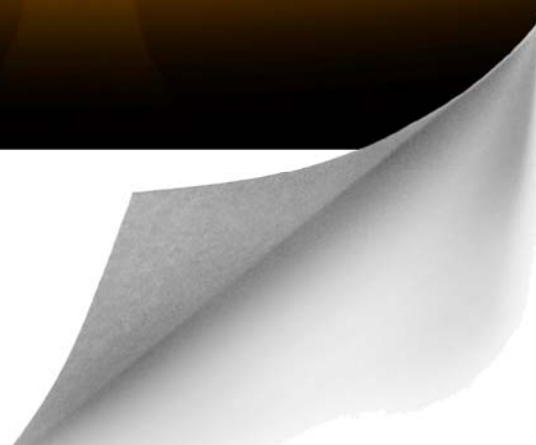


MANUEL

de l'employeur novateur

et

**répertoire des services en
ressources humaines de Niagara**



Remerciements

Nous tenons à remercier les organismes et particuliers qui ont aidé au travail de recherche et à l'élaboration de cette publication. Votre contribution, vos connaissances et votre temps nous ont été très précieux et nous vous en sommes très reconnaissants.

Nous remercions tout particulièrement Ressources humaines et Développement des compétences Canada pour leur financement assuré par le programme Placement carrière-été.



Le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara est financé par :

**EMPLOI
ONTARIO**

Les programmes Emploi Ontario sont financés en partie par le gouvernement du Canada.

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement le point de vue du gouvernement de l'Ontario.

Révélez l'employeur novateur en vous

Septembre 2007



Table des matières

Introduction	3
Employeurs novateurs dynamiques	5
Quelle est l'importance des avantages sociaux?	9
À quel point la rémunération devrait-elle être concurrentielle?	15
Mise en place d'une formation efficace	21
Formation initiale	23
Perfectionnement professionnel des employés	25
Main-d'oeuvre diversifiée	29
Communication efficace	33
Être responsable sur le plan social	37
Établir une atmosphère familiale	39
Recrutement et sélection	43
Avantages de la flexibilité	49
Planification efficace de la relève	51
Renseignements complémentaires	54



Introduction

Êtes-vous préoccupé par les changements prévus au niveau de la main-d'œuvre canadienne en raison de la mondialisation, d'une population vieillissante, d'une technologie accrue et d'une concurrence plus forte? Désirez-vous améliorer l'exploitation de votre entreprise et la gestion de vos employés, sans pour autant avoir le temps, l'argent ou les autres ressources nécessaires?

Se préparer au changement

Ce manuel peut vous aider à améliorer vos résultats nets et l'exploitation globale de votre entreprise en offrant :

- des stratégies visant à réduire les coûts de recrutement
- des idées pour vous aider à trouver des moyens créatifs afin de conserver votre effectif actuel
- des suggestions pour rehausser la satisfaction de vos employés au travail
- des stratégies visant à améliorer votre réputation en tant qu'employeur novateur et 'employeur champion' pour lequel il fait bon travailler

Ce manuel a été conçu pour aider les gestionnaires ou propriétaires **prévoyants** de petites à moyennes entreprises. Il prépare le terrain pour bâtir un milieu de travail plus novateur. Les idées qui y sont présentées peuvent être mises en application moyennant un coût modique pour votre entreprise, mais elles pourraient aussi vous faire économiser beaucoup de temps et d'argent.

La première partie du manuel présente des témoignages d'expériences vécues par des employeurs novateurs. L'accent est mis sur ces employeurs en raison de l'excellence en affaires qu'ils ont démontrée dans leurs activités. Ils ont augmenté leurs profits et acquis un avantage concurrentiel **en adoptant certaines des stratégies présentées dans ce manuel.**

Cette publication repose sur un travail de recherche qui comprend des sources universitaires, des experts dans les domaines de la formation et de la gestion efficace des affaires, et des professionnels des ressources humaines (RH)

Chaque entreprise a ses propres besoins qui nécessitent des solutions adaptées. Au fur et à mesure que vous avancez dans la lecture de ce manuel :

Songez aux avantages réciproques :

- *Ces idées et stratégies peuvent profiter à vos employés.*
- *Ces idées et stratégies peuvent profiter à votre entreprise.*



Employeur novateur

I

DS Capital

« Soyez directif dans vos affaires, pas avec vos employés ».

David Somerville

David Somerville est le fondateur de DS Capital Asset Management, une entreprise de gestion de patrimoine située à St. Catharines. L'équipe de DS Capital est composée de dix collaborateurs. Une des clés de sa réussite réside dans l'attitude positive et la fidélité démontrées par l'entreprise envers ses clients. Les employés de David sont heureux de travailler pour lui car il les traite avec respect et il est persuadé que la réussite de son entreprise est intimement liée à l'excellence du travail de ses employés.

DS Capital offre à ses employés une grande souplesse dans le choix de leurs horaires de travail. Ils peuvent opter pour une semaine de 4 jours, tant qu'ils sont présents durant une plage fixe au cours de la journée. David n'empêche pas ses collaborateurs de prendre un congé en cas de situation d'urgence ou en raison de problèmes personnels ou familiaux. Mais en retour, ils doivent s'assurer qu'un collègue prend la relève pendant leur absence et que le travail sera effectué. David propose également à ses employés différentes options concernant les avantages sociaux afin de répondre à leurs besoins. Par exemple, la plupart des conjoints des employés ayant eux-mêmes droit à des avantages sociaux par l'intermédiaire de leur emploi, il est possible de transférer en salaire les 2 000 \$ annuels alloués aux avantages sociaux par DS Capital, ou des les transférer vers un REEE ou un REER. Grâce aux politiques que David a choisi d'appliquer sur le lieu de travail, il prouve à ses employés qu'il leur accorde de l'importance. Il a d'ailleurs réussi à obtenir un taux élevé de maintien de son effectif, une forte croissance de ses affaires et une fidélité de nombreux de ses clients, année après année.



Employeur dynamique

Boggio Pharmacy

« Si l'un de nos employés vient travailler d'humeur morose, nous le remarquerons et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour l'aider, pour que sa journée qui a mal commencé se termine bien ».

Larry Boggio

Boggio Pharmacy est une entreprise familiale florissante située à Port Colborne. Ses clients lui sont fidèles et ses propriétaires sont très aimés par leurs employés. Cathy et Larry Boggio ont pour habitude de « traiter leurs employés comme ils aimeraient eux-mêmes être traités ». Ils comblent leurs employés en leur offrant des avantages de toutes sortes :

- Possibilités de participer à la fête de Noël ainsi qu'à des tournois de golf.
- Dîners gratuits.
- Prime habituelle de Noël ainsi que primes surprises. Le montant des primes évolue proportionnellement à l'ancienneté.
- Rabais sur les produits et assurance-médicaments réservés aux employés.

Cathy et Larry pensent que les à-côtés qu'ils offrent à leurs employés, comme proposer un café gratuit le « jour du café » ou un Slurpy le « jour du Slurpy », permettent de maintenir l'atmosphère familiale qui est la base de leur entreprise. Ils sont fiers de pouvoir adapter les avantages sociaux qu'ils proposent à leurs employés afin qu'ils répondent à leurs besoins particuliers. Les Boggio offrent une prime annuelle sous forme de cotisation aux REER de leurs employés, ce qui permet à ces derniers d'économiser pour l'avenir et ainsi d'augmenter leurs revenus futurs.

Grâce à un environnement de travail amical et chaleureux, les employés ont pu offrir à la clientèle un service hors-pair, ce qui a contribué à la réussite de l'entreprise. Si les employés sont heureux, les clients le sont aussi !

Employeur dynamique

Fonthill Sobey's

« L'amitié et l'amour du travail sont les piliers sur lesquels reposent l'entreprise Fonthill Sobey's »

Ancienne employée

Fonthill Sobey's est une épicerie à propriétaire unique située au cœur de Fonthill. Cindy Cameron, propriétaire, a commencé à travailler dans l'industrie de l'épicerie en tant que caissière à temps partiel, et elle n'a jamais oublié d'où elle venait. Actuellement, l'entreprise emploie 146 personnes à temps plein et temps partiel. Cindy gère le magasin en utilisant un système de gestion à deux niveaux, mais cela ne l'empêche pas de circuler dans les rayons et de converser avec les employés et les clients. Une de ces devises les plus importantes est que les employés doivent avoir du plaisir en travaillant. Une attention constante doit être portée aux clients, dans le but de les fidéliser. Comment y parvenir ? En ayant des employés heureux de travailler et confiants en leurs capacités grâce à une formation de qualité.

Cindy reconnaît que la formation occupe une place prépondérante dans son système de gestion des opérations. Les employés ont accès à une formation interne, mais aussi à des formations qui ne sont pas toujours reliées aux intérêts directs du magasin. Certains des directeurs ont par exemple pu participer à une formation offerte par Dale Carnegie afin de se perfectionner dans divers domaines, pas uniquement reliés à leur emploi. Pour Cindy, il est important d'encourager ses employés à s'enrichir personnellement et à prendre des risques. La formation Carnegie a eu un effet d'entraînement sur son système de gestion qui, selon Cindy, a déjà généré des retombées positives pour son magasin. Cindy maintient pour elle-même et encourage chez les autres une attitude positive, car elle pense que de cette façon elle se répandra parmi ses employés.

Cindy fait preuve d'une grande conscience sociale envers ses employés. Il suffit de voir son tableau d'honneur pour être persuadé qu'elle est une propriétaire engagée au sein de sa communauté. De plus, elle donne l'occasion à tous ses employés de participer à des événements de levée de fonds au profit de Centraide et à l'embellissement de la commune de Fonthill (Collectivités en fleurs). Camaraderie, souplesse de l'horaire de travail (en rapport avec des circonstances particulières survenant dans la vie d'un employé), avantages sociaux complets, et une propriétaire qui est accessible, ont permis d'obtenir un faible renouvellement du personnel et une clientèle fidèle.

Employer dynamique

IV

Homes by Hendriks

« Il faut toujours viser la perfection »

Ron Hendricks

Homes by Hendricks est une petite entreprise familiale de construction d'habitation, composée d'une équipe de sept employés et de deux propriétaires, Yvonne et Ron Hendricks. Les nombreuses récompenses reçues, dont celle de Tarion en 2006 (l'une des plus prestigieuses récompenses accordées aux petites entreprises de construction d'habitation en Ontario), expliquent le succès de cette compagnie. Il n'est pas surprenant que Homes by Hendricks ait réussi à obtenir un niveau élevé d'efficacité commerciale et de productivité. En effet, une des clés de la réussite de ses propriétaires consiste à constamment rechercher de nouvelles façons d'améliorer les relations qu'ils entretiennent avec leurs employés, afin que ces derniers soient heureux de travailler. Ils associent également toujours leurs employés à leur réussite, que ce soit en les invitant aux rencontres organisées par l'association des constructeurs d'habitation, ou en partageant avec eux les commentaires élogieux des clients. Ils essaient aussi de rendre le travail de leurs employés plaisants et de tout faire pour qu'ils se sentent heureux. Ils reconnaissent que leurs employés s'entendent bien entre eux, ce qui cadre bien avec l'image familiale de l'entreprise. Yvonne et Ron estiment qu'il est important de connaître les familles de leurs employés et de s'intéresser à leurs vies personnelles. Pour se faire, Yvonne et Ron prennent le temps d'organiser des pique-niques familiaux, qu'ils organisent eux-mêmes à leur domicile. Ces activités sociales, qui se déroulent dans leur maison, entretiennent également le sentiment qu'ils font tous partie d'une grande famille. La période des fêtes de Noël est une période particulière au cours de laquelle un poème, écrit chaque année par Ron lui-même et récapitulant les objectifs de l'entreprise, est distribué à chaque employé. Les conjoints et les enfants ne sont pas non plus oubliés puisqu'ils reçoivent des cadeaux. Des salaires compétitifs, une participation aux bénéfices, du travail pendant toute l'année et une contribution au régime de retraite place sans aucun doute Homes by Hendricks sur la liste des employeurs exemplaires. L'essentiel pour les propriétaires de cette entreprise a été de réaliser que la satisfaction du client était liée à celle de leurs employés, ce qui leur a permis d'atteindre des résultats très élevés.

Quelle est l'importance des avantages sociaux ?	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
Fournissez à vos employés une assurance pour frais médicaux, dentaires et soins de vision .	Soyez créatif en offrant des à-côtés gratuits ou à prix modiques. Par ex., offrez à vos employés une soirée pizza, un café gratuit, des cartes de souhaits, des billets de loterie à gratter ou des coupons-essence.
Offrez des avantages sociaux au conjoint .	
IMPACT	
<ul style="list-style-type: none"> • Les avantages sociaux et les à-côtés peuvent aider à conserver les précieux employés ; à réduire l'absentéisme et à enregistrer moins de journées de maladie. • Le service à la clientèle se forge une image dynamique. Lorsque les employés se sentent appréciés, ils apprécient les clients. 	
Cotisez aux RÉER des employés à part égale.	Offrez un régime de participation aux bénéfices ou un régime de participation aux gains.
IMPACT	
<ul style="list-style-type: none"> • Cotiser à part égale dans les RÉER peut stimuler la cote d'estime et bâtir une loyauté indéfectible tout en aidant les employés à économiser de l'argent en vue d'atteindre leurs objectifs personnels. • Les régimes de participation aux bénéfices augmentent le revenu de l'employé et lui offre une récompense/prime d'encouragement pour son bon rendement et son épanouissement professionnel. 	

Avantages sociaux	
Budget	Budget limité
<p>Remboursez les frais de déplacement ou offrez des cartes d'abonnement d'autobus.</p>	<p>Négociez avec le propriétaire bailleur ou la ville pour obtenir une place de stationnement gratuite ou moins chère.</p> <p>Permettez à vos employés de télétravailler périodiquement.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La réduction des frais de transport pour vos employés peut réduire l'absentéisme et augmenter la satisfaction au travail. La reconnaissance des besoins des employés en dehors du lieu de travail peut également stimuler la productivité. 	
<p>Offrez une assurance invalidité collective de longue durée à vos employés.</p>	<p>Permettez à vos employés d'accéder plus facilement à un régime d'assurance collective facultative. Les employés paient une prime réduite et les employeurs paient les frais administratifs.</p> <p>Les petites entreprises peuvent s'unir pour mettre en commun leurs ressources et obtenir des tarifs de groupe.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assurance invalidité de longue durée procure aux employés une plus grande sécurité, autant sur le plan personnel que familial. • L'offre d'une gamme de garanties peut susciter une plus grande loyauté et accroître le taux de rétention des employés en leur montrant que vous tenez à cœur leur bien-être. 	

Avantages sociaux	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Offrez à vos employés et à leur famille l'accès à des installations ou à des programmes tels que les clubs de conditionnement physique, les garderies, les cours de danse et les camps sportifs en prenant en charge une partie ou la totalité des frais d'inscription ou d'abonnement.</p>	<p>Fournissez aux employés des renseignements qui favorisent leur bien-être et leur qualité de vie.</p> <p>Négociez avec un centre de conditionnement physique pour obtenir des tarifs de groupe réduits pour votre effectif.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un mode de vie sain augmente le niveau d'énergie des employés et réduit les congés de maladie, ce qui favorise davantage la productivité. 	
<p>Fournissez une allocation pour vêtements de travail.</p>	<p>Fournissez aux recrues des avances en espèces pour les aider à défrayer les frais initiaux.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une allocation pour vêtements et une politique de soutien assureront une « présence professionnelle » sur le lieu de travail. • Aider à couvrir les frais initiaux favorise l'établissement d'un bon rapport entre l'employé et l'employeur fondé sur un respect mutuel. 	

Avantages sociaux	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Créez un fonds d'emprunt pour les employés qui leur serait accessible en cas de situation difficile sur le plan financier.</p>	<p>Utilisez votre pouvoir d'achat en tant que propriétaire d'entreprise pour obtenir des prix de gros ou des rabais de vos fournisseurs. Vous pouvez également implanter une coopérative privilégiant l'achat en masse pour les employés intéressés.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les soucis financiers peuvent causer du stress. Les efforts déployés pour réduire les coûts de la vie contribuent à la fidélisation des employés. 	
<p>Fournissez à vos employés une évaluation ergonomique de leur lieu de travail.</p> <p>L'aménagement mineur du lieu de travail peut aider à réduire ou à éliminer les blessures.</p>	<p>Trouvez divers moyens pour montrer à quel point vous valorisez vos employés.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La satisfaction accrue au travail réduit le taux de roulement et l'absentéisme. Les études menées révèlent que les employés ressentent un plus haut niveau de satisfaction au travail lorsqu'ils savent que leur employeur s'intéresse à leur bien-être. 	

Avantages sociaux	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Appuyez vos employés en leur offrant des services de counselling confidentiels et gratuits par l'intermédiaire d'un programme d'aide aux employés (PAE).</p> <p>Les employés apprennent comment équilibrer efficacement les divers aspects de leur vie.</p>	<p>Offrez à vos employés un programme de réadaptation qui les aidera en cas de blessures.</p> <p>Fournissez aux employés les outils éducatifs qui favoriseront un retour au travail rapide.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> Les recherches effectuées ont permis de constater que les PAE aident à réduire l'absentéisme. Ces programmes visent à atténuer les inquiétudes des employés concernant leur santé et à empêcher éventuellement les situations de crises. 	
<p>Accordez aux employés des journées de vacances supplémentaires payées.</p>	<p>Donnez aux employés l'occasion de prendre une semaine de vacances supplémentaire non payée.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> Nos homologues européens ont constaté qu'il est avantageux pour l'entreprise d'accorder aux employés du temps supplémentaire de loisirs ou de vacances. La réduction du niveau de stress est rentable. 	

Avantages sociaux	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Offrez aux employés une prime de Noël et d'anniversaire.</p> <p>Offrez aux employés des primes de rendement.</p> <p>Il s'agit, par exemple, de leur offrir 10 \$ de plus par semaine pour avoir fait leur travail sans erreur.</p>	<p>Si vous travaillez dans le secteur de la fabrication ou du détail, sélectionnez des produits que vos employés peuvent choisir de garder. Il pourrait s'agir par exemple de biens abandonnés ou légèrement endommagés, ou alors, de biens provenant d'un surplus de marchandises.</p> <p>Offrez à vos travailleurs d'acheter des produits et services générés par l'exploitation de votre entreprise à tarif réduit.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les primes de rendement aident à améliorer le niveau de sécurité, le rendement et l'efficacité. • Les recherches révèlent que les primes additionnelles pourraient influencer considérablement sur la satisfaction au travail et le taux de roulement. • En offrant à vos employés vos produits à prix réduit, vous pourriez nettement renforcer leur fidélité envers votre entreprise et vos produits. 	

À quel point la rémunération devrait-elle être concurrentielle?

Budget

Soyez conscient du **salaires-subsistance** dans votre région et de ce qu'il signifie pour la vie quotidienne. Accordez au minimum ce même tarif à vos employés.

Budget limité

Effectuez une analyse **coût-avantage** :

Comparez les salaires actuels avec un taux de roulement élevé par rapport à des salaires-subsistance ou concurrentiels avec un taux de roulement moins élevé.

IMPACT

- Les recherches effectuées révèlent que les taux de maintien de l'effectif augmentent avec la satisfaction des employés à l'égard de leur salaire.



Rémunération concurrentielle	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Mesurez les taux de rémunération au sein de votre industrie ou secteur.</p> <p>Assurez-vous d'offrir une rémunération concurrentielle.</p>	<p>Demandez à vos fournisseurs et aux entreprises de la région des cadeaux promotionnels gratuits.</p> <p>Distribuez-les parmi vos employés.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous pouvez être un « employeur de choix ». Les employés satisfaits et dévoués vous aideront à attirer de nouvelles recrues hautement qualifiées, ce qui réduira vos frais de recrutement. • Offrir des salaires justes représente un choix responsable sur le plan social et favorise le succès de votre entreprise. Vous renforcerez votre présence constructive dans le milieu des affaires de votre communauté. 	

Rémunération concurrentielle	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Élaborez un système de primes en espèces pour féliciter les employés performants.</p> <p>Veillez à ce que les critères d'octroi de cette prime soient clairement définis et atteignables. Soyez cohérent dans la manière de récompenser vos employés lorsqu'ils satisfont à vos critères.</p>	<p>Faites connaître l'excellent rendement de vos employés par le biais des bulletins d'entreprise.</p>
	<p>Offrez de petites gratifications, comme des billets gratuits au cinéma, à des événements locaux ou sportifs. Ce sont surtout les petits gestes qui comptent!</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La diffusion et la reconnaissance d'un excellent rendement favorisent une « norme de référence » parmi les employés. Cela leur permet de voir qu'une bonne éthique du travail porte ses fruits. • Les études ont démontré qu'une rémunération concurrentielle produit des résultats en : <p style="text-align: center;">Stimulant la productivité Améliorant l'exploitation de l'entreprise Offrant un excellent service à la clientèle</p>	

Rémunération concurrentielle	
Budget	Budget limité
<p>Vous pouvez instaurer des gratifications périodiques et les rattacher aux objectifs à court terme dans votre plan d'affaires.</p>	<p>Créez un système de commission pour votre personnel.</p> <p>Envisagez un système de paie variable en fonction des années de service, du rendement ou de l'expérience.</p>
<p>IMPACT</p> <p>Selon les études menées, une rémunération juste se rattache directement aux niveaux de réussite des employés.</p>	
<p>Offrez un régime de participation aux bénéfices ou aux gains. Si la productivité augmente, une partie des gains sont distribués aux employés en fonction d'une grille salariale.</p>	<p>Instaurez une journée annuelle de sensibilisation des employés. Attirez l'attention sur les réussites et montrez comment les employés ont contribué aux succès.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> Les régimes de participation aux bénéfices ou aux gains ont un effet incitatif clair sur les employés. Ils se rendent compte que leur rendement et leur rémunération sont rattachés au succès de l'entreprise. 	

Rémunération concurrentielle	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Instaurez des primes de rendement collectif.</p> <p>Faites participer votre personnel dans la conception des mesures incitatives.</p>	<p>Préparez un outil promotionnel expliquant vos projets quant au régime de rémunération.</p> <p>Demandez à vos employés de vous fournir, de façon anonyme, une rétroaction. Vous saurez ainsi si vos employés pensent être rémunérés de façon adéquate. Ils peuvent apporter des idées et des solutions.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir un esprit d'équipe demande des efforts et des qualités de chef, mais un travail de collaboration peut donner des résultats exceptionnels. • En demandant une rétroaction et en restant à l'écoute de vos employés, vous leur montrerez que vous estimez leurs idées créatives. Les mesures incitatives conçues à l'aide des employés pourraient être une motivation au niveau du rendement. • Collaborer avec vos employés, soit l'actif le plus important de votre entreprise, vous aidera à les retenir et à les satisfaire. 	

Rémunération concurrentielle	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Les évaluations de poste et du rendement aident les employés à connaître vos attentes quant à leurs rôles.</p>	<p>Un examen annuel avec tous les membres du personnel peut clarifier la manière dont votre équipe a satisfait aux objectifs stratégiques.</p> <p>(Par ex., comparez les rapports d'évaluation; les évaluations du rendement, les résultats financiers; les échelles de satisfaction au travail)</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'analyse et l'évaluation vous aideront, vous et vos employés, à déterminer les progrès réalisés et les secteurs à améliorer. • Une stratégie de collaboration pour votre entreprise vous permettra, à vous et à votre personnel, d'être logés à la 'même enseigne'. Des examens annuels peuvent permettre de déceler les secteurs nécessitant des efforts et du temps supplémentaires. • Vous mettrez le doigt également sur la FAÇON de mettre en œuvre le changement. <p style="text-align: center;">Un rendement ciblé repose sur une planification et analyse.</p>	

Mettre en oeuvre une formation efficace

Budget

Faites appel à un **formateur professionnel** et/ou demandez aux employés de choisir leurs propres possibilités de formation.

Réservez un petit budget pour rembourser les **frais de formation liée à l'emploi de vos employés**.

Budget limité

Mettez en commun les ressources avec d'autres entreprises. Les possibilités d'apprentissage peuvent profiter aux entreprises, en réduisant les coûts.

Recrutez des **mentors** parmi vos employés pour l'orientation et la formation des nouvelles recrues.

Envisagez l'observation au poste de travail pour les postes de niveau débutant.

IMPACT

- **Activités de l'entreprise** : Augmente la productivité et l'efficacité. Vos employés sont mieux qualifiés et mieux équipés pour comprendre les activités de l'entreprise.
- **Satisfaction des employés au travail** : Les possibilités de formation et le mentorat peut augmenter la satisfaction au travail et réduire le roulement. Les employés reconnaissent les possibilités de promotion.

Formation	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Faites suivre à vos employés une formation sur la santé et la sécurité.</p>	<p>Formez les employés sur les politiques et procédures en matière de santé et de sécurité.</p> <p>Identifiez des sources d'informations documentées :</p>
<p>Les politiques et les procédures en matière de santé et de sécurité doivent être précises et à jour.</p> <p>Déleguez une partie des responsabilités, et assurez-vous le concours des membres du personnel et de la direction intéressés à faire partie du Comité de santé et de sécurité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rédigez un manuel • Distribuez des brochures • Créez des infofiches • Effectuez une analyse de la sécurité de l'environnement • Adresses de sites Web • Consultez le service de la santé publique • Identifiez les ressources existantes (par ex., les employés déjà homologués)
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • ÉVITEZ les accidents sur le lieu de travail ; réduisez le stress répétitif et autres blessures. Une réduction des frais d'assurance et des arrêts de travail attribuables à des blessures sera avantageuse pour l'exploitation de votre entreprise. • Assurez la conformité aux règlements pertinents à la santé et à la sécurité...c'est la loi. Soyez proactif en évitant et en réduisant les blessures au travail. 	

Formation initiale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>La formation des recrues peut comprendre l'apprentissage de la culture de votre milieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vision, mission, valeurs • Politiques et procédures • Salaire et bonifications • Installations physiques • Attentes concernant la tenue vestimentaire • Objectifs visant le service à la clientèle • Aperçu stratégique • Possibilités d'avancement 	<p>Jumelez les nouveaux et anciens employés.</p> <p>Élaborez un programme de mentorat ou affectez des employés aux nouvelles recrues.</p> <p>Donnez l'occasion aux employés de participer à des séances de questions-réponses et d'obtenir une rétroaction à l'avenir (désignez le personnel, organisez des groupes de discussion en ligne).</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les nouvelles recrues s'adapteront plus rapidement à votre milieu de travail. • Cette pratique exemplaire destinée aux nouvelles recrues peut aider à réduire le taux de roulement et à raffermir la confiance des nouveaux employés, afin qu'ils puissent se concentrer davantage sur leurs nouvelles fonctions. • Selon les recherches, un employé qui comprend les attentes de l'entreprise s'emploiera à faire ce qu'on attend de lui. 	

Formation initiale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Élaborez un programme axé sur la formation initiale des employés avec l'aide d'un professionnel.</p> <p>Un superviseur ou un formateur initieront les employés aux responsabilités, aux tâches et aux attentes de leur profession.</p>	<p>La formation, étape par étape :</p> <p>Accordez du temps tous les jours aux nouveaux employés pour leur présenter les divers aspects de leur emploi.</p> <p>Prévoyez une période d'adaptation pour que les nouveaux employés puissent observer de près d'autres employés.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employés reçoivent un aperçu réaliste de leur emploi et une description concise des objectifs en matière de rendement. Ils acquièrent une compréhension plus vaste de la formation et des services professionnels qu'offrent votre entreprise. • Ces efforts peuvent réduire les erreurs coûteuses attribuables à un manque d'expérience ou de connaissances. L'efficacité et la productivité peuvent s'améliorer. <p>Les programmes de formation et d'initiation professionnelle peuvent intégrer une culture d'apprentissage et d'amélioration de la qualité au travail.</p>	

Perfectionnement professionnel des employés

<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Établissez un fonds de remboursement des frais de scolarité annuels et les critères d'admissibilité pour les employés.</p> <p>Appuyez l'auto-apprentissage et remboursez les frais engagés qui satisfont aux critères reliés à l'emploi.</p>	<p>Adaptez les horaires de travail pour permettre aux employés de suivre des cours à temps partiel.</p>
	<p>Remboursez les frais engagés par les employés pour se procurer du matériel et des manuels de cours reliés au travail.</p>

IMPACT

- Les employés développent et appliquent de nouvelles aptitudes et connaissances reliées à l'emploi, lesquelles peuvent augmenter la productivité et l'efficacité de vos opérations commerciales et favoriser la planification stratégique.
- La satisfaction des employés au travail augmente.
- La formation continue permet de bâtir une main d'œuvre qualifiée. En remboursant les dépenses reliées à l'apprentissage des employés, les employeurs aident à renforcer l'ensemble des compétences des employés.

Perfectionnement professionnel

Budget

Élaborez un **programme de formation** qui donne un aperçu de vos opérations commerciales.

Vos employés obtiendront une vue d'ensemble de votre entreprise.

Budget limité

Rotation d'emplois :

Veillez à ce que vos employés soient responsables de leurs propres horaires de rotation.

IMPACT

- Connaître la situation générale de votre entreprise encouragera les employés à acquérir de nouvelles aptitudes. Ils comprendront mieux la manière dont leur travail contribue à l'ensemble des opérations.
- Permettre à vos employés de se prendre en charge en leur accordant une plus grande souplesse dans l'établissement de leurs horaires peut augmenter la satisfaction au travail et leur faire comprendre qu'on leur fait confiance pour accomplir leur travail.

Planifiez la croissance de manière proactive.



Perfectionnement professionnel	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Élargissement des tâches : Graduellement, les employés assument de plus en plus de responsabilités à mesure qu'ils s'adaptent et améliorent leur rendement.</p> <p>Investir dans la main-d'œuvre :</p> <p>La confiance s'accroît. La flexibilité prend forme.</p> <p>Soutenir : Motivation personnelle Enrichissement personnel Auto-amélioration</p>	<p>Permettez aux employés intéressés d'accéder à des programmes éducatifs à participation facultative.</p> <p>Créez des possibilités d'apprentissage pour que les employés puissent élargir leurs connaissances dans tous les secteurs de vos opérations commerciales.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employés ont l'occasion de relever de nouveaux défis. • L'enrichissement personnel peut favoriser la satisfaction au travail. • Le soutien à l'auto-apprentissage peut avoir un impact sur la sécurité d'emploi, le revenu escompté et l'amélioration des compétences. 	

Perfectionnement professionnel	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Mettez sur pied un fonds de formation annuelle pour que vos employés puissent assister à des cours, à des programmes de formation ou à des ateliers pour perfectionner leurs compétences.</p>	<p>Créez une bibliothèque de ressources d'auto-apprentissage et de matériel de formation.</p> <p>Encouragez les employés à accéder aux outils d'apprentissage.</p>
<p>Élaborez un programme de formation annuelle visant les secteurs à améliorer.</p>	<p>Invitez des conférenciers à venir parler de divers sujets qui intéressent vos employés.</p> <p>Créez un « bureau de conférenciers » auxquels les employés peuvent faire appel sans frais.</p>
<p>IMPACT Selon les études menées, à mesure que les employés améliorent leurs connaissances dans un secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'emploi leur procure des avantages supplémentaires. • leur satisfaction au travail augmente. <p>Les employeurs pourraient constater :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des taux de maintien de l'effectif en hausse. • un rendement et une efficacité accrus. 	

**Vous pourriez vous prévaloir d'un avantage concurrentiel grâce à la
diversité de la main-d'oeuvre**

<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Renseignez votre effectif sur les problèmes touchant les minorités par le biais d'une formation formelle axée sur la diversité.</p>	<p>Trouvez des organismes régionaux à buts non lucratifs pour vous conseiller et vous aider à adopter des pratiques en matière de diversité.</p> <p>Assurez-vous du concours de minorités et de personnes handicapées en élaborant vos programmes de soutien à la diversité.</p>
<p>Remboursez les employés qui ont besoin d'appui en suivant un programme d'Anglais, langue seconde (ALS).</p>	<p>Les organismes régionaux peuvent vous encadrer pendant l'instauration de la diversité au sein de votre entreprise.</p> <p>Par ex., <i>Canadian Access to International Professions and Trades (C.A.I.P.S.)</i> à Niagara.</p>

IMPACT

- La formation sur la diversité en milieu de travail aide les personnes à se sentir acceptées et à s'intégrer dans l'équipe.
- Les cours d'anglais peuvent supprimer les barrières empêchant la promotion des employés.

Main-d'oeuvre diversifiée	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Donnez l'accès et l'information aux employés détenant un certificat professionnel d'un autre pays.</p>	<p>Affichez des rappels et des symboles visuels sur les autres cultures sur votre lieu de travail.</p> <p>Commémorez les fêtes et célébrations multiculturelles en organisant des dîners à thèmes culturels.</p>
<p>Offrez votre soutien aux groupes minoritaires en leur fournissant des programmes d'intégration spécialement conçus pour eux.</p>	<p>Participez à des activités de réseautage organisées par d'autres organismes travaillant avec des minorités.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tenant compte de la diversité lors du processus d'embauche, vous aurez un avantage sur les concurrents des trois façons suivantes : <ol style="list-style-type: none"> 1. Vous augmentez le bassin de candidats pour les débouchés. 2. Vous augmentez votre clientèle. 3. Vous êtes mieux placé pour développer votre entreprise dans des marchés culturellement diversifiés, nouveaux et existants. 	

Main-d'oeuvre diversifiée	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Offrez à votre main-d'œuvre diversifiée des services de soutien qui s'attaquent directement aux enjeux auxquels vos employés font face tous les jours.</p>	<p>Alliez-vous à d'autres entreprises pour mettre en commun vos ressources et fournir les programmes nécessaires aux employés minoritaires.</p>
<p>Embauchez un coordonnateur responsable de l'accessibilité afin que les employés handicapés aient plus facilement accès au soutien recherché.</p>	<p>Mesurez et évaluez l'impact de vos pratiques en matière de diversité. Les organismes régionaux pourront vous mettre sur la bonne voie.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les études effectuées révèlent que les employés qui élargissent leurs connaissances et leur compréhension des autres cultures respectent et tolèrent davantage les différences. • La mise sur pied de services visant à soutenir les minorités, les nouveaux arrivants et les personnes handicapées contribue au maintien des employés loyaux et acharnés. 	

Étapes vers une main-d'oeuvre diversifiée

Pratiques de recrutement efficaces

Étape 1 :

Reconnaissez les connaissances et les compétences particulières nécessaires pour le poste *c.-à-d. diplôme universitaire? Certification c. expérience?*

Étape 2 :

Reconnaissez l'apport des compétences non techniques, *c.-à-d. dévouement, éthique professionnelle, valeurs, créativité, etc.*

Étape 3 :

Définissez bien les exigences du poste dans votre description d'emploi. *Précisez que vous souscrivez au principe de l'égalité de l'accès à l'emploi.*

Étape 4 :

Encouragez les personnes appartenant à une minorité visible de poser leur candidature en utilisant des slogans tels que « champions de la diversité » dans vos annonces.

Étape 5 :

Faites preuve de souplesse lorsque vous répondez aux besoins de votre entreprise. Méfiez-vous des clichés pendant le processus de sélection.

Étape 6 :

Ne faites pas de discrimination pendant le processus de sélection car cela peut avoir des conséquences juridiques en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi.*

Étape 7 :

Après avoir embauché de nouveaux employés, offrez-leur l'égalité d'accès à la formation. Expliquez clairement les possibilités d'avancement de carrière au sein de votre entreprise.

Avantage concurrentiel Recours à une communication efficace	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
Installez une ligne d'assistance 1 800 où vos employés peuvent faire part de leurs commentaires et suggestions à titre confidentiel.	Préparez un sondage confidentiel pour votre entreprise pour vous aider à comprendre les changements que les employés aimeraient voir adopter au travail.
Fournissez une rétroaction sur le rendement de façon non officielle, toutes les semaines, et de façon officielle, une fois par an.	Expliquez clairement à vos employés exceptionnels ce qu'ils ont fait de bien au moyen de rétroaction .
IMPACT <ul style="list-style-type: none"> • Communiquer efficacement la rétroaction sur le rendement peut accroître la productivité et la satisfaction au travail. Les employés savent ce qu'ils ont accompli et les secteurs qu'ils peuvent améliorer. • En examinant les problèmes et les solutions dès le début, on peut éviter un taux de roulement et d'absentéisme élevé. • Les occasions de rétroaction confidentielle peuvent accroître la satisfaction au travail puisqu'elles transmettent le message que vous êtes prêt à traiter les plaintes de manière proactive. 	

Communication efficace	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Participez à des exercices de consolidation d'équipe et tirez-en profit.</p>	<p>Apprenez à connaître vos employés. Montrez-leur qu'ils sont importants à vos yeux en tant que personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprenez leur prénom. • Saluez-les par leur nom.
<p>Embauchez un facilitateur pour effectuer des évaluations de la personnalité.</p> <p>Accordez de l'importance à la communication et aux styles d'apprentissage de vos employés.</p>	
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prenez conscience du fait que vos employés ont une « zone de confort ». Ils travailleront plus efficacement dans votre entreprise s'ils se sentent à l'aise et appréciés. <p>Les recherches ont démontré qu'un esprit d'équipe et des relations saines au travail sont un avantage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employés ayant davantage de rapports personnels avec leur patron se disent être plus susceptibles de rester dans leur travail. En outre, le rendement s'améliore. 	

Communication efficace	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Créez une politique de dialogue ouvert pour tous les employés.</p> <p>Veillez à ce que la direction appuie cette stratégie de communication.</p>	<p>Offrez une variété d'options pour les voies de communication.</p> <p>Créez une atmosphère où les employés sont à l'aise pour exprimer leurs points de vue.</p>
<p>Prenez le temps de parler avec le personnel pendant les heures de travail.</p> <p>Soyez clair sur le fait que votre politique de communication aura un effet bénéfique, et ne se veut pas punitive.</p>	<p>Affichez les commentaires positifs des clients.</p> <p>Par ex. cartes de commentaires, petites affiches, courriels internes, bulletins d'information.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuez à tirer profit de vos ressources humaines actuelles : apprenez comment il vous est possible de maintenir vos employés actuels. Évitez les frais récurrents de recrutement et d'entrevue pour remplacer les employés. • La communication se traduit par une augmentation de la satisfaction au travail, du moral des employés et de la qualité globale de vos activités. 	

Communication efficace	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Élaborer une politique claire visant les griefs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les problèmes peuvent être décelés rapidement et les solutions établies. • Veillez à ce que tout le personnel comprenne le processus. 	<p>Servez-vous de la créativité de votre personnel.</p> <p>Placez une boîte de suggestion.</p> <p>Saluez les idées de vos employés rapidement. Expliquez ce qui sera pris en considération et ce qui ne le sera pas.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clients : Votre personnel offre un point de vue sur les opérations internes ou de première ligne. Leur rétroaction est essentielle car les employés sont les plus au fait sur la manière d'améliorer le service à la clientèle. • Employés : Les plaintes peuvent aider à créer des solutions visant un milieu de travail harmonieux. En restant à l'écoute des plaintes les plus simples et en mettant en application les suggestions, on peut augmenter la satisfaction et le moral au travail. 	

Être responsable sur le plan social

Favoriser une éthique du travail solide

<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Aidez à bâtir une collectivité forte :</p> <p>Accordez une demi-journée par mois à vos employés pour leur permettre d'accomplir des services communautaires.</p>	<p>Encouragez la participation à des événements de charité. Distribuez à tout le personnel des annonces ou des invitations aux œuvres charitables de la région. Montrez à vos employés que vous les soutenez en participant aussi.</p>
<p>Versez, à un organisme de charité choisi par vos employés, l'équivalent des dons annuels ou des sommes provenant de collecte de fonds des employés.</p>	<p>Encouragez l'enrichissement spirituel de vos employés.</p> <p>Par ex., engagement auprès d'églises locales ou de groupes de foi.</p>

IMPACT

- **Renforcer le travail d'équipe** : Les employés peuvent nouer des contacts tout en travaillant à une cause ou à un objectif commun.
- **Rehausser le moral** : Les employés apprennent qu'il peut être aussi important d'investir dans une communauté solide que de réaliser des profits.
- **Appuyer la spiritualité** : La spiritualité peut aider à assurer l'équilibre dans des styles de vie rapides. La plupart des poursuites spirituelles ont des effets positifs sur les valeurs humaines, l'éthique du travail et la responsabilité sociale.

Responsabilité sociale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Créer un comité des employés afin d'examiner la performance de l'entreprise sur le plan de la responsabilité sociale.</p> <p>Trouvez le temps de rencontrer le comité et le moyen pour celui-ci de communiquer leurs résultats à leur collègues.</p>	<p>Fournissez au personnel de l'information sur les occasions de bénévolat dans la collectivité.</p> <p>Informez votre personnel des réductions fiscales dont ils peuvent bénéficier sur leur salaire annuel s'ils font des dons personnels.</p>
<p>Faites une évaluation écologique et une vérification de conformité de votre entreprise.</p>	<p>Placez des conteneurs de recyclage au travail.</p> <p>Envisagez d'autres moyens de Réduire, Réutiliser et Recycler.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La responsabilité sociale des entreprises peut accroître l'adhésion et l'intérêt du personnel à des groupes communautaires. Les gens désirent voir que leur temps investi et leurs autres contributions se traduisent par de meilleures collectivités. • L'investissement du temps et des ressources de l'entreprise dans des projets admirables peut renforcer l'image positive dans votre collectivité. Les clients éventuels, les employés et les clients actuels travaillent de concert avec vous pour renforcer la collectivité que vous partagez. 	

Établir une atmosphère familiale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Ouvrez une garderie sur place ou subventionnez les frais de garderie.</p> <p>Par ex., offrez les locaux et demandez au employés intéressés de considérer le partage des frais de services de garderie sur place.</p>	<p>Si possible, permettez à vos employés de venir avec leurs enfants au travail.</p>
	<p>Établissez une politique permettant aux enfants de téléphoner à leur gardien/gardienne au travail.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le manque de garderie abordable ou accessible crée des obstacles aux employés qui essaient d'équilibrer la vie familiale et le travail. • Un lieu de travail pro-famille réduira le stress pour les employés qui assument les responsabilités familiales. L'absentéisme peut être réduit au moyen d'une politique de garderie souple. • <i>C'est le plus souvent</i> pour leurs enfants que les employés travaillent si fort. Reconnaître les responsabilités familiales des employés peut contribuer au respect mutuel et à la satisfaction au travail. • Les familles peuvent participer à l'élaboration de solutions créatives en matière de garde des enfants. 	

Atmosphère familiale	
Budget	Budget limité
<p>Organisez des réunions de famille et de travail; donnez des billets d'entrée à des parcs d'attractions thématiques; offrez des billets pour appuyer la culture locale...musique, théâtre ou événements artistiques.</p>	<p>Encouragez les photos et dessins de famille pour décorer les murs.</p> <p>Signalez les grands moments de la vie de famille dans les bulletins, les courriels ou les notes de service internes.</p>
<p>Organisez des fêtes d'anniversaire pour les enfants de vos employés tous les mois, ou une à deux fois par an.</p>	
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La famille et le travail représentent les deux facteurs qui prennent le plus de temps dans la vie de parents qui travaillent. En établissant des liens entre le travail et la famille, vous pouvez avoir une influence positive sur d'autres valeurs liées au travail. • En apprenant à connaître vos employés et leur famille, vous aurez une meilleure idée de la manière de rapprocher les caractéristiques et les compétences personnelles aux promotions et nouveaux postes. • Favoriser un lieu de travail pro-famille encourage également le travail d'équipe. Vos employés en apprendront davantage sur la collaboration au travail lorsqu'ils devront partager la responsabilité des défis et des réussites. 	

Atmosphère familiale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
Offrez des options souples pour permettre aux employés d'arranger leurs propres horaires de travail .	Comprendre une sous-performance temporaire : Soyez à l'écoute lorsqu'un employé révèle des problèmes personnels à la direction. (Par ex., établir un protocole de confidentialité pour ces situations.)
Offrez des options de congés payés afin de tenir compte des urgences personnelles auxquelles fait face le personnel.	
IMPACT	
<ul style="list-style-type: none"> • Accepter des horaires souples : Des recherches ont démontré que les employés font le petit effort supplémentaire pour mettre en évidence leurs réalisations lorsqu'ils ont travaillé à l'extérieur des bureaux ou en dehors des heures normales de travail. • Options de congés payés : Une fois de retour au travail, les employés donnent en général plus de temps que l'équivalent de la paie qu'ils ont reçu pendant leur congé. • Santé et bien-être : Les taux d'abus d'alcool et de drogue sont plus faibles chez les employés qui bénéficient d'une bonne santé physique et mentale. <p>Offrir du soutien aux employés en difficulté peut éviter de faire face ultérieurement à l'absentéisme et à une réduction de la performance.</p>	

Atmosphère familiale	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
Élaborez des politiques et des procédures pour votre entreprise qui favorisent un équilibre sain entre le travail et la vie de famille.	Nouez des contacts avec la famille <ul style="list-style-type: none"> • Encouragez les activités sociales et les rencontres • Organisez des 'journées en famille', par ex. journée des enfants au travail
Offrez à vos employés des congés parentaux payés ou complétez les sommes auxquelles ils ont droit de par la loi.	Économies concertées : Organisez des échanges de vêtements pour vos employés ou offrez-leur des locaux où échanger des biens personnels.
IMPACT <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la productivité : Si vous aidez vos employés à gérer la complexité de concilier vie professionnelle et vie familiale, ils seront mieux équipés pour être efficaces au travail et au foyer. • Des recherches ont démontré que les conflits travail-vie professionnelle sont associés à des taux de roulement et d'absentéisme plus élevés, à une baisse des niveaux de productivité et à une réduction de la satisfaction au travail. • Renforcer la capacité de vos employés à résoudre les conflits entre le foyer et le travail peut être un sage investissement donnant lieu à des gains à long terme. 	

<h2 style="margin: 0;">Recrutement et sélection</h2> <h3 style="margin: 0;">Des économies en plus et des soucis en moins!</h3>	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Soyez préparé : Faites rédiger les spécifications d'emploi, les descriptions de travail et les demandes d'emploi.</p> <p>(Si vous n'avez pas de service des RH, confiez cette tâche à une entreprise de conseil en RH.)</p>	<p>Faites participer vos employés : ils peuvent vous aider à déceler les meilleures connaissances et compétences pour le poste (par ex. diplôme, certification c. expérience)</p> <p>Soyez clair dans les descriptions d'emploi, les annonces et les entrevues : quelles sont les exigences du poste à pourvoir...</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La formulation claire de vos attentes pendant le processus de sélection peut réduire le roulement élevé du personnel. Cela permettra également au candidat sélectionné d'avoir pris une décision éclairée quant à ses propres qualités et aptitudes pour le poste. • Grâce à des descriptions et spécifications précises des emplois, vous êtes protégé et vos employés sont soutenus. Vous apparierez leurs compétences avec vos exigences pour le poste et serez conscient des secteurs où vous pouvez être souple. • Des spécifications précises des emplois assurent que les annonces ne sont pas mensongères ou vagues. 	

Recrutement et sélection	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Autorisez les candidatures à l'interne, puis élargissez votre recherche au besoin.</p> <p>Les promotions peuvent vous faire économiser du temps et de l'argent.</p>	<p>Affichez des annonces d'emploi claires sur votre site Web, dans les bulletins ou sur votre intranet afin de décrire les postes offerts.</p>
<p>Utilisez une variété de supports médiatiques pour vos offres d'emploi.</p> <p><i>Par ex., agences d'emploi, votre intranet, associations professionnelles et commerciales, Internet, journaux locaux.</i></p>	<p>Associez-vous avec des organismes à but non lucratif qui ont accès à un bassin de prospects pré-sélectionnés.</p> <p><i>Par ex., une agence d'emploi qui vous propose des employés prêts à travailler.</i></p>
<p>Participez à des salons d'emploi : Rencontrez les candidats et faites connaître les occasions d'emploi dans votre entreprise.</p>	<p>Créez une 'banque' de C.V. et de demandes d'emploi de personnes qui présentent leur C.V. à l'improviste.</p> <p>Songez à ces personnes si vous cherchez à pourvoir un poste.</p>
<p>Établissez des partenariats de recrutement avec les collèges et universités de la région. Vous pouvez créer des stages ou des postes à assumer à titre bénévole.</p>	<p>N'ignorez jamais les recommandations de bouche-à-oreille.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avec un bassin de candidats plus important, vos choix de sélection augmentent. <p style="text-align: center;">Trouvez la meilleure personne pour votre poste</p>	

Recrutement et sélection	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Les professionnels des ressources humaines peuvent vous aider à examiner les demandes d'emploi et à présélectionner les candidats aux entrevues.</p> <p>Ils peuvent aussi vous encadrer pour éviter les pratiques d'embauche imprudentes et pour vous aider à ne pas oublier les question clés, etc.</p>	<p>Recherchez les demandes d'emploi qui énumèrent un certain nombre de vos exigences. Tenez compte pendant le processus de sélection des candidats qui font un suivi. Ils ont manifesté un réel intérêt dans le poste.</p>
<p>Utilisez les connaissances expertes :</p> <p>Effectuez s'il y a lieu un test psychométrique ou psychologique.</p> <p><i>Par ex., évaluations des compétences, test de personnalité, test d'adéquation, test d'aptitudes cognitives, QI, quotient émotionnel.</i></p>	<p>Choisissez votre candidat parmi un groupe de postulants de compétences égales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation dans la collectivité? • Préfère une carrière à la place d'un emploi? • Esprit d'équipe? • Enthousiaste? • Solides habilités en communication interpersonnelle? Par ex., établit des liens avec ses collègues de travail et les clients. • Compétences en communication
<p>Consignez les raisons pour lesquelles les candidats ont été rejetés.</p>	
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces étapes peuvent éliminer les candidats que vous n'auriez pas autrement conservés. Un recrutement efficace permet d'économiser temps et argent, et appuie vos efforts continus de rétention du personnel. 	

Recrutement et sélection	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p style="text-align: center;">RECRUTEMENT</p> <p>Un professionnel des ressources humaines sous contrat de courte durée peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous aider à élaborer une stratégie de recrutement. • Veiller à ce que vous respectiez les obligations juridiques. • Veiller à ce que vous ayez les éléments indispensables pour une entrevue exhaustive. <p>Une planification préliminaire peut vous aider à éviter les erreurs courantes dans le processus d'embauche.</p>	<p>Apprenez les techniques d'entrevue qui évitent les questions discriminatoires ou illégales.</p> <p>Planifiez et répétez votre entrevue.</p> <p>Préparez vos questions à l'avance pour qu'elles se rapportent au poste.</p> <p>Obtenez l'appui d'un membre du personnel qui sait ce qui est requis pour le poste.</p> <p>Déterminez précisément ce que vos candidats doivent posséder et ce qui serait désirable qu'ils possèdent.</p> <p>ÉVITEZ les préjugés comme « le meilleur physique » et autres.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entrevues efficaces assurent une évaluation complète et impartiale des compétences et de l'adéquation aux postes particuliers. • Minimiser les coûts associés à des mauvaises pratiques d'embauche, par ex. roulement élevé, faible performance, ensemble de compétences inadéquates, culture et valeurs au travail inadaptées. 	

Recrutement et sélection	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Commencez avec les meilleurs outils :</p> <p>Embauchez un expert externe pour évaluer votre processus de recrutement et de sélection.</p>	<p>Soyez objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilisez une stratégie statistique si possible. • Déterminez les prédicteurs les plus valides pour les candidats fructueux et effectuez une analyse de régression.
<p>Soyez courtois :</p> <p>Communiquez avec les candidats non reçus. S'ils le demandent, expliquez-leur pourquoi ils n'ont pas été embauchés. Ils pourraient convenir pour d'autres ouvertures.</p>	<p>Offrez une vue d'ensemble réaliste du poste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les avantages et les défis associés à l'emploi devraient être clairement définis.
	<p>Vérifiez les références des candidats éventuels.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque étape du processus de recrutement est important. L'adoption d'un éventail de techniques visant à attirer une grande variété de candidats ajoutera de la valeur à votre entreprise. • Minimiser le roulement : Les employés éventuels ont besoin d'un aperçu réaliste du poste afin de prendre une décision éclairée quant à leur emploi avec votre entreprise. • La vérification des références peut vous permettre d'économiser de l'argent et de veiller à ce que vous ayez évalué votre candidat de façon adéquat. 	

Recrutement et sélection

Étapes type du processus de sélection

1. Contact préliminaire et sélection initiale du candidat

2. Test de sélection

6. Décision d'embauche

3. Entrevue de sélection

4. Enquête sur les antécédents et vérification des références

5. Entrevue de contrôle et aperçu réaliste du poste

7. Notification du candidat

8. Évaluation du processus

Avantages de la flexibilité	
Budget	Budget limité
<p>Plan de croissance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donnez de l'avancement à l'interne. • Embauchez du personnel additionnel afin d'assurer la qualité des activités et de maintenir le rendement élevé du personnel. 	<p>Exploitation de l'entreprise</p> <p>Invitez les commentaires des employés sur les décisions qui les touchent.</p> <p>Élaborez un système uniforme et juste pour planifier les horaires flexibles sur une base volontaire.</p>
<p>Embauchez de façon stratégique afin d'offrir de la flexibilité en fonction du poste.</p> <p>Par ex., pourvoir les heures d'été, couvrir les journées de pointe.</p>	<p>Méthodes éprouvées</p> <p>Horaires flexibles sur une base quotidienne : le personnel choisit ses 8 heures de travail à l'intérieur d'une plage d'horaires définie.</p> <p>Semaine de travail comprimée : le personnel travaille plus d'heures dans une même journée pour avoir droit à des congés autorisés.</p> <p>Travailler une partie de l'année : Certains employés travaillent selon les saisons.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces initiatives en milieu de travail augmentent le dévouement des employés. Les horaires flexibles aident à concilier travail-vie personnelle. • Les recherches ont démontré que la productivité et l'efficacité augmentent dans les milieux de travail offrant flexibilité et choix. 	

Flexibilité	
Budget	Budget limité
<p>Offrez de la formation pour mettre en œuvre le partage des tâches :</p> <p>Les employés acquièrent les connaissances et les compétences nécessaires pour bien réussir dans toutes les activités.</p>	<p>Permettez à vos employés de choisir de faire du télétravail (travail à domicile)</p>
<p>Mettez en commun vos ressources humaines avec d'autres entreprises : par ex., partagez les connaissances et compétences spécialisées pour des projets spéciaux.</p>	<p>Arrangez l'achat sur une base volontaire de congés supplémentaires ou de journées/ semaines de travail réduites.</p>
	<p>Faites preuve de souplesse avec les absences attribuables à une urgence(maladie, raisons personnelles).</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des solutions de rechange souples peuvent accroître la sécurité de l'emploi. Les employés sont 'prêtés' à d'autres entreprises et vice versa. Cela peut réduire les coûts de licenciement et/ou de recrutement. • Autoriser les congés sur une base volontaire peut réduire le roulement et l'absentéisme. • Un horaire souple peut procurer à l'employé le sentiment qu'il convient parfaitement pour l'emploi. Les recherches ont démontré que les employés ayant davantage de contrôle sur leurs horaires de travail bénéficient de niveaux de satisfaction au travail plus élevés. 	

Planification efficace de la relève

Faire face au changement inévitable de la main-d'oeuvre

<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Planifiez et établissez des objectifs stratégiques à long terme pour l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluez les besoins futurs de votre entreprise. Cernez les lacunes entre l'ensemble des compétences que possèdent vos employés et celles dont vous aurez besoin au fur et à mesure que vos baby boomers partent à la retraite. 	<p>Créez des possibilités de croissance au sein de votre entreprise (par ex., politique d'une forte promotion interne).</p> <p>Les chefs de file éventuels seront moins susceptibles de poursuivre leur carrière ailleurs.</p> <hr/> <p>Attirez des employés talentueux et ambitieux.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentez les taux de rétention de vos employés en définissant clairement les besoins futurs de votre entreprise. Élaborez des stratégies qui incitent les employés à demeurer avec votre entreprise. La promotion à l'interne encourage la loyauté et peut faire naître un sentiment de sécurité de l'emploi chez vos employés. Les employés promus apportent avec eux toutes les compétences qu'ils ont acquises au sein de votre entreprise. 	

Planification de la relève	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
Effectuez des évaluations des talents de votre effectif pour savoir si vous pouvez appairer vos besoins opérationnels avec les aspirations de votre personnel.	Perfectionnement professionnel des employés : <ul style="list-style-type: none"> • Créez des possibilités et des activités d'apprentissage à l'appui des employés ambitieux qui souhaitent se perfectionner de façon autonome sur le plan personnel et professionnel.
Analysez l'ensemble des aptitudes, les compétences de base, les valeurs de l'entreprise, les possibilités perçues, les traits de personnalité ou de comportement de vos meilleurs employés afin d'établir des normes pour les évaluations.	
Confiez à une entreprise externe la conception et le contrôle de votre plan de relève.	
Apprenez des autres organismes : <ul style="list-style-type: none"> • Stratégies réussies de planification de la relève. • Mettez en commun vos ressources afin d'offrir des possibilités de perfectionnement en leadership au moyen d'une formation sur place axée sur les compétences. 	
IMPACT <ul style="list-style-type: none"> • Investir temps et argent pour pourvoir les postes clés et offrir à vos employés un perfectionnement professionnel vous aidera à répondre efficacement à vos futurs besoins fonctionnels. <p style="text-align: center;">Préparez-vous au changement!</p>	

Planification de la relève	
<i>Budget</i>	<i>Budget limité</i>
<p>Optimiser le capital humain par la mise en œuvre de programmes officiels d'encadrement.</p>	<p>Acquisition des connaissances et des compétences :</p> <p>Mettez en place des programmes de mentorat au sein de votre entreprise. Cela permet d'établir de solides relations interpersonnelles entre les travailleurs.</p>
<p>Élaborez un plan d'apprentissage personnalisé pour les chefs de file que vous décelez au sein de votre entreprise ou de vos affaires.</p> <p>Fournissez aux candidats éventuels des programmes de niveau universitaire internes et externes qui fournissent des connaissances spécialisées dans le domaine de la formation en leadership, des compétences en gestion, de l'éthique du travail, etc.</p>	<p>Incorporez une culture de mentorat et d'apprentissage continu pour le personnel à toutes les étapes de leur carrière.</p>
<p>IMPACT</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planification de la relève aidera à assurer le maintien des employés ambitieux. Vos employés font partie intégrante de vos affaires et ils sont déjà bien au fait des activités de votre entreprise. <p>Développer les talents de chef de file chez les employés de votre entreprise</p>	

Renseignements complémentaires



Renseignements complémentaires

Astuce 1

Au moment de concevoir votre régime d'avantages sociaux (pour récompenser et conserver les employés talentueux sans faille), veillez à ce que vos avantages sociaux soient convenables, à la hauteur de l'effort investi dans le travail et concurrentiels dans l'industrie.

Astuce 2

Il est important pour les organismes à but non lucratif d'administrer la paie et les avantages sociaux conformément aux exigences de la loi afin de conserver le statut d'organisme de bienfaisance et d'éviter les pénalités imposées par le gouvernement.

Astuce 3

N'oubliez pas que la motivation de chacun est différente. Abordez les différents employés au moyen de divers éléments de motivation intrinsèques.

Astuce 4

Vous pouvez offrir les avantages sociaux dès l'embauche ou adopter un processus d'adhésion par étapes.

Astuce 5

N'oubliez pas cette *règle d'or* : si vous gardez vos employés heureux, ils satisferont vos clients et vos affaires prospéreront.

Astuce 6

Pour vous assurer d'avoir le régime de rémunération le plus payant pour vos employés, soyez prudent et choisissez un régime qui répond aux besoins de vos employés.

Astuce 7

Encouragez la communication réciproque dans votre entreprise. La direction devrait communiquer avec le personnel et encourager celui-ci à exprimer ses opinions et suggestions.

Renseignements complémentaires

Astuce 8

Faites participer vos employés au processus décisionnel (p. ex. groupe de discussion; mécanismes de rétroaction).

Astuce 9

Assurez-vous que vos politiques et pratiques coïncident avec la stratégie globale de votre entreprise et sa mission.

Astuce 10

Vous démontrez que vous accordez à tout votre personnel un traitement équitable grâce à la collaboration et le compromis.

Astuce 11

Faites un effort consciencieux pour mettre en place des facteurs de motivation intrinsèques et extrinsèques (directs par rapport à indirects) pour votre effectif.

Astuce 12

L'application de pratiques exemplaires peut se faire par étapes.

Astuce 13

Il y a certains critères internes et externes à considérer au moment de décider du degré d'application d'une pratique quelconque.

Les critères internes peuvent comprendre votre capacité actuelle à attirer de nouvelles recrues; les objectifs à court terme et les plans stratégiques; la santé financière de l'entreprise.

Les critères externes peuvent comprendre la position concurrentielle sur le marché; la conjoncture économique; les normes de l'industrie et les tendances des consommateurs.

Renseignements complémentaires

Venez à bout de vos défis ou préoccupations...

En tant que petite ou moyenne entreprise, vous vous inquiétez peut-être de ne pas pouvoir mettre en place un régime d'avantages sociaux comparable à ceux qu'offrent les grandes entreprises. Ce manuel vise à attirer votre attention sur le fait que tous ces avantages ne sont pas coûteux. Avec un peu de créativité et le désir d'essayer quelque chose de nouveau, vous arriverez peut-être à attirer et à conserver d'excellents employés.

En reconnaissant si vos employés sont intrinsèquement ou extrinsèquement motivés (directement par rapport à indirectement), vous serez mieux placé pour répondre à leurs besoins, ambitions ou préoccupations. Lorsqu'on demande aux employés « Pourquoi travaillez-vous ici depuis si longtemps? », bon nombre d'entre eux répondent que leur fidélité est attribuable à de bien petites choses.

Même si les grandes entreprises peuvent se permettre de mettre en place des programmes de bonifications et d'avantages sociaux complets, ceux-ci sont souvent impersonnels et normalisés. Les petites entreprises ont la possibilité d'offrir un programme d'avantages sociaux adapté à chacun. En écoutant les suggestions et les demandes de vos employés, vous pouvez avoir un programme aussi percutant que vos homologues de plus grosse taille.

Vous pouvez découvrir de nouveaux moyens novateurs pour offrir à vos employés des avantages sociaux et des à-côté sans pour autant avoir à investir beaucoup d'argent, de temps et de préparation. Vous pourrez ensuite juger dans quelle mesure ils se sont révélés efficaces pour motiver et appuyer vos employés.

Des enquêtes ont révélé l'effet positif que peut avoir un programme d'avantages sociaux sur les activités d'une entreprise (par ex. heures flexibles, temps alloué aux prières, vacances, congés pour partir à la chasse ou considérations culturelles). L'une des façons de mettre en route le processus ou de réévaluer le climat actuel est de demander aux employés de répondre à un sondage pour savoir ce qui leur tient à cœur.

Renseignements complémentaires

L'évaluation de vos pratiques d'embauche actuelles et de ce que vous avez à offrir de plus par rapport à d'autres entreprises vous aidera à mesurer votre avantage concurrentiel en tant qu'employeur potentiel.

La communication est toujours un sujet de discussion critique. Trop de communication ou pas assez (gestion descendante) peut avoir des répercussions sur la manière dont les employés perçoivent leur travail dans votre entreprise. Il est recommandé à la direction d'être ouvert aux discussions et de prendre conscience du fait qu'une communication solide avec le personnel (opinions and suggestions ouvertes) peut nettement améliorer votre résultat net.

Bon nombre d'employeurs pensent que la « présence au bureau est synonyme de productivité ». Il s'agit bien d'un mythe car des recherches ont révélé que les employés travaillaient plus fort dans des conditions de télétravail car ils s'assurent de produire des résultats tangibles. Ils vérifient d'avoir travaillé fort en dehors de leur lieu de travail.

Il faut également chasser l'idée que les employés prennent toujours plus que ce qu'on leur donne. Certaines recherches ont démenti le mythe. Dans de nombreux cas, les employés dépasseront les attentes de l'employeur s'ils sont satisfaits de leur travail et qu'ils sentent qu'on leur fait confiance.

On notera un dernier point pour finir. Les petites entreprises familiales ont réussi au cours des années à gérer leurs activités de façon semblable à leurs antécédents. De nos jours, les entreprises seront touchées par les changements démographiques et la mondialisation des marchés. Savoir s'adapter à ces changements et à bien d'autres permettra à votre entreprise de faire face aux défis que lui réserve l'avenir.



Information sur les suivis

Opportunities Niagara et le Progressive Employment Relationship Campaign Committee (PERC) sont heureux de vous présenter ce manuel. Nous espérons qu'il s'est révélé un outil utile et qu'il vous procurera en permanence des stratégies pour vous aider à être un employeur plus novateur dans cette économie en évolution.

Afin de nous permettre de juger de notre efficacité, nous comptons faire des suivis auprès de quelques employeurs qui ont utilisé ce manuel et vous demandons votre opinion sur l'utilité de l'information qu'il renferme. Nous vous remercions d'avance de votre collaboration si vous êtes l'un des employeurs avec qui nous communiquerons.

Les autres employeurs peuvent nous faire part de leurs commentaires par l'une des trois méthodes suivantes :

Téléphone : 905-688-7496

Poste : Manuel de l'employeur novateur
a/s Opportunities Niagara
63, rue Church,
St. Catharines (Ontario) L2R 3C4

Courriel : sault-white@regional.niagara.on.ca

Si vous mettez en œuvre au moins l'une des pratiques et aimeriez nous faire part de vos résultats, nous vous serions très reconnaissants de vos commentaires.

Répertoire des services en ressources humaines de Niagara

Septembre 2007





Table des matières

Introduction	64
Comment sélectionner un conseiller en RH	66
<i>Conseillers en ressources humaines</i>	
Dotation en personnel	
Introduction	69
Tableau - Dotation en personnel	70
Liste des conseillers	71
Rémunération et avantages sociaux	
Introduction	74
Tableau - Rém. et avantages sociaux	75
Liste des conseillers	76
Conformité à la loi	
Introduction	78
Tableau - Conformité à la loi	80
Liste des conseillers	81
Sécurité sur le lieu de travail	
Introduction	83
Tableau - Sécurité sur le lieu de travail	84
Liste des conseillers	85
Développement organisationnel	
Introduction	88
Tableau - Développement organisationnel	90
Liste des conseillers	91

Table des matières

Autres services en ressources humaines	
Introduction	95
Tableau - Autres services en RH	96
Liste des conseillers	97
Prestataires de services liés à l'emploi	100
Agences d'emploi	104
Ressources additionnelles	105
Chambres de commerce régionales de Niagara	111

Introduction

Le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara est heureux de présenter aux employeurs de la région de Niagara ce répertoire des services en ressources humaines. Les recherches et les consultations effectuées auprès des employeurs de la région, dans le cadre du processus de consultation sur la planification locale, ont suggéré que les employeurs de Niagara, en particulier ceux de petites et moyennes entreprises, ont besoin d'outils sur les ressources humaines pour les aider à répondre à leurs besoins en planification et en perfectionnement de leur main-d'œuvre. Ce répertoire a été produit pour combler ce besoin.

À propos du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara (CFAMN)...

Le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara réunit les entreprises, la main-d'œuvre et la collectivité afin de déceler les problèmes et les tendances touchant la population active. Nos projets et nos partenariats dans la collectivité favorisent l'édification d'une main-d'œuvre qualifiée dans notre commune. Pour de plus amples renseignements sur le CFAMN et sur nos activités, visitez notre site à l'adresse www.ntab.org

À propos du répertoire sur les services en ressources humaines...

Vous trouverez dans les pages suivantes une variété de ressources pour vous aider avec vos besoins en ressources humaines. Le répertoire est divisé en cinq parties faciles à consulter, comme suit :

- ◆ Introduction : liens à des sites Web utiles, nom d'associations locales et guide pour sélectionner le conseiller qui convient à votre entreprise.
- ◆ Liste des conseillers par catégorie : liste détaillée des conseillers en ressources humaines, y compris leurs coordonnées et les services qu'ils offrent.

Introduction

- ◆ Prestataires de services liés à l'emploi : liste alphabétique des prestataires de services de la région qui peuvent vous procurer des employés éventuels.
- ◆ Prestataires de services de perfectionnement de la main-d'œuvre : liste alphabétique de prestataires de services qui offrent des programmes aptes à créer une main-d'œuvre talentueuse. Ils peuvent vous aider en offrant une formation aux employés, des outils sur les ressources humaines et bien plus encore.
- ◆ Agences d'emploi : liste alphabétique des agences de dotation en personnel et des agences d'emploi temporaires.

Nous espérons que le répertoire se révélera un outil précieux pour votre entreprise. Vos commentaires sont toujours appréciés. Vous pouvez nous joindre au 905-641-0801 ou par courriel à ntab@ntab.org

Comment choisir le bon conseiller en ressources humaines pour votre entreprise

Choisir un conseiller capable de répondre à vos besoins semble être une tâche accablante. Passez en revue les suggestions suivantes; elles pourraient vous être utiles :

1. Déterminez les besoins en ressources humaines de votre entreprise.
2. Choisissez votre conseiller en ressources humaines en fonction de l'expertise, des compétences éprouvées, des aptitudes et de la conformité à la culture de l'entreprise.

1. Déterminer vos besoins en ressources humaines

La première étape dans la sélection d'un conseiller est de déterminer le ou les besoins en ressources humaines de votre entreprise. Posez-vous ces quelques questions, cela pourrait vous aider à décider si vous avez besoin des services d'un conseiller :

- ◆ Existe-t-il un problème touchant les ressources humaines ou l'entreprise que vous devez résoudre?
- ◆ Avez-vous besoin de personnel en ressources humaines, mais avez-vous un budget limité?

Après avoir déterminé votre problème en termes de ressources humaines ou le secteur dans lequel vous avez besoin d'aide, trouvez-le dans le répertoire. Utilisez les catégories pour repérer les conseillers qui travaillent dans le secteur particulier que vous avez cerné.

Les descriptions fournies au début de chaque section peuvent vous aider à clarifier votre besoin particulier. Pour prendre en main un besoin plus précis, utilisez la table des matières au début de chaque catégorie.

Communiquez par courriel ou par téléphone avec le ou les conseillers figurant dans le secteur où vous avez besoin d'aide. Utilisez cette discussion préliminaire pour faire une première évaluation de leur pertinence.




Organiser des rencontres individuelles avec deux ou trois conseillers qui semblent vous convenir 'le mieux'. Cette rencontre vous permettra de parler en détail de votre entreprise et des difficultés auxquelles vous faites face en matière de ressources humaines. Les conseillers se serviront de cette rencontre pour vous présenter leurs services, ainsi que pour recueillir l'information dont ils ont besoin pour vous soumettre une proposition. Pendant cette rencontre, vous voudrez couvrir les points suivants :

- ◆ **Information sur la proposition** : abordez les questions portant sur les coûts, les échéanciers, la démarche, les priorités, etc.
- ◆ **Compétences** : expérience pertinente dans l'industrie, attestations et diplômes appropriés, relations dignes d'intérêt avec d'autres professionnels des ressources humaines (tout conseiller ne peut être un expert dans chaque aspect des ressources humaines).
- ◆ **Performance** : les références procurent une excellente occasion d'évaluer les compétences.

Demandez une proposition aux conseillers qui semblent les mieux susceptibles de comprendre votre situation. Cela vous amènera à la deuxième étape du processus de sélection du conseiller.

2. Évaluation de la proposition et sélection du conseiller

Les conseillers soumettront une proposition décrivant leur compréhension des besoins du client, leur démarche, leur méthodologie, les résultats qu'ils proposent, leurs titres de compétences et leurs honoraires professionnels. Il vous incombe de vous appuyer sur les propositions pour choisir un conseiller adéquat. Lorsque vous examinez les propositions, considérez les questions suivantes :

- ◆ La proposition a-t-elle démontré clairement que vos difficultés en termes de ressources humaines ont été comprises?
 - ◆ Les solutions proposées semblent-elles gérables et pertinentes?
- 

- ◆ Les échéanciers sont-ils raisonnables? Conviennent-ils à votre projet?
- ◆ Le prix indiqué est-il dans les limites de votre budget? Les coûts correspondent-ils à d'autres propositions? Vous proposent-ils des échéanciers de paiement acceptables? Y a-t-il des coûts supplémentaires qui sont clairement définis - par ex. achat de matériel spécial, location d'établissement de formation, frais de déplacement (temps et kilométrage), etc.?
- ◆ Quel genre de priorité recevra votre projet? (Ont-ils d'autres projets prévus pendant la même période ou se concentrent-ils sur le vôtre?)
- ◆ Ont-ils proposé des solutions inédites ou nouvelles?

Après avoir examiné les propositions, communiquez avec les conseillers pour vous entretenir sur les propositions et obtenir des réponses à vos questions. Cela vous permettra d'évaluer une relation de travail avec chacun d'entre eux. Il est très important de s'assurer qu'un conseiller s'intégrera bien à la culture de l'entreprise.

REMARQUE : *Lorsque vous choisissez un conseiller, il est important d'exercer la même diligence raisonnable que celle à laquelle vous feriez appel pour embaucher un employé permanent.*

Vous devriez maintenant avoir suffisamment d'information pour prendre une décision éclairée.

Choisissez le conseiller qui, selon vous, a présenté la proposition la plus appropriée, qui convient le mieux à la culture de votre entreprise et qui possède une expérience et des compétences pertinentes.

Si vous avez du mal à vous décider, voici quelques conseils qui pourraient vous être utiles:

- ◆ Regardez les choix de vos concurrents - il se pourrait qu'ils soient les bons pour votre entreprise.
- ◆ Plus gros et plus cher ne sont pas nécessairement synonymes de meilleur; il arrive souvent qu'une solution exigeant moins de travail soit plus appropriée et ait plus de chance de réussite.

Dotation en personnel

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés dans la dotation en personnel. Ces derniers peuvent vous aider dans toute une gamme de services de dotation en personnel, y compris :

Recrutement/Sélection: processus de repérage, d'attrait, de sélection et d'embauche des bonnes personnes dotées notamment des compétences, de la formation et de l'expérience adaptées à votre entreprise (par ex. annonce d'emploi, sélection, entrevues, vérification des références, décision d'embaucher).

Orientation: programmes qui permettent aux nouveaux employés de se familiariser avec leurs rôles, l'entreprise, ses politiques et procédures, les autres employés, l'agencement physique des installations, etc. (par ex. avis du gouvernement, règlements sur le lieu de travail, sécurité en milieu de travail, manuels d'orientation)

Maintien: aider les organismes à maintenir leurs employés de qualité (par ex. analyser le taux de roulement, la motivation, les récompenses, la programmes de reconnaissance, etc.)

Reinstallation: indemnité financée par l'entreprise qui vient en aide aux employés (et à leur famille) qui doivent physiquement déménager en raison de leur emploi.

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Dotation en personnel.

Entreprise	Recrutement	Orientation	Maintien	Réinstallation
Career Partners/ Hazell & Associates	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
Ceridian Canada	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dale Carnegie Training, Ontario South Central			<input checked="" type="checkbox"/>	
EPR Certified General Accountants	<input checked="" type="checkbox"/>			
HR-Fusion Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
I.D.E.A.S. Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Centre de perfectionnement en gestion, Université de Brock, Faculté des affaires	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Collège Niagara	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
people2design	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Career Partners/Hazell & Associates

1220, rue Yonge, bureau 300 Toronto (Ontario) M4T 1W1

Téléphone : 416.961.3700

Télécopieur : 416.961.3510

Web : www.hazell.com

Vos problèmes et besoins sortent-ils des sentiers battus, alors pourquoi vous contenter de solutions toutes faites? Nous aidons les organismes à attirer, à maintenir, à perfectionner et à faire la transition de leurs biens les plus précieux - les employés - au moyen de programmes de transition souples et adaptables, tout en investissant dans les employés et les programmes d'encadrement des cadres directeurs. Comptez sur nous pour vous offrir des solutions qui inspirent, transforment et intéressent vos talents.

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905.282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

Dale Carnegie Training, Ontario - Centre Sud

2121, rue Argentia, bureau 103 Mississauga (Ontario) L5N 2X4

Téléphone : 905.894.8857

Télécopieur : 905.826.5565

Sans frais : 1.800.361.2032

Web : www.carnegie.ca

Nous obtenons des résultats pour nos clients en leur montrant comment concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des initiatives visant à faire croître leurs activités. Les clients améliorent leur capacité et leurs compétences afin d'atteindre des objectifs ambitieux au fur et à mesure que nous bâtissons une culture axée sur les actions.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca.

I.D.E.A.S. Inc

197, rue Grand River N Paris (Ontario) N3L 2N2

Téléphone : 519.771.7979

Télécopieur : 519.448.4099

Web : www.ideasinc.ca

Nous utilisons une démarche axée sur le travail d'équipe afin d'analyser les problèmes complexes, de mettre en œuvre et d'implanter des solutions pratiques qui réduisent le gaspillage et la frustration, améliorent la performance organisationnelle et augmentent la satisfaction des employés et des clients. On établit des mesures de la performance pour guider les activités d'amélioration et assurer la responsabilisation.

Centre de perfectionnement en gestion

Faculté des affaires - Université de Brock
500, avenue Glenridge St. Catharines (Ontario) L2S 3A1
Téléphone : 905.688.5550
Télécopieur 905.892.9569
Web : www.bus.brocku.ca/mgmtdev

Les instructeurs/professeurs de l'université de Brock de la Faculté des affaires sont à votre disposition pour des conseils et de l'information sur la formation des employés dans tous les aspects des activités opérationnelles.

Collège de Niagara - Centre de développement des affaires

135, rue Taylor, SS 4
Niagara-on-the-Lake (Ontario) L0S 1J0
Téléphone : 905.641.2252
Télécopieur : 905-988-4310
Web : www.mybdc.biz

Les Services de perfectionnement en milieu de travail (SPT) représentent une initiative passionnante visant à promouvoir de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et des méthodes novatrices pour le perfectionnement et l'apprentissage des compétences en milieu de travail. SPT offrira des services de conseil gratuits à un minimum de 165 petites et moyennes entreprises de la région de Niagara œuvrant principalement dans les secteurs de la fabrication, de la négoce agricole et du tourisme. Les conseillers travailleront avec ces entreprises en leur offrant de l'encadrement et des consignes dans trois principaux secteurs de service : attrait, perfectionnement et excellence du personnel.

people2design

101, rue King, M-7 St. Catharines (Ontario) L2R 3H6
Téléphone : 905.641.4480
Web : www.people2design.com

Les conseillers de p2d mettent au point des systèmes, processus et politiques sur les ressources humaines et les alignent sur la stratégie de l'entreprise afin d'offrir de meilleures performances. Nous allions l'intégration des employés et des processus opérationnels par la planification - en effectuant des contrôles, en élaborant les mesures appropriées et en offrant des services de recherche de cadres.

Rémunération et avantages sociaux

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés en rémunération et en avantages sociaux. Ces derniers peuvent vous aider dans toute une variété de questions touchant les ressources humaines, notamment dans les principales catégories suivantes:

Paie : aider les organismes à mettre en place et à administrer un système de paie pour rémunérer les employés en contrepartie de leur travail (par ex. systèmes de paie, règlements du gouvernement, retenues, paie de vacances, salaire minimum, etc.)

Rémunération : aider les organismes à déterminer un « paiement » approprié en contrepartie du travail des employés, qu'il s'agisse d'une récompense pécuniaire ou d'autres formes de prime/récompense/à-côté (par ex. se conformer aux lois du travail, échelle salariale en fonction des compétences/ de la scolarité/ de l'expérience/ de la durée des fonctions, type de paiement horaire/ salaire, bonifications, etc.)

Avantages sociaux : aider les organismes à décider si des avantages sociaux seraient souhaitables dans leur situation, quels genres de garanties conviendraient le mieux à leur entreprise (par ex. plans des besoins des entreprises : congés, avantages complémentaires, assurance maladie, soins médicaux, accident)

Pensions : aider les organismes à élaborer leurs régimes de pension (par ex., retraite de vos employés [âge/durée du service], pourcentage de la paie, prestation contributive, RÉER, etc.)

Programmes d'assistance des employés : programme d'entreprise complet qui aide les employés à surmonter leurs problèmes sur le plan personnel et professionnel (dépendances, problèmes familiaux, etc.) (par ex. counselling, centres de traitement, accès à des médecins spécialistes/groupes de soutien, interventions, etc.)

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Rémunération et avantages sociaux.

Entreprise	Pale	Rémunération	Avantages sociaux	Pensions	PAE
Ceridian Canada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>
EPR Certified General Accountants	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
HR-Fusion Inc.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Synergy Benefits Consulting Inc.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905.282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca.

Conformité à la loi

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés en conformité à la loi. Ces derniers peuvent vous aider dans toute une variété de questions juridiques touchant les ressources humaines, notamment dans les principales catégories suivantes:

Diversité/Droits de la personne: aider les organismes à comprendre leur responsabilité envers la diversité, les lois fédérales et provinciales contre la discrimination et comment prévenir les violations (par ex. recrutement équitable, encouragement de la diversité, promotion de l'égalité, etc.)

Handicaps: aider les organismes à comprendre leur responsabilité envers les personnes handicapées et la prévention de la discrimination (par ex. devoir d'adapter le lieu de travail, prévention de la discrimination, etc.)

Harcèlement: aider les organismes à prévenir, à éliminer des cas existants ou à corriger d'anciens cas de harcèlement (sexuel et autre) (par ex. formation sur la prévention, donner suite aux plaintes, etc.)

Discipline et cessation d'emploi: aider les organismes à prendre les mesures disciplinaires appropriées pour corriger les situations de non-respect des normes des entreprises, et comment aborder sur le plan juridique et éthique les questions liées à la cessation d'emploi (par ex. avertissements, congédiement injustifié, licenciement pour motif valable, etc.)

Relations avec les employés/de travail: aider les organismes avec leurs relations employés-direction (par ex. syndicats, rôle du gouvernement, négociation collective, etc.)

Gestion des conflits/Médiation/Arbitration: aider les organismes à réconcilier les différences des parties à un conflit en faisant appel à des solutions impliquant une 3^e partie neutre (par ex. différends d'ordre financier ou sur les contrats, négociations avec les syndicats, griefs, conflits entre employés, etc.)

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Conformité à la loi.



Entreprise	Diversité	Handicaps	Discipline et cessation d'emploi	Harcèlement	Relations avec les employés et de travail	Autres questions juridiques
Ceridian Canada						<input checked="" type="checkbox"/>
EPR Certified General Accountants	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
HR-Fusion Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Centre de perfectionnement en gestion, Université de Brock, Faculté des affaires	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Collège Niagara			<input checked="" type="checkbox"/>			
people2design	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905.282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca.

Centre de perfectionnement en gestion

Faculté des affaires - Université de Brock
500, avenue Glenridge Catharines (Ontario) L2S 3A1
Téléphone : 905.688.5550
Télécopieur 905.892.9569
Web : www.bus.brocku.ca/mgmtdev

Les instructeurs/professeurs de l'université de Brock de la Faculté des affaires sont à votre disposition pour des conseils et de l'information sur la formation des employés dans tous les aspects des activités opérationnelles.

Collège de Niagara - Centre de développement commercial

135, rue Taylor, SS 4
Niagara-on-the-Lake (Ontario) L0S 1J0
Téléphone : 905.641.2252
Télécopieur : 905-988-4310
Web : www.mybdc.biz

Les Services de perfectionnement en milieu de travail (SPT) représentent une initiative passionnante visant à promouvoir de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et des méthodes novatrices pour le perfectionnement et l'apprentissage des compétences en milieu de travail. SPT offrira des services de conseil gratuits à un minimum de 165 petites et moyennes entreprises de la région de Niagara œuvrant principalement dans les secteurs de la fabrication, de la négoce agricole et du tourisme. Les conseillers travailleront avec ces entreprises en leur offrant de l'encadrement et des consignes dans trois principaux secteurs de service : attrait, perfectionnement et excellence du personnel.

people2design

101, rue King, M-7 St. Catharines (Ontario) L2R 3H6
Téléphone : 905.641.4480
Web : www.people2design.com

Les conseillers de p2d mettent au point des systèmes, processus et politiques sur les ressources humaines et les alignent sur la stratégie de l'entreprise afin d'offrir de meilleures performances. Nous allions l'intégration des employés et des processus opérationnels par la planification - en effectuant des contrôles, en élaborant les mesures appropriées et en offrant des services de recherche de cadres.

Sécurité sur le lieu de travail

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés en sécurité sur le lieu de travail. Ces derniers peuvent vous aider dans toute une variété de questions touchant la sécurité sur le lieu de travail, notamment dans les principales catégories suivantes:

Indemnisation des accidentés du travail : aider les organismes à comprendre les indemnités payables par les employeurs et le gouvernement dans le cas de blessures encourues au travail et comment gérer ce processus/programme (par ex. préparer les demandes d'indemnisation, accorder des congés, payer les primes, etc.)

Retour au travail : aider à créer un programme d'aide de retour au travail des employés blessés (par ex. mise en place de tâches légères, rajustement des responsabilités, réduction des heures de travail, équipement spécial, ergonomie, etc.)

Sécurité sur le lieu de travail – CSPAAT : veiller à respecter les divers règlements de la CSPAAT, aider les organismes à prévenir les accidents et blessures sur le lieu de travail (par ex. règlements et lois sur la sécurité sur le lieu de travail, etc.)

Ergonomie et bien-être : aider les organismes à obtenir et à maintenir un lieu de travail sain pour les employés, sur le plan physique comme mental, comprend également la prévention des blessures (par ex. faire face aux problèmes liés à l'industrie et au bureau, prévention au moyen d'équipement adéquat, action éducative sur le lieu de travail, etc.)

Planification des urgences : aider les organismes à reconnaître et à planifier les situations d'urgence éventuelles sur le lieu de travail, et comment minimiser les risques/coûts associés (par ex. plan de prévention, plan de reprise des activités, etc.)

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Sécurité sur le lieu de travail.

Entreprise	Indemnisation des accidents du travail	Retour au travail	Sécurité sur le lieu de travail—CSPAAT	Ergonomie et bien-être	Planification des urgences	Autres questions liées à la sécurité
CeridianCanada		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	
Crawford Canada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Don Rode and Associates	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
EPR Certified General Accountants	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
HR-Fusion Inc.				<input checked="" type="checkbox"/>		
I.D.E.A.S. Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
Centre de perfectionnement en gestion, Université de Brock, Faculté des affaires				<input checked="" type="checkbox"/>		
people2design	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
Provincial Safety Partners	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905.282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

Crawford Canada

110A, rue Hannover, bureau 203 St. Catharines (Ontario) L2W 1A4

Téléphone : 905.688.1011

Télécopieur : 905.688.3338

Web : www.crawfordandcompany.ca

Services d'administration aux tiers conçus pour aider les employeurs, les organismes gouvernementaux et les assureurs avec la CSPAAT, le retour au travail, les clients blessés.

Don Rode and Associates

2, ruelle Leicester St. Catharines (Ontario) L2N 5Y9

Téléphone : 905.935.7144

Télécopieur : 905.935.0166

Services professionnels de gestion des demandes d'indemnisation à la CSPAAT pour les employeurs de la région de Niagara, avec spécialisation dans les appels et audiences relatives à la CSPAAT/TASPAAT, ainsi que dans le traitement de dossiers d'indemnisation complexes. Élaboration de programmes de retour au travail et initiatives de prévention des accidents.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca

Centre de perfectionnement en gestion

Faculté des affaires - Université de Brock

500, avenue Glenridge St. Catharines (Ontario) L2S 3A1

Téléphone : 905.688.5550

Télécopieur 905.892.9569

Web : www.bus.brocku.ca/mgmtdev

Les instructeurs/professeurs de l'université de Brock de la Faculté des affaires sont à votre disposition pour des conseils et de l'information sur la formation des employés dans tous les aspects des activités opérationnelles.

Développement organisationnel

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés en développement organisationnel. Ces derniers peuvent aider votre organisme en matière de développement organisationnel, notamment dans les principales catégories suivantes:

Gestion de la performance : aider les organismes à contrôler, à évaluer et à améliorer la performance des employés (par ex. résultats des ventes, gestion de la qualité, etc.)

Formation et perfectionnement : programme et méthodes visant à améliorer les compétences ou à préparer un employé à de futures responsabilités inhérentes au poste (par ex. dégager les points forts/les secteurs à améliorer, établir les compétences nécessaires, offrir la formation, etc.)

Encadrement et mentorat : les conseillers offrent régulièrement, à des particuliers ou à des groupes, des conseils éclairés ou du soutien en matière d'emploi et de carrière, dans l'optique d'améliorer ou de développer les compétences et la performance.

Planification des RH : prévisions de la demande future d'employés dans l'organisme (par ex. nombre, types de compétence et d'aptitude, échéanciers, etc.)

Planification stratégique: aider à cerner les objectifs à long terme d'une entreprise, ainsi que les moyens qu'elle compte mettre en œuvre pour y parvenir.

Communications: aider les organismes à améliorer le transfert et la compréhension de l'information qui passe d'une personne à l'autre, à l'interne comme à l'externe.

Promotion du travail d'équipe : aider à renforcer la cohésion entre les employés, améliorer les relations de collaboration et de support sur le lieu de travail.

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Développement organisationnel.



Entreprise	Gestion de la performance	Formation et perfectionnement	Encadrement et mentorat	Planification des RH	Autres questions sur le développement organisationnel
Career Partners/Hazell & Associates	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.D. Henderson Associates, Priority Management	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>
Ceridian Canada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dale Carnegie Training, Ontario - South Central	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
EPR Certified General Accountants	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
The Frontier Group		<input checked="" type="checkbox"/>			
HR-Fusion Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
I.D.E.A.S. Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Centre de perfectionnement en gestion, Université de Brock, Faculté des affaires	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Collège Niagara	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
people2design	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Career Partners/Hazell & Associates

1220, rue Yonge, bureau 300 Toronto (Ontario) M4T 1W1

Téléphone : 416.961.3700 Télécopieur : 416.961.3510

Web : www.hazell.com

Vos problèmes et besoins sortent-ils des sentiers battus, alors pourquoi vous contenter de solutions toutes faites? Nous aidons les organismes à attirer, à maintenir, à perfectionner et à faire la transition de leurs biens les plus précieux - les employés – au moyen de programmes de transition souples et adaptables, tout en investissant dans les employés et les programmes d'encadrement des cadres directeurs. Comptez sur nous pour vous offrir des solutions qui inspirent, transforment et intéressent vos talents.

C.D. Henderson Associates, Priority Management

77, rue Linwell St. Catharines (Ontario) L2N 6R1

Téléphone : 905. 935,3466 Télécopieur : 905.935.1153

Courriel : priority@cogeco.ca

Web : www.prioritymanagement.com/cdh

Organisme de formation et de conseil à l'échelle mondiale, notre firme organise des ateliers, sous la forme de séances ouvertes au public ou internes. Nous nous spécialisons dans la gestion du temps et de la charge de travail, la productivité individuelle grâce à l'utilisation d'organismes tels que Outlook, Lotus Notes et Group Wire. Notre cours de gestion des projets se démarque comme la meilleure formation offerte pour visualiser et mettre en œuvre des projets, ainsi que pour acquérir des connaissances sur le logiciel Microsoft Projects, le service à la clientèle, l'art de négocier et les compétences en matière d'influence.

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905. 282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

Dale Carnegie Training, Ontario - Centre Sud

2121, rue Argentia, bureau 103 Mississauga (Ontario) L5N 2X4

Téléphone : 905.894.8857

Télécopieur : 905.826.5565

Sans frais : 1.800.361.2032, poste 257

Web : www.carnegie.ca

Nous obtenons des résultats pour nos clients en leur montrant comment concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des initiatives visant à faire croître leurs activités. Les clients améliorent leur capacité et leurs compétences afin d'atteindre des objectifs ambitieux au fur et à mesure que nous bâtissons une culture axée sur les actions.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

The Frontier Group

264, avenue Welland, bureau 400 St. Catharines (Ontario) L2R 2P8

Téléphone : 905.935.2702

Télécopieur : 905.935.1369

Web : www.frontiergroup.biz

The Frontier Group est un pionnier en matière de travail d'équipe et de leadership. Nous guidons les équipes vers de nouveaux sommets en termes d'efficacité et d'énergie positive. Toutes les expériences vécues chez The Frontier Group allient avec habileté aventure, apprentissage et divertissement. Travailler, c'est s'amuser!

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca.

I.D.E.A.S. Inc

197, rue Grand River N Paris (Ontario) N3L 2N2

Téléphone : 519.771.7979

Télécopieur : 519.448.4099

Web : www.ideasinc.ca

Nous utilisons une démarche axée sur le travail d'équipe afin d'analyser les problèmes complexes, de mettre en œuvre et d'implanter des solutions pratiques qui réduisent le gaspillage et la frustration, améliorent la performance organisationnelle et augmentent la satisfaction des employés et des clients. On établit des mesures de la performance pour guider les activités d'amélioration et assurer la responsabilisation.

Centre de perfectionnement en gestion

Faculté des affaires - Université de Brock

500, avenue Glenridge Catharines (Ontario) L2S 3A1

Téléphone : 905.688.5550

Télécopieur 905.892.9569

Web : www.bus.brocku.ca/mgmtdev

Les instructeurs/professeurs de l'université de Brock de la Faculté des affaires sont à votre disposition pour des conseils et de l'information sur la formation des employés dans tous les aspects des activités opérationnelles.

Collège de Niagara - Centre de développement des affaires

135, rue Taylor, SS 4
Niagara-on-the-Lake (Ontario) L0S 1J0
Téléphone : 905.641.2252
Télécopieur : 905-988-4310
Web : www.mybdc.biz

Les Services de perfectionnement en milieu de travail (SPT) représentent une initiative passionnante visant à promouvoir de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et des méthodes novatrices pour le perfectionnement et l'apprentissage des compétences en milieu de travail. SPT offrira des services de conseil gratuits à un minimum de 165 petites et moyennes entreprises de la région de Niagara œuvrant principalement dans les secteurs de la fabrication, de la négoce agricole et du tourisme. Les conseillers travailleront avec ces entreprises en leur offrant de l'encadrement et des consignes dans trois principaux secteurs de service : attrait, perfectionnement et excellence du personnel.

people2design

101, rue King, M-7 St. Catharines (Ontario) L2R 3H6
Téléphone : 905.641.4480
Web : www.people2design.com

Les conseillers de p2d mettent au point des systèmes, processus et politiques sur les ressources humaines et les alignent sur la stratégie de l'entreprise afin d'offrir de meilleures performances. Nous allions l'intégration des employés et des processus opérationnels par la planification - en effectuant des contrôles, en élaborant les mesures appropriées et en offrant des services de recherche de cadres.

NOTES:

Autres services en ressources humaines

Cette section renferme une liste par ordre alphabétique des conseillers en ressources humaines spécialisés en technologie des ressources humaines, en orientation professionnelle et en gestion de la qualité. Les principales catégories sont les suivantes:

Gestion de la technologie: aider les organismes à optimiser les technologies informatiques en gestion des ressources humaines.

Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) et Système de gestion des ressources humaines (SGRH): SGRH se rapporte à la fonction et à la technologie qui appuie la planification, l'utilisation, le développement et l'administration de l'ensemble des ressources humaines au sein d'une entreprise. SIRH se rapporte à la technologie qui permet de recueillir, d'analyser, de résumer et de faire part de données qui permettent aux spécialistes en RH et cadres hiérarchiques de formuler et de mettre en œuvre des stratégies.

Systèmes de gestion de la qualité: aider les organismes à mettre en place des systèmes de type ISO 9000 et de gestion de la qualité totale sur le lieu de travail.

Orientation professionnelle: aider les employés d'organismes à définir des objectifs professionnels et le cheminement de carrière.

Gestion de la transition/du changement: aider les organismes à comprendre les conséquences de la transition et du changement sur le lieu de travail et à les gérer avec efficacité (par ex. changement dans la direction, la propriété, les stratégies, les procédures opérationnelles, les produits, les marchés, l'aide au reclassement, etc.)

Pour déterminer les conseillers qui se spécialisent dans ces secteurs, reportez-vous au tableau Autres services.

Entreprise	Gestion de la technologie	SIRH et SGRH	Orientation professionnelle	Transition	Systèmes de gestion de la qualité
Career Partners/ Hazell & Associates			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
C.D. Henderson Associates, Priority Management	<input checked="" type="checkbox"/>				
Ceridian Canada		<input checked="" type="checkbox"/>			
Dale Carnegie Training, Ontario - South Central				<input checked="" type="checkbox"/>	
EPR Certified General Accountants				<input checked="" type="checkbox"/>	
HR-Fusion Inc.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
I.D.E.A.S. Inc.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Centre de perfectionnement en gestion, Université de Brock, Faculté des affaires	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Collège Niagara					<input checked="" type="checkbox"/>

Career Partners/Hazell & Associates

1220, rue Yonge, bureau 300 Toronto (Ontario) M4T 1W1

Téléphone : 416.961.3700 Télécopieur : 416.961.3510

Web : www.hazell.com

Vos problèmes et besoins sortent-ils des sentiers battus, alors pourquoi vous contenter de solutions toutes faites? Nous aidons les organismes à attirer, à maintenir, à perfectionner et à faire la transition de leurs biens les plus précieux - les employés – au moyen de programmes de transition souples et adaptables, tout en investissant dans les employés et les programmes d'encadrement des cadres directeurs. Comptez sur nous pour vous offrir des solutions qui inspirent, transforment et intéressent vos talents.

C.D. Henderson Associates, Priority Management

77, rue Linwell St. Catharines (Ontario) L2N 6R1

Téléphone : 905. 935,3466 Télécopieur : 905.935.1153

Courriel : priority@cogeco.ca

Web : www.prioritymanagement.com/cdh

Organisme de formation et de conseil à l'échelle mondiale, notre firme organise des ateliers, sous la forme de séances ouvertes au public ou internes. Nous nous spécialisons dans la gestion du temps et de la charge de travail, la productivité individuelle grâce à l'utilisation d'organismes tels que Outlook, Lotus Notes et Group Wire. Notre cours de gestion des projets se démarque comme la meilleure formation offerte pour visualiser et mettre en œuvre des projets, ainsi que pour acquérir des connaissances sur le logiciel Microsoft Projects, le service à la clientèle, l'art de négocier et les compétences en matière d'influence.

Ceridian Canada - Siège social

125, rue Garry Winnipeg (Manitoba) R3C 3P4

Téléphone sans frais : 1 877 237.4342

Télécopieur sans frais : 1 888 311.2117

Web : www.ceridian.ca

Markham : 905.947.7200 Mississauga : 905.282.8100

Ceridian propose à ses clients les meilleures pratiques en matière de solutions destinées aux ressources humaines afin de les aider à acquérir des talents exceptionnels, à payer leur personnel avec justesse et à temps, et à pousser à l'engagement et au bien-être des employés. De la paie aux SIRH en passant par les programmes d'aide aux employés; et des solutions de recrutement à l'évaluation des candidats et à la vérification de leurs antécédents en passant par les services de conseil et de formation en RH, les solutions de Ceridian aident nos clients à optimiser la valeur de leurs employés.

Dale Carnegie Training, Ontario - Centre Sud

2121, rue Argentia, bureau 103 Mississauga (Ontario) L5N 2X4

Téléphone : 905.894.8857

Télécopieur : 905.826.5565

Sans frais : 1.800.361.2032

Web : www.carnegie.ca

Nous obtenons des résultats pour nos clients en leur montrant comment concevoir et mettre en œuvre des stratégies et des initiatives visant à faire croître leurs activités. Les clients améliorent leur capacité et leurs compétences afin d'atteindre des objectifs ambitieux au fur et à mesure que nous bâtissons une culture axée sur les actions.

EPR Certified General Accountants

3930, rue Montrose Niagara Falls (Ontario) L2H 3C9

Téléphone : 905.358.5729

Télécopieur : 905.358.7188

Web : www.epr.ca

Nous nous spécialisons dans les questions portant sur les ressources humaines et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Nous offrons des services complets en matière de ressources humaines et aidons nos clients avec les enquêtes liées aux demandes d'indemnisation auprès de la CSPAAT, les demandes d'appel, les groupes tarifaires, le retour au travail, les vérifications et les demandes d'appel en rapport avec le programme Sécurité avant tout.

HR-Fusion Inc.

140, rue Locke Sud, bureau 201 Hamilton (Ontario) L8P 4A9

Téléphone : 905.527.2860

Télécopieur : 905.527.5390

Web : www.hr-fusion.ca

L'équipe spécialisée de HR-Fusion vous permet d'avoir accès à une expertise professionnelle dans les secteurs tels que la sélection, la rétention, les relations avec les employés, la gestion du rendement, les salaires, les sondages sur les employés, la formation en leadership, les manuels de politiques et les contrôles de l'efficacité en matière de RH. HR-Fusion est votre source à guichet unique pour toutes vos solutions en matière de ressources humaines. Pour voir notre gamme complète de services, visitez www.hr-fusion.ca.

I.D.E.A.S. Inc

197, rue Grand River N Paris (Ontario) N3L 2N2

Téléphone : 519.771.7979

Télécopieur : 519.448.4099

Web : www.ideasinc.ca

Nous utilisons une démarche axée sur le travail d'équipe afin d'analyser les problèmes complexes, de mettre en œuvre et d'implanter des solutions pratiques qui réduisent le gaspillage et la frustration, améliorent la performance organisationnelle et augmentent la satisfaction des employés et des clients. On établit des mesures de la performance pour guider les activités d'amélioration et assurer la responsabilisation.

Centre de perfectionnement en gestion

Faculté des affaires - Université de Brock

500, avenue Glenridge Catharines (Ontario) L2S 3A1

Téléphone : 905.688.5550

Télécopieur 905.892.9569

Web : www.bus.brocku.ca/mgmtdev

Les instructeurs/professeurs de l'université de Brock de la Faculté des affaires sont à votre disposition pour des conseils et de l'information sur la formation des employés dans tous les aspects des activités opérationnelles.

Collège de Niagara - Centre de développement des affaires

135, rue Taylor, SS 4

Niagara-on-the-Lake (Ontario) L0S 1J0

Téléphone : 905.641.2252

Télécopieur : 905-988-4310

Web : www.mybdc.biz

Les Services de perfectionnement en milieu de travail (SPT) représentent une initiative passionnante visant à promouvoir de meilleures pratiques en matière de ressources humaines et des méthodes novatrices pour le perfectionnement et l'apprentissage des compétences en milieu de travail. SPT offrira des services de conseil gratuits à un minimum de 165 petites et moyennes entreprises de la région de Niagara œuvrant principalement dans les secteurs de la fabrication, de la négoce agricole et du tourisme. Les conseillers travailleront avec ces entreprises en leur offrant de l'encadrement et des consignes dans trois principaux secteurs de service : attrait, perfectionnement et excellence du personnel.

Prestataires de services liés à l'emploi

Ces organismes communautaires offrent de l'aide à l'emploi à leurs clients respectifs. Ils peuvent aider les entreprises en leur fournissant un moyen économique de trouver du personnel temporaire, à temps partiel et à temps plein. Ils proposent également un éventail d'autres services liés à l'emploi.

Centre d'aide à l'emploi

122, rue Queenston St. Catharines (Ontario) L2R 2Z3

Téléphone : 905.685.1353

Télécopieur : 905.685.6901

Courriel : info@employmenthelp.org

Web : www.employmenthelp.org

Le Centre d'aide à l'emploi, présent à St. Catharines, Welland, Grimsby et Smithville, offre un éventail complet de services de préparation à l'emploi aux adultes à la recherche d'un emploi. Les employeurs qui cherchent à embaucher du personnel peuvent se servir du Service de jumelage emploi-travailleur pour recevoir des recommandations de candidats qualifiés. Les employeurs admissibles peuvent recevoir une aide salariale pour de nouvelles recrues par l'intermédiaire d'Emploi Connexion.

Careers Niagara

101, rue King, M-7 St. Catharines (Ontario) L2R 3H6

Téléphone : 905.641.8787

Web : www.careersniagara.com

careersNiagara.com, un babillard d'emploi visant à promouvoir l'image de marque de Niagara sur le marché de l'emploi afin de répondre à ses enjeux en matière de recrutement, adopte une démarche différente - mettant en valeur nos industries. La péninsule de Niagara avait besoin de présenter les possibilités d'emploi. Le coût d'affichage d'un emploi sur ce site sont raisonnables pour les employeurs.

Fletcher & Associates Inc.

269, rue Herkimer Hamilton (Ontario) L8P 2H8

Téléphone : 905.526.0807

Télécopieur : 905.526.0051

Fletcher & Associates offre un programme de travail-études de 6 mois, financé par le gouvernement fédéral, Connections Niagara. Ce programme s'adresse aux personnes âgées de 15 à 30 ans qui souhaitent travailler dans le domaine des soins de la santé. Les participants sont reliés à des employeurs éventuels au moyen d'une liaison entre les organismes de santé de la région et le gestionnaire du programme.

Job Gym

210, rue King St. Catharines (Ontario) L2R 3J9

Téléphone : 905.682.8372

Télécopieur : 905.682.7881

Web : www.jobgym.com

Les personnes à la recherche d'emploi ont accès à notre zone de ressources et participent à des ateliers et à de la formation offerts gratuitement. Du counselling d'emploi est également offert à ceux qui y sont admissibles. Les employeurs affichent leurs offres d'emploi et ont accès à notre base de données de C.V. sans aucuns frais. Renseignez-vous sur nos salons d'emploi gratuits, ainsi que sur les programmes d'aide salariale. Visitez www.jobgym.com

Collège Niagara - Formation continue

300, rue Woodlawn Welland (Ontario) L3C 7L3

Téléphone : 905.735.2211

Télécopieur : 905.736.6010

Courriel : ce@niagarac.on.ca

Web : www.ce.niagarac.on.ca

La formation continue fournie une excellence formation à celles et à ceux qui aimeraient devenir des experts en ressources humaines. Nous offrons un certificat en gestion des ressources humaines et les cours peuvent servir à l'obtention de la désignation de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA). Pour de plus amples renseignements, visitez notre site à www.ce.niagarac.on.ca

Centres d'emploi et des ressources d'apprentissage de Niagara West

C.P. 460 Beamsville (Ontario) L0R 1B0
Téléphone : 905.563.1515
Télécopieur : 905.563.5612
Courriel : workforce@alrcniagarawest.org
Web : www.alrcniagarawest.org

Services de soutien aux personnes au chômage/sous-employées inscrites au Club de recherche d'emploi de Service Canada, spécialisées dans les services d'emploi de 40 travailleurs et plus, « Job Developer » relie les employés avec les employeurs, centre situé dans 3 municipalités (Niagara West, programmes transférables, ateliers personnalisés, formation sur les logiciels, recyclage des compétences de la main-d'œuvre, abonnement à 3 chambres de commerce/Rotary Clubs.

Marche des dix sous de l'Ontario

3300, autoroute Merrittville Thorold (Ontario) L2V 4Y6
Téléphone : 905.687.8484 Sans frais : 1.800.263.4742
TTY : 905.687.9522
Télécopieur : 905.685.6651
Web : www.marchofdimes.ca

La Marche des dix sous de l'Ontario offre des services d'emploi complets aux personnes handicapées. Des programmes d'évaluation, de recyclage, de placement, d'encadrement et de soutien continu sont offerts à la fois aux clients et aux employeurs. Une équipe composée d'une variété de professionnels travaille avec les clients à toutes les étapes de leur plan de retour au travail. Des frais s'appliquent.

Start Me Up Niagara

288, rue St. Paul, 3^e étage St. Catharines (Ontario) L2R 3M9
Téléphone : 905.984.5310
Télécopieur : 905.984.8949
Web : www.startmeupniagara.ca

Start Me Up Niagara offre un service d'expansion des petites entreprises aux particuliers qui sont admissibles à un emploi par l'entremise du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées. Propose également des études de viabilité des entreprises, des plans d'affaires, de l'aide à la configuration des systèmes, de l'encadrement par l'intermédiaire des groupes Strictly Business, l'utilisation partagée des ordinateurs et autres équipements internes.

Agences d'emploi

Ces agences peuvent vous donner un accès rapide à du personnel temporaire, à temps partiel et à temps plein.

Absolute Hospitality Inc.

43, rue Church, bureau 405 St. Catharines (Ontario) L2R 7E1

Téléphone : 905.641.2044

Télécopieur : 905.641.1905

Courriel : info@absolutehospitality.ca

Web : www.absolutehospitality.ca

Personnel temporaire ou sur demande pour l'industrie de l'hospitalité. Serveurs, cuisiniers, préposés aux chambres d'hôtel, barmen, aides de cuisine, plongeurs, concierges, porteurs de bagages, caissiers, buandiers.

Kelly Services

8, rue Church St. Catharines (Ontario) L2R 3B3

Téléphone : 905.685.7338

Télécopieur : 905.687.8611

Web : www.kellyservices.ca

Nous sommes un prestataire de services complets en dotation de personnel pour les employés de bureau et de l'industrie à temps partiel et à temps plein, ainsi que pour un éventail de professionnels.

Manpower

350, rue Ontario St. Catharines (Ontario) L2R 5L8

Téléphone : 905.688.6080

Télécopieur : 905.688.3967

Web : www.manpower.com

Manpower offre aux employeurs une gamme de services pour le cycle complet d'emploi et de l'entreprise, y compris le recrutement de travailleurs à temps plein, à temps partiel et à contrat, des services d'évaluation, de sélection et de formation des employés, de l'aide au reclassement, de l'impartition et des services consultatifs. Manpower met l'accent sur l'accroissement de la productivité par l'entremise de l'amélioration de la qualité, de l'efficacité et de la réduction des coûts afin de permettre à nos clients de sortir gagnants dans le monde du travail en évolution.

Ressources additionnelles

Agence du revenu du Canada (CCRA)

Information sur les salaires et les taxes.

<http://www.cra-arc.gc.ca/menu-f.html>

Aide aux subventions salariales

Le programme d'aide aux subventions salariales vise à aider les personnes au chômage à trouver des emplois à temps plein de 30 heures par semaine au minimum.

<http://www.becon.org/programs/wsa/?link=1>

apprenticesearch.com

apprenticesearch.com fournit de l'information gratuite sur l'apprentissage à Niagara et sa région. Les employeurs et apprentis/candidats apprentis sont invités à explorer les occasions qui leur sont offertes de créer des liens avec votre région.

<http://www.apprenticesearch.com/Niagarahomepage.asp>

Associations de santé et de sécurité

Les associations de santé et sécurité de l'Ontario, qui sont financées par la CSPAAAT, offrent des programmes de formation, des produits et des services aux travailleurs et employeurs de la province. Parmi ces partenaires, on compte 12 associations industrielles pour la sécurité au travail, le Centre de santé et sécurité des travailleurs et des travailleuses de l'Ontario et les centres de santé des travailleurs(es) de l'Ontario. Vous trouverez les coordonnées de ces associations en suivant le lien ci-dessous.

http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/Public/fr_partnershealthandsafety#healthsafety

Bureau des conseillers des employeurs (BCE)

Le BCE est un organisme indépendant du ministère du Travail (<http://www.labour.gov.on.ca/french/>) qui vient en aide aux employeurs de l'Ontario depuis 1985. Nous offrons des conseils professionnels aux employeurs de toute taille, y compris des services de médiation, de négociation et de représentation aux employeurs qui ont moins de 100 employés, par l'entremise du système de l'assurance et la sécurité au travail.

http://www.employeradviser.ca/html/aboutus_fr.html

Ressources additionnelles

Canadian HR Reporter

Publié 22 fois par an, ce tabloïde populaire offre aux lecteurs les toutes dernières nouvelles, de l'information sur les dernières tendances et pratiques, des conseils d'expert, des expériences et des points de vue de praticiens, d'études et de ressources en RH.

<http://www.hrreporter.com/home/>

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) est un organisme gouvernemental fédéral situé à Hamilton en Ontario, dont le mandat est d'appuyer la vision d'éliminer toutes les maladies et les blessures des Canadiens au travail.

<http://www.cchst.ca/>

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) fait la promotion de la santé et la sécurité au travail et fournit un régime d'indemnisation des travailleurs aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses de l'Ontario. Ce site offre une multitude de renseignements sur la prévention, les formulaires, les questions de santé et les programmes de retour au travail ainsi que des liens vers d'autres organisations de santé et sécurité.

http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/public/home_f

Commission des relations de travail de l'Ontario

La Commission des relations de travail de l'Ontario est un organisme quasi judiciaire autonome, dont le mandat est d'assurer la médiation et le règlement de tout un éventail d'affaires liées à l'emploi et aux relations de travail et qui sont régies par un certain nombre de lois de l'Ontario.

<http://www.olrb.gov.on.ca/french/homepagef.htm>

Ressources additionnelles

Conseils sectoriels

Les conseils sectoriels cherchent à cerner les enjeux actuels et futurs liés aux ressources humaines, aux compétences et à l'apprentissage et à mettre en œuvre des stratégies de planification et de perfectionnement des ressources humaines à long terme pour leur secteur respectif.

<http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/prh/corporatif/secteur/listeconseilsectoriels.shtml>

Crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA)

Le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (CIFA) est un crédit d'impôt remboursable à l'intention des sociétés et des entreprises non constituées en personne morale qui embauchent des apprentis dans certains métiers spécialisés pendant les 36 premiers mois d'un programme de formation en apprentissage.

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers/taxcredit.html>

Droits de la personne au Canada

Renferme de l'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la jurisprudence en la matière.

<http://laws.justice.gc.ca/fr/showtdm/cs/H-6>

Emplois d'été Canada (EEC)

Emplois d'été Canada est une nouvelle initiative du programme Expérience emploi été. Il accorde des subventions salariales pour aider les employeurs canadiens d'organismes sans but lucratif, du secteur public et de petites entreprises du secteur privé comptant 50 employés ou moins à créer des emplois d'été pour les étudiants âgés de 15 à 30 ans.

<http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/ij/pej/programme/pce.shtml>

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

Porte-parole des petites entreprises depuis 35 ans, la FCEI compte plus de 105 000 membres à l'échelle du pays œuvrant dans divers secteurs. En s'appuyant sur les opinions de ses membres recueillies par le biais de sondages réguliers, la FCEI défend les intérêts des PME à tous les niveaux de gouvernement : fédéral, provincial et municipal.

<http://www.cfib.ca/fr/>

Ressources additionnelles

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées

Aider les personnes handicapées à se préparer, à travailler et à trouver un emploi, ou à devenir travailleur indépendant, ainsi qu'à acquérir les compétences dont elles ont besoin pour conserver ce nouvel emploi.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml

Formation parrainée par l'employeur (FPE)

Le volet Formation parrainée par l'employeur (FPE) de la mesure de soutien des Partenariats du marché du travail fournit une aide financière aux employeurs admissibles afin de soutenir des activités de formation approuvées et destinées aux employés identifiés comme étant à risque de perte d'emploi.

http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/fpe/desc_fpe.shtml

Human Resource Professional Association of Niagara (HRPAN)

Le HRPAN façonne l'excellence organisationnelle en donnant les moyens aux professionnels des ressources humaines de relier la gestion efficace des employés au succès de l'entreprise.

<http://www.hrpan.ca/>

Inventaire des programmes et services (IPS)

L'IPS est une base de données complète des programmes et services d'emploi offerts dans votre région qui peuvent mener à l'emploi. En plus des programmes locaux, vous y trouverez de l'information sur les programmes et les services fédéraux et provinciaux.

<http://www.211toronto.ca/ips/index.jsp>

Loi sur les normes d'emploi (LNE)

L'application des normes d'emploi est assurée en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, laquelle énonce les normes minimales que les employés et les employeurs doivent respecter.

<http://www.labour.gov.on.ca/french/es/>



Ressources additionnelles

Ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU)

Le gouvernement de l'Ontario reconnaît que beaucoup d'entreprises contribuent au perfectionnement de notre main-d'œuvre. Afin de soutenir et d'encourager les investissements, nous offrons des programmes de formation et d'emploi, ainsi que des ressources pour aider sur le plan de la planification des ressources humaines, du recrutement, de l'évaluation des employés et de la sécurité sur le lieu de travail.

<http://www.edu.gov.on.ca/fre/tcu/employers/>

Partenariats pour la création d'emploi (PCE)

Le programme des Partenariats pour la création d'emplois soutient des projets créateurs d'emploi qui permettent aux individus sans emploi admissibles à l'assurance-emploi d'acquérir de l'expérience de travail significative au marché du travail.

http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pce/descf_pce.shtml

Programme des travailleurs étrangers

Un programme visant à appuyer la croissance économique au Canada en embauchant des travailleurs étrangers afin d'aider à faire face aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre.

http://www.rhdsc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Publications Ontario

Nouveau site du système de commandes électroniques de ServiceOntario, par l'intermédiaire duquel vous pouvez visualiser et commander les publications du gouvernement de l'Ontario.

<http://www.publications.serviceontario.ca/ecom/>



Ressources additionnelles

Santé et sécurité au travail

Ce guide a été rédigé afin d'aider les employeurs, les travailleurs, les constructeurs, les superviseurs, les propriétaires, les fournisseurs et toute autre personne qui a des responsabilités en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

(http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90o01_f.htm) <http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/ohsaguide/index.html>

Skilled trades Alliance

Établir des liens entre l'industrie, les jeunes et le secteur de l'enseignement afin de bâtir une main-d'œuvre dans les métiers spécialisés.

<http://www.skilledtrades.ca>

Small Business Club of Niagara (SBCN)

La principale fonction de Small Business Club Niagara est d'offrir à ses membres la possibilité de faire des affaires, de former des alliances professionnelles, de partager des clients éventuels et de s'entraider.

<http://www.sbcn.ca>

TravailleurAviséOntario

Le site officiel du ministère du Travail pour les jeunes et nouveaux travailleurs.

<http://www.worksmartontario.gov.on.ca/scripts/default.asp?lang=fr&contentID=&mcategory=>



Chambres de commerce de la région de Niagara


St. Catharines/Thorold	www.sctchamber.com 1, rue St. Paul, bureau 103 C.P. 940 St. Catharines (Ontario) L2R 6Z4 Téléphone: 905-684-2362
Niagara Falls	www.niagarafallschamber.com 4056, rue Dorchester Niagara Falls (Ontario) L2E 6M9 Téléphone: 905-374-3666
Greater Fort Erie	www.forteriechamber.com 660, rue Garrison, bureau 1 Fort Erie (Ontario) L2A 6E2 Téléphone: 905-871-3803
Lincoln	www.townoflincoln.com 4800, rue South Service Beamsville (Ontario) L0R 1B1 Téléphone: 905-563-5044
Niagara-on-the-Lake	www.niagaraonthelake.com 26, rue Queen (étage inférieur) C.P. 1043 Niagara-on-the-Lake (Ontario) L0S 1J0 Téléphone: 905-468-1950
West Lincoln	C.P. 555, 270, rue Station Smithville (Ontario) L0R 2A0 Téléphone: 905-957-1606
Port Colborne/Wainfleet	www.pcwchamber.com 76, rue Main Ouest Port Colborne (Ontario) L3K 3V2 Téléphone: 905-834-9765
Welland/Pelham	www.wellandpelhamchamber.com 32, rue East Main Welland (Ontario) L3B 3W3 Téléphone: 905-732-7515
Grimsby & District	www.grimsbychamber.com 424, rue South Service, R.R. Grimsby (Ontario) L3M 4E8 Téléphone: 905-945-8319

Pour de plus amples renseignements sur le répertoire des services en ressources humaines ou sur les activités du Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara, veuillez communiquer avec :

**Conseil de formation et d'adaptation de la
main-d'œuvre de Niagara**

1, rue St. Paul, bureau 605
St. Catharines (Ontario) L2R 7L2
Téléphone: 905 641-0801
Télécopieur: 905 641-0308
Courriel: ntab@ntab.org
Web: www.ntab.org

Avertissement: Le contenu du présent répertoire est fourni uniquement à titre d'information et l'inclusion dans ce répertoire ne constitue par un endossement des entreprises qui y figurent. Tous les services offerts dans ce répertoire sont fournis par des tiers qui assurent des services de consultation, sans aucune garantie ou représentation quelle qu'elle soit par le Conseil de formation et d'adaptation de la main-d'œuvre de Niagara (CFAMN). Le CFAMN ne prend pas position et décline toute garantie et condition expresse ou implicite quelle qu'elle soit, y compris, sans s'y limiter, toute limitation, représentation ou garantie quant à l'exactitude, l'opportunité, l'exhaustivité, l'absence de contrefaçon, la qualité marchande à toutes fins particulières. Le CFAMN n'assume aucune responsabilité pour l'utilisateur ou tout tiers quant aux conséquences de toute erreur ou omission ou divulgation de renseignements personnels ou pour l'utilisation illégale, commerciale ou de mauvaise foi par un tiers de l'information contenue dans le présent répertoire. Au moment de la publication du répertoire, toute l'information y était pertinente et exacte. Le CFAMN n'est pas tenu responsable des coordonnées des personnes-ressources contenues dans le présent répertoire.



Partenaires communautaires



EMPLOI ONTARIO

