir, un esprit de visionnaire ainsi que le pragmatisme.

Nous offrons un salaire concurrentiel ainsi qu'un régime complet d'avantages sociaux.

*Veuillez faire parvenir votre curriculum vitae avant le 15 octobre 2002 à l'attention de:*

Jean Veilleux  
Directeur des ventes  
et du marketing  
**THIBODEAU  
TRANSPORT INC.**  
12321, boul. Métropolitain Est, bureau 200  
Montréal (Québec) H1B 5R3  
Courriel: [jean.veilleux@groupe-thibodeau.com](mailto:jean.veilleux@groupe-thibodeau.com)

Thibodeau Transport souscrit aux principes d'équité en matière d'emploi.

**Thomson  
Tremblay inc.**

**URGENT - 10 à 15 \$ / h  
RÉCEPTIONNISTE BILINGUE**

• Postes temporaires et permanents. L'entregent et le professionnalisme sont des atouts importants ainsi qu'une connaissance de Word et Excel.

**COMMIS DE BUREAU - 8,50 \$ / h**  
• Poste temporaire à temps plein pour devenir permanent. Situé près du métro Namur. Beaucoup de classement et un peu de photocopies. Aucune expérience requise.

Pour entrevue contactez  
**ANDRÉE NANTEL OU VÉRONIQUE NARDI**  
Tél.: 514-861-9971 Fax: 514-861-5639

**HUNT**

**HUNT PERSONNEL  
INTÉRIM AIDE**  
[www.hunt.ca](http://www.hunt.ca)

*L'art de s'associer à des experts  
en placement et recrutement de personnel*

- Soutien administratif
- Institutions financières
- Cadres intermédiaires
- Industriel

Contactez-nous:

Centre-Ville (514) 842-4691  
St-Léonard (514) 253-4444  
St-Laurent (514) 744-8400



**CHARGÉE  
OU  
CHARGÉ DE QUALITÉ**  
(Prolongation de concours)

Direction: Direction des services professionnels et de réadaptation  
Lieu de travail: 5110, boulevard Cousineau à Saint-Hubert  
Statut: Poste de cadre intermédiaire permanent à temps complet  
Salaire annuel: La rémunération et les avantages sociaux sont conformes aux politiques applicables aux cadres du réseau de la santé et des services sociaux (classe 13)

LE VIRAGE, établissement public, offre des services de réadaptation aux personnes toxicomanes, aux joueurs excessifs et à leur entourage sur le territoire de la Montérégie. Centré sur l'amélioration continue de la qualité des services à la clientèle, LE VIRAGE a implanté, de concert avec les syndicats, un modèle de gestion basé sur les équipes semi-autonomes. Cette orientation se traduit par la cogestion de certaines dimensions liées à l'organisation du travail des équipes.

### SOMMAIRE DE LA FONCTION

La personne recherchée sera appelée à assurer la mise en place et le suivi des mécanismes d'amélioration continue de la qualité des services à la clientèle. D'un commun accord avec les équipes, elle agira également en support à la coordination professionnelle pour les points de service de Longueuil, Saint-Constant, Saint-Jean-sur-Richelieu et Valleyfield (zone Ouest).

De plus, la personne sera appelée à travailler en collaboration avec les établissements de santé et de services sociaux et les organismes du milieu dans la mise en place d'un réseau intégré de services en toxicomanie.

### PROFIL DES QUALIFICATIONS REQUISES

- Détenir minimalement un diplôme de premier cycle dans une discipline en sciences humaines ou de la santé
- Posséder une expérience de cinq (5) ans dans le domaine de la toxicomanie ou auprès de la clientèle adolescente
- Posséder une expérience de trois (3) ans en matière de gestion de la qualité des services à la clientèle
- Avoir une expertise dans le domaine de la gestion participative ou de la gestion des équipes semi-autonomes
- Démontrer une solide capacité de collaboration dans une perspective de réseau intégré de services en toxicomanie
- Avoir des habiletés de conceptualisation et de rédaction.

Période d'affichage: jusqu'au 11 octobre 2002 (16 h 30)

Les personnes intéressées sont priées de faire parvenir leur curriculum vitae sous pli cacheté, avec la mention **Personnel**, à l'attention de:

Hélène Dolbec  
Secrétaire de direction  
Direction des services professionnels et de réadaptation  
5110, boulevard Cousineau  
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5

Téléphone: (450) 443-6373, poste 318  
Courriel: [helene\\_dolbec@rrsss16.gouv.qc.ca](mailto:helene_dolbec@rrsss16.gouv.qc.ca)

**Groupe Télé  
Ressources**

Groupe Télé-Ressources Ltée se classe au premier rang des sociétés québécoises indépendantes de recrutement et de placement de personnel, d'impartition et de services de paie. Grâce à l'effort soutenu d'une équipe sans pareille, l'entreprise a ouvert, depuis sa fondation en 1985, la porte de l'emploi à plus de 60 000 personnes. Afin de mieux servir une clientèle diversifiée, notre groupe se structure comme suit :

- Impartition
- Gestion des temporaires
- Gestion de la paie
- Gestion administrative

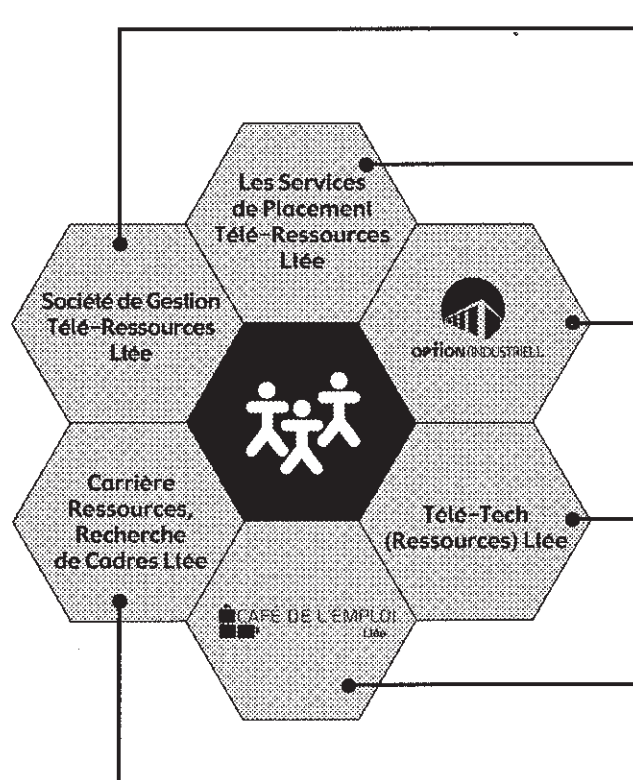
- Soutien administratif
- Comptabilité
- Centres d'appels
- Juridique

- Cols bleus
- Transport
- Distribution

- Technologies de l'information
- Multimédia
- Ingénierie

- Inscription en ligne des candidats

- Cadres supérieurs
- Cadres
- Professionnels

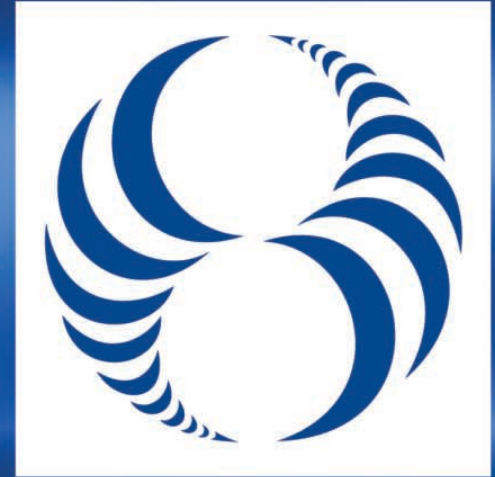


2021, avenue Union, bureau 915  
Montréal (Québec) H3A 2S9  
Tél.: (514) 842-0066  
Télec.: (514) 842-7415  
Courriel: [info@teleteletravail.com](mailto:info@teleteletravail.com)  
[www.cafedemploi.com](http://www.cafedemploi.com)

Laissez-nous vous aider  
dans vos démarches d'emploi!

Entreprise de l'année - PME  
MERCURIADES 2000

iso  
9002



LOTO  
QUÉBEC

J'Y GAGNE À COUP SÛR...

J'Y TRAVAILLE!

**Loto-Québec et ses filiales**  
(la Société des casinos du Québec inc.,  
Ingenio, la Société des bingos du Québec inc.  
et la Société des loteries vidéo du Québec inc.)

Direction corporative  
Services-conseils en ressources humaines  
500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 2100  
Montréal (Québec) H3A 3G6  
Télécopieur : 514.864.1222  
Courriel : ressources.humaines@loto-quebec.com

**Casino de Charlevoix**

Service des ressources humaines  
183, rue Richelieu  
La Malbaie (Québec) G5A 1X8  
Télécopieur : 418.665.5327  
Courriel : cvcha@casino.qc.ca

**Casino de Montréal**

Centre de recrutement  
325, rue Bridge  
Montréal (Québec) H3K 2C7  
Courriel : recrutement.mtl@casino.qc.ca

**Casino du Lac-Leamy**

Direction des ressources humaines  
1, boulevard du Casino  
Hull (Québec) J8Y 6X4  
Courriel : emplois.casinodulacleamy@casino.qc.ca

**Hilton Lac-Leamy**

Direction des ressources humaines  
3, boulevard du Casino  
Hull (Québec) J8Y 6X4  
Télécopieur : 819.790.6460  
Courriel : carrieres@hiltonlacleamy.com



- Est-ce que je t'ai dit que j'avais eu un emploi comme croupier? C'est ma voisine qui travaille comme adjointe administrative à Loto-Québec qui m'avait conseillé de postuler. Je suis bien content de l'avoir écoutée. Tu sais, il y a plein de perspectives d'emploi intéressantes à Loto-Québec, dans les casinos et dans toutes les autres filiales.

- Ah oui? Moi, je n'ai pas encore beaucoup d'expérience. Par contre, mon copain est concepteur graphique depuis plusieurs années et aimerait changer d'employeur.

- De toute façon, expérience ou pas, que ce soit à un emploi de bureau, en multimédia, au complexe hôtelier, comme serveur dans un des nombreux restaurants ou bars, ou à un emploi lié au jeu, chaque nouvel employé reçoit la formation appropriée. Quand j'ai débuté, je ne savais même pas jouer aux cartes, c'est le Casino qui m'a formé.

- Tu crois que je devrais essayer?

- Je pense que c'est une belle chance à prendre. Tu as un diplôme et tu aimes travailler avec le public, tu as tous les atouts qu'il faut! Avertis aussi ta coloc, je sais qu'elle se cherche un emploi à temps partiel et régulièrement, il y en a de disponibles. Tu peux lui dire d'aller sur le Web, elle trouvera tous les emplois et même les formulaires de demande d'emploi.



Pour de plus amples renseignements sur les offres d'emploi disponibles dans l'une ou l'autre des filiales de Loto-Québec, visitez nos sites Web.



Des employeurs de

prestige

www.loto-quebec.com  
www.casinos-quebec.com