

NOVEMBRE 2020
V.10 - N.3

EN COLLABORATION AVEC
COURRIER
Propriété par 2M.MÉDIA LAVAL.com

PROFONDÉMENT
LAVALLOIS

LE MAGAZINE ÉCONOMIQUE RÉGIONAL DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE LAVAL

CROESUS

UN FLEURON CANADIEN À LAVAL

LE COMMERCE DE DÉTAIL FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

RÉACTIVER LAVAL : CONSEILS D'EXPERTS POUR ENTREPRISES EN DÉTRESSE

A Laval et la Rive-Nord, en commercial c'est nous!

IMMODEV
AGENCE IMMOBILIÈRE
Commercial - Industriel

Marc Vadeboncoeur | Courtier immobilier agréé, D.A.

450 975.2112 | IMMODEV.CA



LABORATOIRES CLÉ EN MAIN

**4 500 à 32 300 pi²
DISPONIBLES**



NOUVEAUX ESPACES | CITÉ DE LA BIOTECH

- || Vaste stationnement extérieur sur place
- || Installations animales entièrement équipées
- || Campus axé sur l'innovation de la recherche en biologie et chimie
- || À quelques minutes d'une multitude de services et 15 minutes du métro Montmorency
- || Terrasse, centre sportif, centre de vidéo conférence, café et espace commun pour du réseautage sur place

ERICA DESCHÊNES
Vice-présidente associée
Courtier immobilier
514.375.0238
erica.deschenes@cbre.com

EUGENIA OLSHEVSKAYA
Conseillère en location
Courtier immobilier commercial
514.375.2506
eugenia.olshevskaya@cbre.com



ALEXANDRIA®
Building the Future of Life-Changing Innovation™

CBRE

CBRE Limitée, agence immobilière
1250, boulevard René-Lévesque Ouest, bureau 2800 Montréal (Québec) H3B 4W8 www.cbre.ca

Cet avis de non-responsabilité est applicable à CBRE Limitée, agence immobilière, et à toutes les autres divisions de la Société; incluant tous les employés et entrepreneurs indépendants (« CBRE »). Les renseignements contenus dans ce document, incluant de manière non exhaustive les projections, les images, les opinions, les hypothèses et les estimations (les « Renseignements ») n'ont pas été vérifiés par CBRE, et CBRE n'indique pas, ne justifie pas et ne garantit pas la pertinence, l'exactitude et l'exhaustivité des Renseignements. CBRE n'accepte pas et n'assume pas de responsabilité ou d'engagement, direct ou indirect, quant aux Renseignements ou aux références que le destinataire y fera. Le destinataire des Renseignements doit prendre les mesures qu'il estime nécessaires pour vérifier les Renseignements avant de les utiliser à titre de référence. Les Renseignements peuvent changer et toutes les propriétés décrites par les Renseignements peuvent être retirées du marché à tout moment, sans préavis et sans créer d'obligation de la part de CBRE vis-à-vis du destinataire. CBRE et le logo de CBRE sont les marques de service de CBRE Limitée et/ou ses affiliés ou sociétés apparentées dans d'autres pays. Toutes les autres marques représentées dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Tous droits réservés.

4 ACTUALITÉS

Pas de répit
durant la pandémie

5 CHRONIQUE

Subventionner les salaires

6 PORTRAIT

Un fleuron canadien
à Laval

8 DOSSIER-
MAIN-D'OEUVRE

La pénurie frappe
certains secteurs
malgré la pandémie

9 PROX-COMMERCE
LE COMMERCE DE
DÉTAIL

Le commerce de détail
face à la pénurie
de main-d'œuvre

12 ECOLEADER

Une première année
en mouvement au
Fonds écoléader

13 RÉACTIVER
LAVAL

Conseils d'experts
pour entreprises
en détresse

16 CCILAVAL

Des vidéoconférences
plus humaines

ÉDITORIAL

La lumière

En mars dernier, notre monde a basculé. On ne cesse de le dire, mais il faut se le rappeler. Ce que nous vivons est inégalé. Il est vrai que la planète a connu la grippe espagnole, néanmoins il y a tellement longtemps qu'il est difficile d'en transposer les enseignements. Il y a aussi eu des guerres, mais il reste que les comparaisons sont limitées. Il faut quand même souligner que ces événements qui ont marqué notre histoire ont un lien qui les unit : le moral des troupes.

Si j'avais écrit ces quelques lignes, ne serait-ce que quelques jours plus tôt, mon message aurait été très différent. Mais, voilà que la conjoncture est en train de changer. De bonnes nouvelles viennent faire mentir la « poisse » qui s'est abattue sur nous depuis mars dernier.

Le changement de gouvernement au sud de la frontière et les avancées en matière de vaccin nous permettent d'entrevoir que 2021 pourra sans doute être une meilleure année. Ça nous donne du moral, et le moral ce n'est pas rien, particulièrement quand on doit motiver des équipes au travail, faire des plans d'avenir, bref gérer les organisations.

Ce n'est pas terminé, mais de voir qu'il y a des options change la donne. On a beaucoup parlé de préparer l'après, de se réinventer, ça peut toutefois être difficile quand on ne voit pas, ne serait-ce qu'une petite lumière, une lueur au bout du tunnel.

La nouvelle administration qui devrait être confirmée aux États-Unis continuera d'être protectionniste. Le président Joe Biden ne s'en est pas caché : le « Buy America » sera à l'ordre du jour. Mais le changement de gouvernement permettra de la prévisibilité. Les choses ne changeront pas sur un coup de tête. Ce qui est un gain important.

Ceci dit, ce qui change vraiment la donne, c'est cette nouvelle d'un premier vaccin suffisamment performant pour nous donner l'espoir. On peut maintenant anticiper un retour à une vie un peu

plus normale. Si les nouvelles sont bonnes, il reste des embûches, mais on peut commencer à voir un calendrier se dessiner et ça fait une énorme différence.

Cela implique qu'il faut continuer de se serrer les coudes pour encore un moment. La santé mentale est un sujet qui encore aujourd'hui demeure tabou. C'est pourquoi toutes les initiatives qui rendent le partage possible sont essentielles.

On est tanné des sessions Zoom, Teams ou Meet, mais à défaut de contacts humains, elles maintiennent le lien. Avez-vous remarqué ? Le téléphone n'est plus une option. Même pour une courte discussion, on opte pour les plateformes. Parce que s'il n'est pas possible de se toucher, on peut au moins voir d'autres humains que ceux de notre bulle familiale, diversifier les contacts.

On parle beaucoup de diversité. C'est essentiel d'échanger avec d'autres qui ne pensent pas comme nous, pour susciter le choc des idées, pour faire jaillir de nouvelles façons de voir. L'intangible nous manque cruellement. La discussion dans le cadre de porte, le petit commentaire à la machine à café qui initie la bonne idée. Les annonces autour des avancées vers un vaccin accessible à tous nous permettent de rêver. On pourra retrouver ces moments qui ont parfois été vus comme des pertes de temps et qui regagnent maintenant leurs lettres de noblesse.

On aura appris beaucoup durant cette crise. On aura fait la part des choses entre de ce qui est essentiel, important et ce qui est accessoire. On espère qu'on retiendra que les contacts humains sont dans cette liste de l'essentiel dans nos vies. Et que l'équilibre est fragile et que l'on peut basculer rapidement. Souhaitons que des sujets auparavant tabous, comme l'est la santé mentale, le soit moins.



Marie Grégoire

Chroniqueuse et membre des EX à RDI

Marie Grégoire

«Ce n'est pas terminé, mais de voir qu'il y a des options change la donne.»

Le magazine MAG est publié
cinq (5) fois par année.

CHAMBRE
DE COMMERCE
ET D'INDUSTRIE
DE LAVAL

1455, rue Michelin
Laval (Québec) H7L 4S2
Tél.: 450 682-5255 | Téléc.: 450 682-5735
info@ccilaval.qc.ca | ccilaval.qc.ca



14 000 copies | DÉPÔT LÉGAL
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 1927-7458

Éditeur:
Rédactrice en chef:
Journalistes:

Jean-Claude Surprenant
Marie Grégoire
Annie Bourque, Martin Bouchard, Florence Dujoux,
Martine Letarte, Denise Proulx
Luc Godbout, Stéphanie Robillard-Sarganis.
Jean-Claude Surprenant, CCILaval
Mélodie Houde, CCILaval
Transmag TC • média
Stéphane Houle
Âtma Communication

Chroniqueurs:
Coordination:
Infographie:
Impression:
Ventes/Publicités:
Correction:

PARTENAIRES DE LA CHAMBRE



PAS DE RÉPIT DURANT LA PANDÉMIE!



Par
Martin Bouchard
Journaliste

La pandémie de COVID-19 a frappé presque toutes les industries de plein fouet, y compris les organismes de bienfaisance qui peinent notamment à trouver des bénévoles pour remplir leur mission. C'est le cas du Centre de bénévolat et moisson Laval, qui a vu une augmentation de 30 % des demandes d'aide alimentaire depuis le début de la crise sanitaire.

« Nous sommes un centre d'action bénévole. Notre rôle est non seulement de trouver des bénévoles pour les banques alimentaires, mais également de trouver des bénévoles pour les organismes qui sont accrédités auprès de nous », commence d'emblée Wazna Azem, directrice aux communications et marketing de Moisson Laval. Elle ne se fait pas de fausses idées quant à la tournure des événements. « Nous sommes conscients que la demande ne sera pas comblée à 100 %, et ce, parce que les gens qui ont du temps à donner, ce sont principalement les retraités. » Or, selon ses dires, plusieurs bénévoles de cette tranche d'âge souhaitent quand même travailler, « parce que ça leur fait du bien ».

Paniers de Noël

Le retour du temps frais annonce également le début d'une campagne majeure de Moisson Laval, soit la livraison des paniers de Noël aux familles

démunies. « Cette campagne nous permet de récolter des denrées qui vont aider les familles avant Noël, mais aussi pour remplir l'entrepôt. »

Pandémie oblige, les précautions sanitaires prescrites par le gouvernement forcent Moisson Laval à fonctionner à régime réduit. « Nous sommes réalistes, nous savons qu'en matière de quantité de denrées, la récolte ne sera pas de la même ampleur qu'avant », laisse tomber Wazna Azem. Elle assure cependant que l'engouement est toujours très présent chez les entreprises qui décident d'embarquer à nouveau dans la préparation des paniers de Noël.

Pour ce qui est des donateurs, Moisson Laval compte sur un noyau dur de partenaires et de fondations qui ont à cœur de s'investir dans la communauté. « Durant la pandémie, ils ont reçu plusieurs demandes. Du coup, le montant auquel nous sommes habitués sera plus petit qu'à l'habitude », explique Wazna Azem. Loin de se laisser abattre, Moisson Laval voit plutôt dans cette situation un besoin d'innover pour sensibiliser les entreprises et les donateurs à soutenir sa mission.

Habituellement, ce sont 400 bénévoles qui se présentent sur place pour la livraison de denrées. « Or, cette année, ce sera une cueillette de style service à l'auto. Nous pourrions remettre les denrées directement dans le coffre des voitures des familles, sans contact », termine la directrice.



Wazna Azem, directrice aux communications et marketing de Moisson Laval

Moisson Laval encourage les lecteurs et lectrices du MAG à faire un don en ligne au www.benevolatlaval.qc.ca/dons

DES CAPITAUX
QUI TRAVAILLENT
POUR VOUS



Nous sommes engagés à soutenir nos gens, nos communautés et les entreprises de chez nous.

La Banque Scotia met à votre disposition une équipe de banquiers offrant des produits et services qui appuient votre vision avec les connaissances et les ressources nécessaires, ainsi que des conseils proactifs et des solutions personnalisées.

François Gingras

Directeur Général Services aux Entreprises
Région de Laval & Rive Nord
514.823.4931
francois.gingras@scotiabank.com

banquescotia.com/servicesauxentreprises

MD Marque déposée de La Banque de Nouvelle-Écosse.

Banque Scotia^{MD}

SUBVENTIONNER LES SALAIRES

Un noble objectif qui n'est pas sans risque



Par
Luc Godbout
Journaliste

En réaction aux effets de la pandémie de COVID-19, le gouvernement fédéral est fortement intervenu dans l'économie, la part du lion allant aux mesures de soutien direct aux particuliers. Pour le marché du travail, ce soutien a pris une forme hybride allant d'un élargissement des prestations aux chômeurs jusqu'à des subventions aux employeurs. À priori, ces programmes étaient complémentaires.

Du côté des chômeurs, le gouvernement a d'abord principalement agi via la fameuse Prestation canadienne d'urgence (PCU) remplacée depuis par l'assurance-emploi simplifiée et la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE).

Du côté des employeurs, la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), basée sur les salaires versés, a été introduite. En date du 1er novembre, près de 50 milliards de dollars ont été déboursés dans le cadre de ce programme.

Subventionner les salaires

La SSUC est offerte depuis le 15 mars. Elle rattache très large. Il n'y a aucun critère d'admissibilité relatif à la taille de l'entreprise, même celles cotées en bourse peuvent y avoir droit.

Tant sa durée que ses paramètres ont été maintes fois modifiés. Certains changements apportés résultent de commentaires reçus lors de consultations publiques. Parmi ceux-ci, il fut soulevé que sa durée était trop courte pour certains secteurs économiques peinant à se relancer. On a souligné également que le seuil initial de 30 % apparaissait trop strict dans un contexte où l'économie se remettra graduellement en marche, mais restera inférieure à la normale pour certains. Concernant le seuil initial de 30 %, il était aussi évoqué que la perte de son admissibilité, dès lors que la réduction des revenus tombait sous ce seuil, créerait un effet gouffre.

D'abord prévu durer 12 semaines, ce programme est maintenant, depuis le discours du Trône, maintenu jusqu'au 21 juin 2021, bien qu'on ne connaisse que les paramètres d'application jusqu'au 21 décembre. Depuis juillet, la subvention varie selon la baisse du revenu, elle peut désormais atteindre 65 % des salaires pour les entreprises subissant les pertes de revenu les plus importantes.

Objectif du maintien en emploi

En contexte de crise économique et de chute de la demande de main-d'œuvre, le principal objectif poursuivi par la SSUC en est un de maintien en emploi.

La SSUC permet de sécuriser l'ensemble ou une partie du revenu des travailleurs. Cependant, elle

déborde de la simple protection du revenu. En effet, elle permet également d'éviter les congédiements massifs et ainsi de préserver des emplois qui sont viables à long terme.

Au final, il apparaît économiquement et socialement préférable de maintenir en emploi que de simplement soutenir temporairement le revenu.

Selon l'OCDE, les programmes de maintien en emploi auraient un effet suffisamment important pour favoriser une relance plus rapide et forte. Les travaux portant sur les mesures de maintien en emploi concluent généralement que celles-ci ont des effets positifs sur le revenu des travailleurs à moyen terme et sur la croissance de l'emploi et de la productivité en limitant la perte de capital humain spécialisé. Ce faisant, on réduit les coûts humains et sociaux de la récession.

Le maintien du lien d'emploi offre aussi l'avantage aux entreprises de conserver des travailleurs déjà formés à la tâche et qui pourront donc être productifs dès une reprise. De même, on diminue l'effort consenti par les employeurs au recrutement de nouveaux employés tout en permettant aux travailleurs de préserver les acquis obtenus au travers de leur emploi (ancienneté, bénéfices sociaux, etc.).

Aussi, on avance que les employés placés en congé au lieu d'être congédiés restreindraient moins leur consommation, limitant la réduction de la demande globale. Le maintien en emploi viendrait donc limiter la contraction économique en période de récession.

Évolution de la subvention

Malgré ses bienfaits, certains évoquent qu'en ciblant la diminution de leurs revenus et non les heures chômées des travailleurs, la subvention salariale constituerait une mesure coûteuse en offrant une aide financière aux entreprises pour le maintien d'emplois qui auraient probablement été maintenus en l'absence de subvention.

La relance de l'économie ne s'effectue pas à la même vitesse pour tous les secteurs et certains auront encore besoin d'un support au salaire de leurs employés pour quelques mois encore. En prolongeant à nouveau la SSUC, cette fois jusqu'en juin 2021, il y a toutefois un risque de créer une dépendance face à la subvention salariale. Pour éviter cela, les paramètres pour la phase finale devront être soigneusement déterminés, afin d'en accroître l'efficacité tout en limitant son utilisation aux employeurs qui en auront besoin pour maintenir des emplois à moyen et long termes.

En parallèle, l'appui de l'État devrait se déplacer progressivement vers l'encouragement à occuper les emplois disponibles. En ce sens, il faut aider les travailleurs dans cette transition par des transferts de revenu, ainsi que par la formation et la requalification.



Une famille à l'écoute de vos besoins

TESTS SANGUINS
HOLTER URINES
ECG MAPA & PLUS

Rendez-vous rapides et résultats rapides

Un service de qualité, rapide et personnalisé
que nous offrons aussi à domicile

Frais remboursés par les assurances
collectives et privés

Un simple coup de Fil...

450-622-4556

514-370-8556

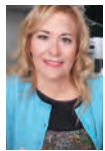
www.jmadiagnostics.com

info@jmadiagnostics.com



JMA
Diagnostics.

UN FLEURON CANADIEN À LAVAL



Par
Annie Bourque
Journaliste

Dans l'univers des entreprises technologiques et des fintech, le nom de Croesus est souvent cité en exemple pour l'excellence des pratiques en gestion axées sur l'humain et la confiance mutuelle. Des valeurs essentielles pour bâtir une relation solide avec les employés et clients.

« On gère notre entreprise en fonction de nos valeurs et en prévision de redonner à la communauté », explique le président Sylvain Simpson, un ingénieur qui a étudié en automatisation à l'ÉTS de Montréal.

Solide amitié

À son entrée sur le marché du travail, au milieu des années 80, il rencontre Rémy Therrien qui vient de graduer en génie physique à l'Université Laval. Une belle chimie se crée instantanément entre eux.

Toutefois, leurs carrières respectives les éloignent temporairement. Entretemps, Rémy Therrien commence à bâtir Croesus dans son sous-sol de Laval. En 1994, il envoie un courriel à son ami Sylvain. « Ça te tentes-tu de venir travailler avec nous autres ? On a déjà plein de projets... J'ai alors fait le saut ! », raconte Sylvain Simpson.

Depuis, ils ont bâti une entreprise qui se concentre dans l'édition de logiciels de gestion de patrimoine destinés entre autres aux conseillers en investissement. Aujourd'hui, cette entreprise pionnière récolte le fruit de ses efforts en détenant 57% du marché canadien dans les solutions de gestion financière.

Fierté

« Il y a une grande fierté qui nous habite car notre plateforme Croesus sert à mettre à jour des portefeuilles qui détiennent jusqu'à 1 200 milliards d'actifs », dit Sylvain Simpson d'un ton enthousiaste.

Autrement dit, 15 000 conseillers financiers de banques, de firmes de courtage ou de cabinets spécialisés en gestion de patrimoine à travers le pays ont recours à l'application développée par Croesus.

Depuis quatre ans, Sylvain Simpson a pris les rênes de l'entreprise alors que le fondateur Rémy Therrien a préféré se retirer des opérations pour occuper la présidence du conseil d'administration.

La COVID-19 n'a rien changé au modèle d'affaires. « Nous sommes dans une situation privilégiée, étant dans le secteur des finances, considéré comme un service essentiel », a confié Sylvain Simpson, lors de son premier échange virtuel à ses 200 employés qui travaillent majoritairement de la maison ou du chalet, depuis le 13 mars dernier.

Sylvain Simpson a observé en mars une augmentation fulgurante du nombre de transactions boursières, de 4 à 6 fois plus élevé que la normale. L'application de Croesus a alors été davantage consultée par les spécialistes en investissement qui désiraient protéger le portefeuille de leurs clients.

Valeurs

Les 200 employés sont divisés en 25 équipes différentes. Tous travaillent sur des programmes avec des objectifs hebdomadaires. Leur motivation est intrinsèquement liée à l'une de leurs valeurs, soit l'environnement.

Si les équipes atteignent leurs objectifs dans le délai prévu, un arbre sera planté quelque part sur la planète. À chaque année, l'excellence des résultats des équipes permet la plantation de 1200 à 1500 arbres.

« Quand on s'obstine à réussir, on finit par trouver un nouvel angle. Parfois, il faut prendre un pas de recul, mais l'abandon ne fait pas partie de mon dictionnaire. »
—Sylvain Simpson, président de Croesus

« C'est une façon de donner un sens au travail », observe de son côté le vice-président et directeur général Jean-François Desaulniers.

Le comité de direction et les membres de l'équipe accomplissent leur mission en tenant compte des valeurs du fondateur Rémy Therrien : le plaisir, le respect, la collaboration, l'intégrité et l'éthique.

« On gère une croissance pour les bonnes raisons et les bonnes valeurs. On veut s'assurer de la pérennité de l'entreprise. Il est hors de question de générer la croissance pour la valorisation des profits ou pour une stratégie de sortie », martèle Sylvain Simpson.

« Notre motivation principale », dit de son côté Jean-François Desaulniers, « ce n'est pas l'argent, c'est la création de richesse pour l'écosystème de Laval et la société québécoise. »

Le but de Croesus est de rendre heureux autant les clients que les employés. Ces derniers sont chouchoutés, notamment à travers un abonnement au gym, le paiement des factures Internet, l'achat d'un cellulaire, la contribution à un REER ou la réception d'un gâteau le jour de son anniversaire.

Réussite

Tous se lèvent le matin afin de livrer le meilleur produit au monde. Rien de moins. Ils ressentent un sentiment d'accomplissement lié à la fierté d'un



Le président de Croesus, Sylvain Simpson, et le fondateur de l'entreprise, Rémy Therrien, sont motivés par le bien-être et le bonheur de leurs employés et clients. Crédit: Courtoisie | Photo également en couverture

travail réalisé en équipe.

Le président Sylvain Simpson évoque les futurs projets d'un ton confiant. « Notre leitmotiv, c'est de faire de Croesus un fleuron québécois. On a une belle présence au Canada, mais on voudrait l'exporter en Europe et aux États-Unis. »

L'homme parle avec cette flamme de passion dans les yeux. « C'est une belle fierté ce qu'on a réussi à faire avec Croesus. J'inclus le fondateur et notre équipe. Pour avancer, cela prend de la passion combinée à la résilience. C'est un incontournable pour réussir », conclut-il.

SYLVAIN SIMPSON EN 5 QUESTIONS



Le président de Croesus, Sylvain Simpson, souhaite exporter l'entreprise en Europe et aux États-Unis. Crédit: Courtoisie

1. Comment gérez-vous votre stress en temps de pandémie ?

En mars, j'ai réalisé que je ne pouvais pas m'installer devant l'ordinateur dès 7 h 30 le matin et en ressortir à 18 h sans bouger. Quand je le peux, je pars courir à l'heure du midi une distance d'environ six kilomètres. Sinon, j'entreprends 25 kilomètres de vélo.

2. Quel est votre attachement à Laval ?

Ma femme Claire Doyle est née ici et ma belle-maman vit non loin de chez nous. J'ai élevé mes deux garçons, qui sont maintenant âgés de 28 et 26 ans, dans le sport. J'ai été moi-même coach de soccer. Avec les années, on a tissé des liens d'amitié avec les gens du quartier de Fabreville. D'habitude, deux fois par année, on se rencontre autour d'un gros party.

3. Qui vous inspire ?

Je pense souvent à Steve Jobs ou Bill Gates et je me questionne à savoir comment ils ont réussi à bâtir de tels empires. J'avoue que ça me fascine de voir ces entrepreneurs prendre une entreprise et la propulser à un niveau incroyable.

4. Un entrepreneur affronte parfois un vent de face. Comment traversez-vous la tempête ?

J'ai un boost d'énergie qui m'habite qui fait en sorte que je ne lâche pas le morceau. Il faut absolument que je trouve une solution. Quand on s'obstine à réussir, on finit par trouver un nouvel angle. Parfois, il faut prendre un pas de recul, mais l'abandon ne fait pas partie de mon dictionnaire.

5. Que reprenez-vous de l'échec ?

On est confronté à différents échecs comme une vente de perdue ou une soumission qu'on n'a pas remportée. Avec les années, on finit par développer une maturité professionnelle et corporative. Le mot magique, c'est la résilience. Il faut être résilient : on n'a pas le choix.

SURMONTER LA PANDÉMIE EN MISANT SUR L'HUMAIN

Par
Annie Bourque
Journaliste

Dès le début de la crise, en mars, les dirigeants de Croesus ont pensé d'abord et avant tout à chacun des membres de leur équipe. « Ce qui nous importait, c'était le bien-être de nos 200 employés qui incluait leur santé physique et psychologique », confie le président de l'entreprise lavalloise, Sylvain Simpson.

Du jour au lendemain, plusieurs ont dû jongler avec le boulot à domicile et la prise en charge de leurs jeunes enfants dont l'école ou la garderie était fermée. D'autres ont eu à travailler en s'inquiétant d'un parent confiné dans un CHSLD. Et pire, certains ont vécu le deuil d'un être cher.

Pas question que les collaborateurs vivent avec cette insoutenable pression liée la baisse de productivité ou ce sentiment d'une moins bonne performance. « On a rassuré tout le monde à l'effet qu'on verserait leur salaire dans leur intégralité, même si certains ne travaillaient que quatre heures par jour. Et surtout, un médecin ou psychologue était disponible, s'ils en ressentaient le besoin. Il suffisait de communiquer de façon confidentielle avec les gens des ressources humaines », énumère Jean-François Desaulniers.

En temps de crise, les gens ont besoin d'être rassurés et revalorisés. Cette année, la direction a multiplié les attentions en envoyant des cadeaux pour la fête des Mères et la fête des Pères, mais aussi au moment de la rentrée scolaire et pour Halloween. Un geste qui a été grandement apprécié.

Café virtuel

Dix mois plus tard, les employés de Croesus, en majorité en télétravail, ont trouvé un certain

équilibre grâce aux nombreuses activités de communication instaurées à travers les plateformes virtuelles, dont les dîners collectifs et les 5 à 7 virtuels.

« On a mis en place le Café Croesus virtuel qui permet d'échanger comme si nous étions à côté de la machine à café du bureau. On se rassemble spontanément sur le chat. Toutefois, personne n'a le droit de parler d'affaires ou de problèmes de production ou de croissance », explique le président Sylvain Simpson, visiblement ravi.

Invité-surprise

Le moment le plus apprécié de la semaine, nous dit-on, c'est la rencontre virtuelle du vendredi matin avec Sylvain Simpson qui présente une mise à jour sur les affaires, la COVID-19, le travail à distance. Cela se termine par un échange en direct avec des questions et réponses.

La transparence est au cœur des discussions. Les collaborateurs connaissent avec exactitude l'état de la situation au sujet des renouvellements des contrats ou des entretiens avec les clients.

À la fin de la rencontre du vendredi, un invité-surprise se connecte avec les membres de Croesus qui restent fidèlement devant leur écran. Un propriétaire d'un vignoble, d'une miellerie ou un pomiculteur vient raconter son histoire. « On trouve important d'investir dans le terroir », mentionne le président de Croesus.

Depuis quatre ans, les employés et clients prenaient part au Fintour, une activité en vélo pour découvrir un site lié au terroir qui se complétait par la dégustation de produits sur place. En raison de la COVID-19, le Fintour n'a pas eu lieu.

Bureau ou maison ?

Depuis juin, la direction de Croesus consulte régulièrement ses collaborateurs par l'entremise de sondages. Une majorité souhaite revenir au bureau. Cependant, la deuxième vague de COVID-19

les incite à poursuivre le travail en sécurité à partir de leur domicile. Le bureau est d'ailleurs fermé. Seule une quinzaine d'employés ont l'autorisation de se rendre au siège social de Laval.

Une façon pour certains de changer d'air. Cependant, tous se plient aux strictes règles sanitaires mises en place. D'autres ont choisi de déménager dans leur chalet dans les Laurentides ou en Estrie.

« La seule condition pour eux, c'est de maintenir un lien Internet avec nous. Ils savent qu'ils ne sont pas obligés de revenir au bureau avant avril

2021 », précise le directeur général Jean-François Desaulniers.

Entretiens, les dirigeants songent à revamper le bureau lavallois. Des consultations sont déjà entreprises afin d'entendre les suggestions pour créer un lieu de travail encore plus accueillant.

Générosité envers les autres

Depuis la création de Croesus, en 1987, le fondateur, Rémy Therrien, a décidé de redonner 0,5% des revenus annuels aux organismes lavallois. « Cela représente annuellement environ 150 000 \$ qu'on donne à une vingtaine de causes comme celle de la Fondation Gemini, un organisme venant en aide aux jeunes mères monoparentales. Notre don sert entre autres à l'achat de couches et de lait », illustre le président Sylvain Simpson.

L'entreprise encourage des œuvres variées, telles que la Maison de Soins Palliatifs de Laval, la Fondation du Centre jeunesse de Laval, la Fondation Charles-Bruneau ou encore la Fondation Casse-Tête dédiée à la santé mentale.



Les collaborateurs de Croesus gardent un beau souvenir de leur participation au Défi entreprise en 2018. Crédit: Courtoisie



Les employés de Croesus photographiés avant la pandémie. Crédit: Courtoisie

L'endroit pour vendre ou acheter une entreprise.

sunbeltlaval.ca



manufacturier • transport • site web • distribution • construction • services professionnels



IMMODEV

LE CABINET DE COURTAGE IMMOBILIER AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LAVAL ET DE LA RIVE-NORD

Par

Jean-Sébastien Rousseau

Le lieu qu'occupe votre entreprise influence grandement sa performance. Trouver le bon endroit relève toutefois d'un savoir d'initié. IMMODEV agence immobilière, commercial et industriel, vous offre un service de courtage sur mesure qui mise sur des liens de confiance et une connaissance éprouvée des rouages du marché.

Depuis 25 ans, IMMODEV conjugue affaires et espaces en permettant aux entreprises d'occuper des lieux à la hauteur de leurs ambitions. On lui doit la création d'importants parcs industriels au Québec et l'implantation de plusieurs entreprises locales qui contribuent au rayonnement de leurs communautés. Si sa réputation n'est plus à faire, IMMODEV innove toujours grâce à un éventail de services spécialisés et attentionnés, bien au-delà des normes habituelles. IMMODEV est aujourd'hui la plus importante agence immobilière commerciale indépendante au Québec.



Source: immodev.ca



Source: immodev.ca

IMMODEV
AGENCE IMMOBILIÈRE
Commercial - Industriel

IMMODEV.CA

Un accompagnement clés en main

« Les entrepreneurs font face à de nombreux défis et je leur voue toute mon admiration. Nous leur offrons un service essentiel et nous pouvons réellement contribuer à leur succès », dit Marc Vadeboncoeur, président et chef de la direction d'IMMODEV.

N'acquière et ne gère pas d'immobilier commercial qui veut. Le processus est complexe. Le savoir-faire précis de courtiers expérimentés donne accès à un marché de propriétés industrielles de plus en plus restreint ainsi qu'à un réseau d'acheteurs potentiels viables. L'équipe d'une quinzaine de courtiers IMMODEV est aussi d'excellent conseil pour définir les besoins de relocalisation d'une entreprise, naviguer à travers les réglementations municipales entourant les nouvelles constructions, administrer des baux, et bien plus encore. L'agence s'investit dans chacune de ces étapes.

Partenaire du changement

Fort de son expérience comme banquier, le président d'IMMODEV privilégie une approche pragmatique : « Notre clientèle est en grande partie composée de PME, de TPE et d'entreprises familiales québécoises. Nous comprenons leur réalité, leurs enjeux et nous savons nous adapter. L'immobilier est une pièce d'équipement importante de leur réussite. Il s'agit de trouver le bon morceau au bon moment. »

Dans le contexte actuel, IMMODEV est le partenaire tout indiqué pour faire face aux nombreux changements qui s'imposent. Selon Marc Vadeboncoeur, au cours de la prochaine année, les espaces de travail ainsi que leur utilisation seront repensés et redéfinis. IMMODEV demeure proactive et se dit fin prête à prendre ce nouveau virage avec ses clients.

Que les besoins d'une entreprise relèvent de la croissance ou d'une révision à la baisse, le bureau de courtage est bien équipé pour y répondre en temps réel. L'approche par le right sizing permet de préserver la rentabilité des espaces en ajustant leur taux d'occupation selon les conjonctures. Des pieds carrés en trop ? IMMODEV travaille à trouver preneur. Votre superficie ne suffit plus ? L'agence vous accompagne dans votre réflexion et lors d'une éventuelle relocalisation.

Un acteur important

Impliquée auprès des MRC et des sociétés de développement avec qui elle crée des partenariats à long terme, IMMODEV favorise l'essor du secteur des affaires. L'étendue de son réseau et la qualité des liens qu'elle tisse avec les parties prenantes lui confèrent un rôle déterminant dans la vitalité économique de Laval et la Rive-Nord, et ce, depuis maintenant 25 ans.

La richesse de son expertise fait d'elle une alliée de choix dans toute stratégie immobilière commerciale et industrielle.

Marc Vadeboncoeur
Courtier immobilier agréé commercial, DA
Président et Chef de la Direction

LE COMMERCE DE DÉTAIL FACE À LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Par
Florence Dujoux
Journaliste

Savez-vous que Laval compte la plus grande concentration de commerces de détail au Québec? Faire face aux enjeux de main-d'œuvre posés par la pandémie de COVID-19 peut constituer un vrai défi pour les petits joueurs, majoritaires dans le secteur.

Selon un récent sondage effectué par Détail Québec, 22 000 postes demeurent vacants dans le secteur du commerce de détail au Québec. Et à l'approche du Vendredi fou et des Fêtes, les détaillants devront sans doute recruter du nouveau personnel. « Il y a une pénurie importante de main-d'œuvre non spécialisée », affirme Caroline De Guire, présidente-directrice générale de la CCIL. « Avant la pandémie, on avait déjà une situation de surchauffe, qui a été exacerbée par les mesures d'aide financière fédérales. »

Daniel L'Ecuyer, vice-président d'Oberson, indique que seuls deux salariés ont choisi de ne pas revenir après la première vague. « Mais on a

besoin de plus d'employés : avec la pandémie, la gestion sur le plancher est différente, par exemple avec la régulation du flux de clients à l'entrée », indique-t-il. « La demande dans le sport est en croissance et les clients sont parfois exaspérés de devoir attendre. » La gestion de la main-d'œuvre est d'autant plus complexe que des salariés doivent s'absenter pour passer des tests de dépistage ou pour garder leurs enfants en isolement.

La nécessité de continuer à innover

Caroline De Guire encourage les commerçants à explorer le partage de main-d'œuvre entre secteurs, avec des saisonnalités décalées ou des niveaux de demande contrastés. Pour Caroline Bastien, chargée de projet à la CCIL, « ce sont les restaurants qui connaissent la situation la plus difficile à Laval actuellement ». Pourtant, Daniel L'Ecuyer indique « ne pas avoir récupéré de personnel de la restauration », et estime que les programmes d'aide lui font concurrence.

Si l'accès à la main-d'œuvre est complexe, l'accès au capital lui est facilité par des taux d'intérêt bas. « C'est le temps de prendre du recul pour réfléchir à son modèle d'affaires, et de passer à l'action », croit la présidente-directrice générale



de la CCIL. Le Centre québécois d'innovation en commerce, basé à Laval, a conçu une boîte à outils pour aider les entreprises à innover en temps de pandémie, incluant un volet électronique, pop-up stores et ramassage sans contact. Oberson a développé une application permettant aux clients d'attendre dans le confort de leur voiture. Chez Photo Laplante, on a lancé des cours de photos à distance, touchant un bassin élargi de passionnés.

Une santé mentale fragilisée

« J'ai peur d'essouffler mes employés », partage Daniel L'Ecuyer. « Ils n'ont pas de répit dans la journée, ils portent le masque huit heures par jour sur le plancher. Et, depuis septembre, ils font en

moyenne trois à quatre heures supplémentaires par semaine. » Caroline De Guire se préoccupe aussi de la santé mentale des chefs d'entreprise. « N'essayez pas de tout faire tout seul », conseille-t-elle, ajoutant que « c'est un contexte dans lequel la communauté d'affaires de la CCIL prend tout son sens ». Parmi ses initiatives phares, Prox-Commerce viendra animer d'autres quartiers de commerçants et sera une priorité du prochain triennat. Le programme Réactiver Laval, tout juste lancé, vise à aider concrètement les entreprises dans le besoin. Enfin, Interconnexion Laval jumèle gratuitement de nouveaux immigrants qualifiés avec des entreprises lavalloises. ■

Eccentrix est la référence en formation au Québec et en Ontario pour les cours Microsoft, EC-Council, CompTIA, en cybersécurité, CertNexus, Citrix, VMware, AXELOS... et plus!

Pourquoi choisir Eccentrix?

- i) Expertise des formateurs sur les récentes technologies
- ii) Agilité dans l'accompagnement du plan de formation des talents TI
- iii) Un répertoire comptant plus de 500 formations disponibles
- iv) Plus de 7500 participants formés
- v) Offres privilèges clients
- vi) Prix très compétitifs
- vii) Nombreuses références de clients très satisfaits

OFFRE SPÉCIALE -20%

sur toutes nos formations pour les membres de la CCIL

*** Formation exclusive ***

Licensed Penetration Tester (LPT) Master Bootcamp

Certified Network Defender (CNDv2)
14 DÉCEMBRE 2020

Certified Ethical Hacker (CEHv11)
11 JANVIER 2021

Certified Security Analyst (ECSAv10)
8 FÉVRIER 2021



ECCENTRIX

www.eccentrix.ca

LA PÉNURIE FRAPPE CERTAINS SECTEURS MALGRÉ LA PANDÉMIE



Par
Martine Letarte
Journaliste

Quelques appels dans des entreprises des secteurs manufacturier et informatique amènent un constat clair : la main-d'œuvre est difficile à recruter à Laval, et ce, même si la pandémie a mis plusieurs personnes au chômage.

La pénurie de main-d'œuvre non spécialisée est pire qu'avant la pandémie, d'après les observations de Marie-Christine Piedboeuf, vice-présidente chez Pelican International qui fabrique notamment des kayaks.

« Les programmes fédéraux n'ont pas aidé à ce niveau-là, parce que les gens pouvaient rester chez eux et être payés », affirme-t-elle. « Puis les gens sont plus craintifs d'aller travailler et ils ont des problèmes avec les enfants qui ne peuvent pas aller à l'école ou à la garderie parce qu'ils ont le nez qui coule. »

Elle utilise donc davantage les agences pour l'aider à pourvoir les postes.

« Mais les agences ont aussi de la misère à embaucher », ajoute la vice-présidente. « Il y a tellement d'emplois disponibles que les gens papillonnent : ils essayent une entreprise, puis celle d'à côté, ou ils viennent travailler en attendant d'avoir l'emploi qui les intéresse vraiment. Il y a beaucoup moins de stabilité qu'avant. »

Même son de cloche chez Comptoirs Lamnex qui n'arrive pas à trouver des employés pour pourvoir ses quatre ou cinq postes toujours disponibles dans l'usine depuis le début de la pandémie.

« Des gens, par exemple, qui étaient auparavant en cuisine, viennent essayer. Nous les formons, mais ils ne restent pas parce qu'ils n'aiment pas travailler en usine. Mes employés qui font déjà beaucoup d'heures supplémentaires se fatiguent à toujours former des nouveaux », lance Rose-Marie Di Rosa, présidente de Comptoirs Lamnex qui compte une trentaine d'employés.

Pourtant, ces deux entreprises ont augmenté ces dernières années leurs salaires pour leurs postes d'entrée non qualifiés.

« Ça aide, mais ça ne règle pas le problème », affirme Rose-Marie Di Rosa.

Emplois non spécialisés et spécialisés

D'après un sondage maison réalisé par Prox-Industriel, la communauté d'affaires du secteur manufacturier lavallois, 46 entreprises parmi ses membres qui représentent environ 5 000 emplois, ont affirmé avoir 390 postes disponibles, dont 266 étaient non spécialisés.

Il y a donc de nombreux postes à pourvoir à Laval, non spécialisés comme très spécialisés. En informatique par exemple, notamment avec les enjeux de sécurité, le travail afflue et la croissance est freinée par le défi de trouver



Jean Boulet,
Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

la main-d'œuvre qualifiée.

« Nous avons embauché cinq personnes depuis un an, mais si nous avions trouvé davantage de bons candidats, nous aurions pu en embaucher le double pour répondre aux besoins », affirme Sylvain Dion, président-directeur général de Mon Technicien, une entreprise de services informatiques qui compte une vingtaine d'employés.

Alors que le taux de chômage à Laval était de 4,1% en février, il était à 7,1% en septembre, une hausse attribuable à des secteurs très ciblés, comme le domaine de l'hôtellerie et de la restauration.

Le plan du ministre

Créer des passerelles pour les chômeurs pandémiques

D'un côté, des secteurs vivent de sérieuses pénuries de main-d'œuvre, comme le manufacturier et la santé, mais de l'autre, des industries comme l'hôtellerie et la culture sont toujours frappées de plein fouet par la pandémie et comptent une grande quantité de chômeurs. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, créera des passerelles pour aider les gens licenciés en raison de la COVID-19 à se réorienter dans d'autres secteurs d'activité.

« Nous travaillons sur un plan de requalification et de rehaussement de compétences que nous annoncerons bientôt », affirme Jean Boulet. « Nous voulons offrir des parcours personnalisés selon les besoins des gens. »

Les mesures comprendront des incitatifs financiers et une amélioration de l'offre de formations courtes qui pourraient servir autant à la personne qui faisait le ménage dans des chambres d'hôtel qui voudrait travailler en entretien ménager dans le domaine de la santé, qu'à un employé d'une entreprise du secteur manufacturier qui voudrait acquérir des compétences pour intégrer des technologies numériques dans son organisation.

Cette initiative fait partie du consensus dégagé lors du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi tenu le 16 octobre par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), avec les membres de la Commission des partenaires du marché du travail.

Le ministre veut intervenir particulièrement auprès de trois bassins de main-d'œuvre : les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation – ils sont 135 000 au Québec –, les

femmes et les nouveaux arrivants qui sont particulièrement touchés par le chômage pandémique.

Accroître la productivité

Déjà prioritaire avant la pandémie, l'accroissement de la productivité dans les entreprises demeure crucial aux yeux de Jean Boulet.

« Cela passe par l'automatisation, la robotisation et l'intelligence artificielle, alors qu'au Québec seulement 25% des entreprises manufacturières ont automatisé l'ensemble de leurs processus d'affaires, contre 75% en Allemagne et 55% aux États-Unis », affirme-t-il.

Le ministre est convaincu que l'automatisation de certaines tâches permettra à un plus grand bassin de candidats de s'intéresser aux emplois manufacturiers, notamment parce que l'automatisation a un impact sur les exigences physiques des emplois.

Le MTESS rembourse 85% des frais de formation des travailleurs suite à l'acquisition d'une nouvelle technologie, à l'automatisation ou à la robotisation de l'environnement de l'entreprise, de même que 85% des dépenses liées à la réorganisation du travail nécessaire suite à cette acquisition.

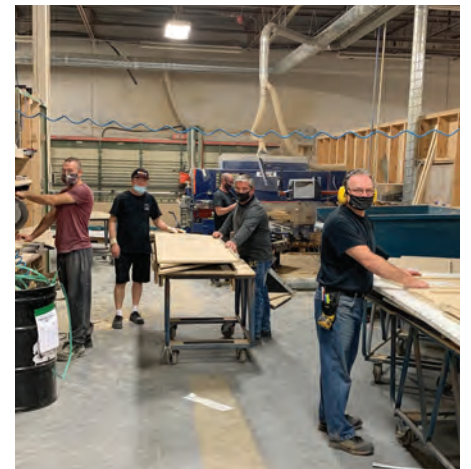
Les nouveaux arrivants entrent au compte-gouttes

Laval accueillait un grand nombre de nouveaux arrivants en début d'année, mais l'arrêt a été brutal en mars. Perspective Carrière recommence à voir arriver de rares personnes fraîchement entrées au pays dans ses groupes de formation, mais rien ne garantit que leur profil corresponde aux besoins des entreprises de Laval actuellement.

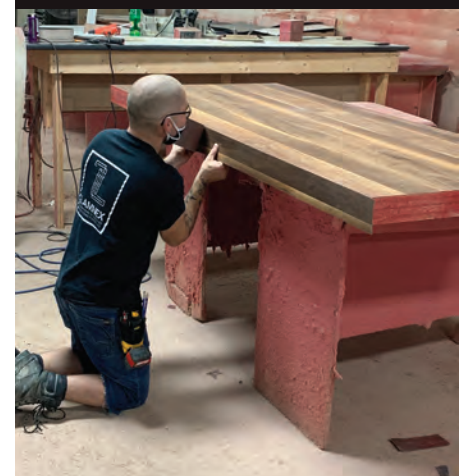
« J'ai souvent des appels d'employeurs du secteur manufacturier qui me demande de leur envoyer des candidats, mais c'est plus compliqué que ça », affirme Johanne Allaire, directrice générale de Perspective Carrière qui est aussi conseillère en ressources humaines agréée (CRHA).

Elle constate que la plupart des nouveaux arrivants qu'elle voit sont qualifiés et qu'ils n'ont pas nécessairement de talents manuels.

« C'est un peu une pensée magique de croire



Des travailleurs dans l'usine de LAMNEX
Crédit photo: Lamnex



que les nouveaux arrivants vont venir pourvoir tous les postes d'entrée dans les entreprises », ajoute-t-elle.

Par contre, Perspective Carrière offre depuis longtemps des sessions pour faciliter l'intégration des immigrants dans la société québécoise, mais, depuis cet été, l'organisme offre aussi des cours de francisation à temps partiel. Ceux-ci amènent un changement au niveau de sa clientèle.

« Certains ont moins de diplômes de haut niveau et ils ont des enjeux avec la langue, alors peut-être que quelques-uns d'entre eux pourraient correspondre au profil recherché dans les entreprises manufacturières. Mais il faut d'abord faire leur bilan de compétences et d'expériences, puis regarder ce qui les attire comme type de travail et ce qui est réaliste », énumère Johanne Allaire.

Elle remarque tout de même que bien des immigrants arrivés au pays peu de temps avant la pandémie ont encore beaucoup de difficultés à se trouver du travail.

« Il y a des chercheurs d'emploi qui sont très découragés, qui ont de la difficulté à nourrir leur famille », affirme-t-elle. « Il faut encore sensibiliser les entreprises. À compétences égales, on ne regarde pas le pays d'origine ou l'accent. Et il y a moyen d'apprendre le français en entreprise. Il ne faut pas avoir peur de l'inconnu. On accompagne aussi ces nouveaux arrivants lorsqu'ils sont en emploi. »



Johanne Allaire, directrice générale de Perspective Carrière et conseillère en ressources humaines agréée (CRHA)

ATTRACTION ET RÉTENTION DE MAIN-D'OEUVRE

Vous intéressez-vous à vos employés?

Par
Martine Letarte
Journaliste

Qu'on cherche des employés très spécialisés ou non qualifiés, la même règle s'applique pour les attirer et les retenir, d'après Catherine Rousseau, stratège, marketing RH et expérience employé chez HRM Groupe. Il faut s'intéresser à eux. Elle nous présente trois pistes à explorer qui peuvent faire toute la différence.

1. Les besoins

Si vos employés ne démontrent pas un grand intérêt pour l'organisation, ou une grande motivation, c'est peut-être parce qu'il y a un décalage entre ce que vous leur donnez et leurs besoins.

« Pour savoir ce dont vos employés ont besoin, vous devez prendre le temps d'apprendre à bien les connaître », affirme Catherine Rousseau qui est aussi conseillère en ressources humaines agréée et conseillère d'orientation.

Il faut également se souvenir des particularités de chacun.

« Pour un, ça peut être qu'on lui donne un mandat qui le sort de sa zone de confort en lui disant qu'on a confiance en lui », indique Catherine Rousseau. « Pour un autre, ça peut être de s'intéresser à ce qu'il vit. Il faut personnaliser son approche pour offrir à chacun ce qui le motive. »

2. Les relations

Même si c'est un défi de prendre le temps de s'intéresser à vos employés lorsque vous êtes dans le feu de l'action, submergés par les produits et services à livrer, vous devez commencer à le faire dès le premier contact lors du processus de sélection, d'après l'experte en marketing RH et expérience employé.

« C'est à ce moment-là que le candidat commence à vivre son expérience avec la marque et, encore plus en situation de pénurie, il faut s'assurer qu'elle est positive », affirme Catherine Rousseau. « Parce que le salaire peut être attractif, mais ce n'est pas séduisant à long terme. Il y a plein de

choses importantes autour. »

Cette relation qu'on commence à bâtir dès le premier contact avec les nouveaux employés doit survivre au temps.

« Souvent, les gestionnaires sont des experts dans leur domaine, mais ils doivent maintenant avoir la capacité de développer des relations avec leurs employés », ajoute Catherine Rousseau. « L'aspect relationnel prend beaucoup d'ampleur. »

3. Le sens

Vos employés, qu'ils codent ou qu'ils soient sur une chaîne de montage, savent-ils à quoi servira leur travail au bout du compte ?

« Fabriquer une pièce et ne pas savoir à quoi elle servira, ou chez quel client elle s'en ira, ça ne va pas », affirme Catherine Rousseau. « Il faut que les employés aient suffisamment d'informations pour comprendre le sens de ce qu'ils font. Cela contribue au sentiment de fierté qui leur donnera envie de mettre du cœur à l'ouvrage. »



Catherine Rousseau, stratège, marketing RH et expérience employé chez HRM Groupe

FORMATION
Korpus

Formation Korpus,
Service aux entreprises et de formation continue.

Nous nous distinguons par notre approche-conseil et par **nos experts issus du métier !**

Avez-vous entendu parler de notre programme Francisation en entreprise ? Une formation subventionnée par Services Québec.

450 662-7000, poste 1771 **KORPUS.CA**

INTERCONNEXION
LAVAL

LE MONDE ENTIER TRAVAILLE À LAVAL

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS POUR VOS BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE

En collaboration avec :

PERSPECTIVE CARRIÈRE
SERVICES-CONSEILS EN TRANSITION DE CARRIÈRE ET RECHERCHE D'EMPLOI

Avec la participation financière de :

Québec

UNE PREMIÈRE ANNÉE EN MOUVEMENT AU FONDS ÉCOLEADER



Par
Jean-Sébastien Trudel
Agent du Fonds
Écoleader - Laval
CCILaval

Depuis tout juste un an, l'équipe du Fonds d'action québécois pour le développement durable (FAQDD) travaille en étroite collaboration avec le Centre québécois de développement durable (CQDD) et Écotech Québec pour orchestrer le Fonds Écoleader (FÉ). L'initiative du gouvernement du Québec est une démarche intégrée et structurante visant l'adoption de pratiques d'affaires écoresponsables et de technologies propres par les entreprises québécoises.

Une participation active

Depuis le lancement national du Fonds Écoleader le 20 septembre 2019, des milliers d'entreprises québécoises ont pris part au mouvement. Près de 10 000 participants ont assisté à un événement auquel a pris part le Fonds Écoleader au cours de la dernière année, ce qui démontre la

force du réseau d'agents à travers le Québec. Au total, 187 projets ont été déposés au cours de la dernière année, totalisant 3 M\$ demandé jusqu'à maintenant.

Les 173 projets d'entreprises et 14 projets de cohortes soumis ont permis de mobiliser 510 entreprises dans un processus d'adoption de pratiques écoresponsables ou de technologies propres. À noter que certains projets de cohorte réunissent des dizaines d'entreprises issues de plusieurs régions du Québec et de différents secteurs d'activités.

Les projets financés par le Fonds Écoleader touchent un large éventail de pratiques d'affaires écoresponsables et de technologies propres : efficacité énergétique, gestion des matières résiduelles, économie circulaire, démarche stratégique en développement durable, approvisionnement écoresponsable, gestion des gaz à effet de serre (GES), gestion de l'eau, analyse de cycle de vie, bâtiment durable, écoconception et mobilité durable.

Des projets inspirants pour se démarquer

Même si elles travaillent activement à s'adapter, plusieurs entreprises voient les pratiques d'affaires écoresponsables et les technologies propres

comme une façon de devenir plus résilientes face au changement. En effet, dans le contexte actuel, il devient plus pertinent que jamais de dynamiser son modèle d'affaire en revoyant son approvisionnement dans une perspective locale, en valorisant l'énergie qui était perdue pour diminuer ses coûts de production ou encore en repensant l'utilisation des matières résiduelles qui étaient auparavant vues comme des déchets. Par ailleurs, environ 30 % des sommes allouées jusqu'à maintenant par le programme de financement du Fonds Écoleader visent l'acquisition de technologies propres, ce qui démontre qu'elles sont perçues par les entreprises comme des outils d'adaptation leur permettant de bien se positionner pour une relance verte.

Parmi la première vague d'entreprises financées par le Fonds Écoleader, Bonlook analyse le cycle de vie de ses produits, lunettes et em-

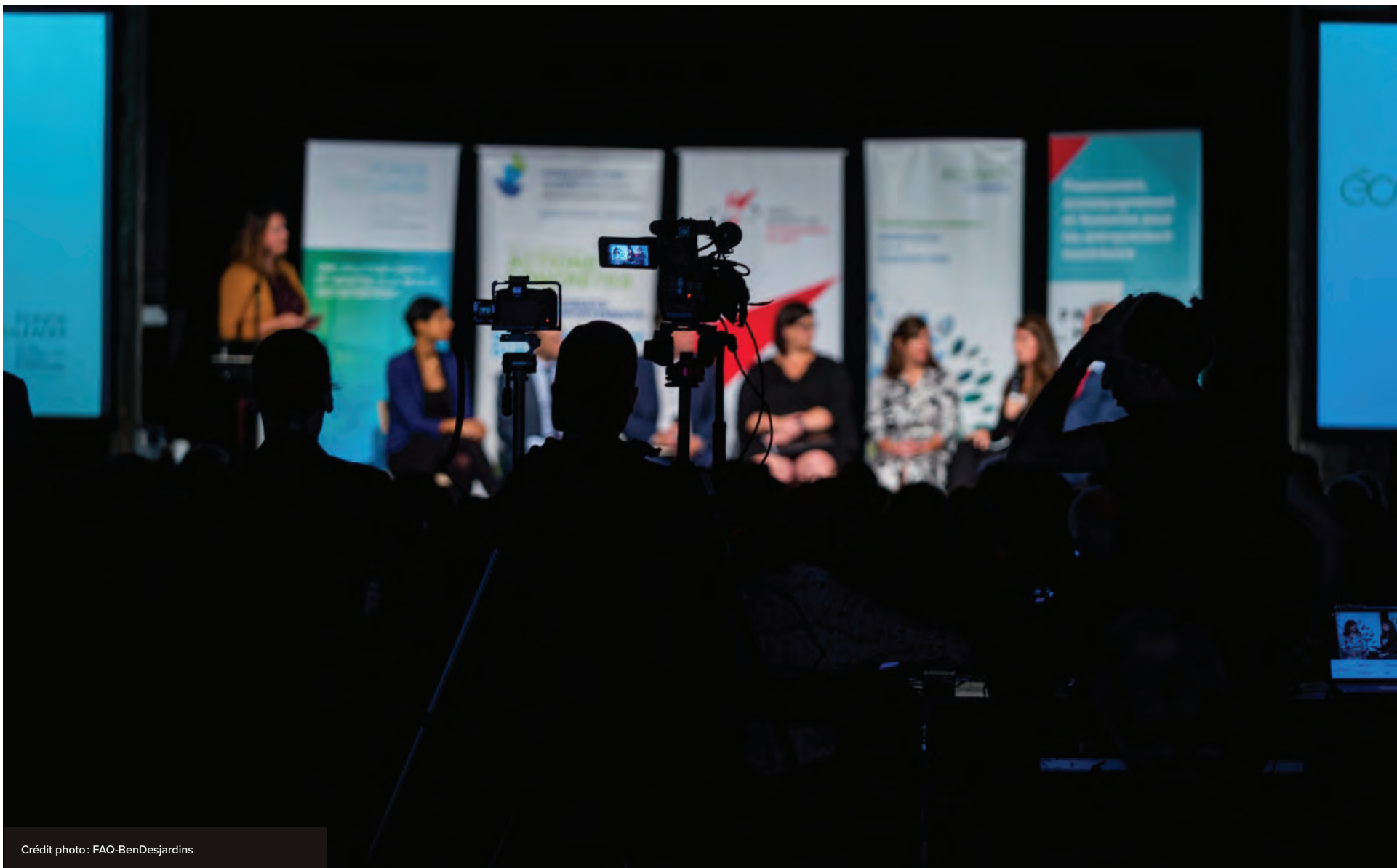
ballages, en vue de réduire leur impact environnemental. La coopérative horticole Groupex analyse ses pratiques d'affaires dans le but de réduire ses émissions de GES et d'appuyer ses membres dans leurs propres démarches d'écoresponsabilité. Fruit d'Or identifie des solutions visant à réduire la consommation de combustibles fossiles dans son usine de transformation alimentaire de Plessisville. TC Transcontinental souhaite devenir un acheteur stratégique de matières plastiques post-consommation, afin de les réintégrer dans la production d'emballages souples.

Faites vous aussi partie du mouvement!
www.fondsecoleader.ca

**LES
VISIONNAIRES**
— PROPULSÉ PAR LA CCILAVAL

bdc 

**FONDS
ÉCOLEADER**
SOUTIEN
AUX ENTREPRISES
EN ESSOR
ÉCORESPONSABLE



RÉACTIVER LAVAL

ACCOMPAGNEMENT D'EXPERTS POUR ENTREPRISES EN DÉTRESSE



Par
Martin Bouchard
Journaliste

Dans le contexte actuel voyant s'affirmer la deuxième vague de COVID-19, plusieurs entreprises ne savent plus vers quel saint se tourner pour demeurer à flots. Et si les conseils d'un expert pouvaient faire une différence entre passer la crise ou mettre la clé sous la porte? C'est le pari que propose le programme Réactiver Laval.

Pour Caroline Bastien, agente de liaison à la Chambre de commerce et d'industrie de Laval (CCIL), Réactiver Laval est une sorte de service d'urgence. « Quand les entreprises appellent, c'est comme si elles composaient le 911, image-t-elle. Elles ne savent plus où donner de la tête pour s'en sortir et ont besoin d'aide. »

Dans les faits, Réactiver Laval est un programme d'accompagnement pour les entreprises lavalloises touchées par les impacts de la COVID-19. Il procure l'expertise et l'accompagnement de ressources spécialisées afin de les aider à résoudre des enjeux internes causés par la crise sanitaire. « La première chose que l'on fait c'est d'établir un diagnostic. On les interroge sur ce qui ne va pas bien et sur leurs besoins, sur le nombre d'employés et sur les risques, par exemple », explique Caroline Bastien.



Ensuite, une analyse en profondeur est effectuée pour comprendre les dessous de la problématique. Un expert de la CCIL amène l'entreprise vers un parcours d'accompagnement.

« À cette étape, on fait un jumelage entre les entreprises qui sont en difficulté et un accompagnateur expert ». Le temps d'une demi-journée d'accompagnement, l'expert intervient pour préparer un plan de match, revoir le modèle d'affaires ou encore identifier des pistes de solutions pour aller chercher du financement. « Il faut comprendre que ce ne sont pas toutes les entreprises qui ont des départements de comptables agréés », illustre l'agente de liaison.

Pour le moment, la vingtaine d'entreprises qui a fait appel à Réactiver Laval provient surtout du domaine de la restauration ou du divertissement. « Ce sont des entreprises avec de gros loyers ou d'autres qui s'occupaient d'événements comme des mariages et des fêtes de Noël, ce qui est maintenant impossible », rappelle Caroline Bastien. Selon ses dires, ces entreprises durement touchées ne voient plus la fin. « C'est comme si elles couraient un marathon dont elles ne verraient jamais le fil d'arrivée. Elles ont chaud et ne sont plus capables de continuer. Avec la deuxième vague, cela crée beaucoup d'anxiété, principalement reliée à un manque de fonds de roulement. »

Malheureusement, la première vague a, dans bien des cas, contribué à siphonner les réserves de roulement de plusieurs entreprises qui sont maintenant à sec. « Or, pour Caroline Bastien, le message qu'envoie Développement économique Canada (DEC) est clair. Le gouvernement souhaite maintenir les emplois et éviter les faillites dans la mesure du possible. Il est en mode solution pour que les entreprises passent la crise sans y laisser leur peau, et cela peut passer par du financement, des subventions ou des prêts à faibles intérêts. Réactiver Laval permet de jeter un regard nouveau sur les options disponibles », termine-t-elle.



petitesentreprises
RESSOURCES | ÉCONOMIES | COMMUNAUTÉ

Voici le Centre de ressources des petites entreprises Bureau en Gros

Ressources pour vous aider à reprendre vos activités.

bureauengros.com

bureau
engros 
travailler. apprendre. évoluer.

**DIMINUER
LE PRIX DE
VOS LIVRAISONS**



Shipmoi.ca
www.shipmoi.ca



**Solutions de livraisons
économiques**

Transformez l'abstrait en concret
Créer une expérience en ligne incomparable pour vos clients



API et intégrations eCommerce

WooCommerce

Shopify



Inscription gratuite

(450) 622-2888



LE STRESS : LES RISQUES, MAIS AUSSI LES SOLUTIONS

Par
Clemence Malaga
Journaliste

Beaucoup de raisons peuvent mener quelqu'un à être stressé au quotidien. Savez-vous que le stress peut être la cause de plusieurs maladies? En effet, l'anxiété occasionne souvent des insomnies ou des douleurs musculaires, mais pas uniquement. Les effets peuvent être parfois beaucoup plus graves.

Les maladies digestives en sont un exemple. Nous ne pensons pas à relier ces pathologies au stress, et pourtant il peut être la cause de ballonnements ou encore de diarrhées. Le stress peut aussi se manifester sur la peau, par des démangeaisons plus ou moins importantes. Les personnes déjà atteintes de maladies dermatologiques verront ces dernières s'intensifier. Les femmes peuvent également connaître des dérèglements lors de leur cycle menstruel, ce qui peut donc accentuer la douleur liée aux règles.

De plus, un stress intense et constant peut entraîner des complications psychiatriques. Nous connaissons, par exemple, le cas du burnout lié au stress dans le cadre de son travail, ou encore celui de la dépression qui peut apparaître pour un grand nombre de raisons.

Beaucoup de causes peuvent être à l'origine du stress, mais, heureusement pour nous, il existe également beaucoup de solutions. Les huiles essentielles sont, par exemple, recommandées.

Laval en
Famille
MAGAZINE

Quelques gouttes de lavande ou d'ylang-ylang diffusées chez vous permettent de vous apaiser, en plus d'ajouter une agréable odeur dans votre domicile. D'autres actions simples et relaxantes consistent à profiter d'un bon bain au calme, ou de lire un livre. Tout ce qui peut vous détendre est un pas de plus afin de diminuer le stress de votre quotidien. Dans les pratiques les plus connues pour lutter contre l'anxiété et le stress, nous pouvons également citer la méditation et le yoga, mais aussi n'importe quelle activité sportive, puisqu'ainsi votre corps produit de l'endorphine et de la dopamine, les hormones du bonheur et du plaisir.

Saviez-vous que la banane ou encore le chocolat noir peuvent aussi vous aider à lutter contre le stress? Alors quoi de mieux que de s'offrir un petit plaisir et de s'aider mentalement par la même occasion?

Peu importe les facteurs à l'origine de votre stress, sachez que tout le monde peut en vivre et qu'il existe des moyens d'améliorer simplement son quotidien. Vous pouvez trouver plusieurs idées de petits remèdes à mettre en place pour vous aider sur Internet ou dans des livres spécialisés. Sachez surtout qu'un des meilleurs moyens de lutter contre le stress et l'anxiété est vraisemblablement le sommeil. Dormir entre six et huit heures par nuit vous permettra d'être en forme afin d'appréhender positivement votre journée et de l'affronter du mieux possible.

**Saviez-vous que
la banane ou encore
le chocolat noir
peuvent aussi vous
aider à lutter contre
le stress?**



PROX-INDUSTRIEL EN MODE ENTRAIDE EN LIGNE

Par
Martine Letarte
Journaliste

Même si tout le monde est confiné dans son entreprise, Prox-Industriel multiplie les initiatives pour que les membres de cette communauté d'affaires du secteur manufacturier à Laval continuent de travailler ensemble afin de relever les défis actuels. Plusieurs groupes d'entraide ont été créés sur différents thèmes et les entreprises répondent présentes.

Mercredi 4 novembre, 10 h 30 : plusieurs membres de Prox-Industriel se joignent à la réunion virtuelle du groupe d'entraide Mesures sanitaires. Le grand thème de la rencontre : l'intensification des visites en entreprise de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour réduire au maximum les éclosions de COVID-19 dans les milieux de travail. Les entreprises présentes ont donc parlé de nettoyage accru et de mesures prises pour assurer une distanciation physique plus efficace sur les heures de travail, les temps de pause et de repas.

Un autre sujet de discussion s'est ajouté à la dernière minute en raison de l'annonce la veille concernant les nouveaux types de masques à trois couches, avec une centrale en tissu filtrant. Une entreprise qui s'était déjà procuré ces masques a d'ailleurs pu les montrer à la caméra. Cette entreprise a aussi parlé de la relation de confiance et de collaboration qu'elle a développée avec la Direction de santé publique de Laval.

Les participants en provenance de différentes entreprises n'hésitent pas à se poser des questions très concrètes et à se partager de l'information lors de ces réunions.

C'est d'ailleurs cet esprit d'entraide qui a motivé Éric Bourdon, président de Solarium Optimum, à rejoindre Prox-Industriel et ses groupes d'entraide. Il faut dire que c'est un nouvel entrepreneur qui a acquis son entreprise juste avant que la pandémie éclate.

« C'est très dynamique comme organisation, il y a plein de trucs qui se donnent, on peut expliquer notre situation et apprendre des autres », affirme Éric Bourdon. « C'est super utile parce que c'est très difficile, je trouve, d'avoir des conseils dans notre domaine. »

Le groupe d'entraide Mesures sanitaires lui a d'ailleurs donné plusieurs idées au début de la pandémie sur l'affichage et le marquage au sol.

De nouveaux contacts se créent également grâce à Prox-Industriel. D'ailleurs, des séances d'argumentaires de vente sont organisées pour ses membres afin qu'ils se connaissent mieux et voient s'ils peuvent s'approvisionner chez un voisin plutôt qu'en Chine.

Vers de nouvelles initiatives pour la main-d'œuvre

Prox-Industriel travaille aussi énormément sur l'enjeu de la main-d'œuvre. Un projet de partage de ressources pour suivre la saisonnalité a notamment été déposé chez Services Québec pour obtenir du financement et la réponse est attendue sous peu.

« Par exemple, notre production de kayaks est saisonnière, mais aujourd'hui, on ne peut plus mettre nos gens à pied lorsque notre production est terminée et espérer les réembaucher l'année d'après. Nous voulons alors partager notre main-d'œuvre avec une entreprise qui a une production saisonnière contraire à la nôtre », explique Marie-Christine Piedboeuf, vice-présidente chez Pelican International et également présidente du conseil d'administration de Prox-Industriel.

Une campagne sur les médias sociaux sera aussi lancée prochainement pour mieux faire connaître les métiers non spécialisés. Prox-Industriel se promène notamment dans les groupes de francisation de Laval pour présenter aux nouveaux arrivants les métiers disponibles dans les entreprises manufacturières.



Dans l'usine de Pelican
Credit photo: Courtoisie

DU SOUTIEN FÉDÉRAL CIBLÉ

- + Subvention salariale prolongée → **juin 2021**
- + Une nouvelle subvention pour le loyer améliorée
- + Compte d'urgence étendu à **60 000\$** sans intérêt
- + Fonds d'aide et de relance régionale bonifié (FARR)

**Pour stimuler la relance,
protéger les emplois et
aider les entreprises
lavalloises.**



Fayçal El-Khoury
Député Laval - Les Îles
450-689-4594

Yves Robillard
Député Marc-Aurèle-Fortin
450-622-2992



Angelo Iacono
Député Alfred-Pellan
450-661-4117

Annie Koutrakis
Députée Vimy
450-973-5660

DES VIDÉOCONFÉRENCES PLUS HUMAINES

Par
Pascal Forget
Journaliste

Teams, Zoom ou Meet... Les vidéoconférences font maintenant partie de notre quotidien. Pour un moment encore, ce sera la façon privilégiée de rester en contact avec ses employés, ses partenaires et ses clients. En attendant de pouvoir de nouveau se rencontrer en personne, voici quelques conseils pour rendre les appels vidéos plus agréables et plus humains.

Son et image

Interagir avec une personne floue n'est pas agréable. Pour paraître à son meilleur, être bien éclairé est essentiel. On se placera face à une fenêtre ou on utilisera une bonne source de lumière pour éviter d'être sombre devant un fond trop clair. Pour que les échanges soient plus naturels et ne pas se tordre le cou, l'idéal est que sa webcam soit à la hauteur de ses yeux. L'utilisation d'une webcam externe (qu'on branche dans son ordinateur), qui sera plus performante que celle de la plupart des laptops, va aussi améliorer la qualité de l'interaction.

Il ne faut pas non plus négliger la qualité sonore : avoir à tendre l'oreille pour bien comprendre, c'est fatigant ! L'utilisation de bons écouteurs avec micro éliminera les bruits ambiants et les échos. Avec un modèle sans fil, on pourra s'éloigner de son ordinateur sans rater un mot. Par courtoisie, on éteint son micro si l'on n'a pas besoin de prendre la parole, et surtout, si l'on doit s'absenter un moment. On désactive les notifications de son téléphone et de son ordinateur pour éviter les « pings » dérangeants.

Des réunions plus participatives

Stimuler la participation volontaire pendant les appels vidéos est crucial. Seul devant un écran, quand on ne se sent pas interpellé, il est tentant de décrocher ! On invite à commenter régulièrement et à poser des questions par le panneau de clavardage (chat) de l'application. Dans les grands groupes, on peut aussi demander de réagir avec les émojis (pouce en l'air, applaudissements, rire...). Demander à tous d'écrire un mot ou une réaction à une question est une bonne façon de briser la glace virtuellement.

Se donner du temps pour l'intangible

On s'ennuie des rencontres imprévisibles dans le cadre de porte et à la machine à café. S'il n'est



Source: Adobe Stock

pas possible de les recréer, il est possible de favoriser les échanges moins encadrés.

Respecter la durée prévue des réunions est essentiel. Mais s'y connecter quelques minutes à l'avance donnera du temps pour dire bonjour aux participants et échanger avec eux de façon informelle, comme on le ferait dans une réunion en personne. (Ça donne aussi l'occasion de s'assurer que le côté techno fonctionne bien !)

Quand la rencontre se termine, on prend le temps de saluer le groupe. Rester en ligne un peu plus longtemps donnera une occasion à quelqu'un qui n'osait pas d'aborder une préoccupation ou un autre sujet avec vous. Si la rencontre a été enregistrée, on enverra le lien aux participants pour que chacun puisse s'y référer au besoin. On n'oublie pas ceux qui n'ont pu y participer : c'est important pour qu'ils ne se sentent pas exclus !

Pour garder le rythme toute la journée, on évitera d'enchaîner les vidéoconférences sans pause. Il faut prévoir du temps pour s'aérer l'esprit et le corps, comme on le ferait en présentiel. Si on anime des présentations, en faire certaines debout donnera de l'énergie !

Les appels vidéos : pas que pour le boulot

Les vidéoconférences n'ont pas besoin d'être réservées au boulot. Pour contrer la solitude du travail à la maison, pourquoi ne pas inviter les collègues à un lunch ou un café virtuel de temps en temps, pour souligner l'anniversaire de quelqu'un, par exemple ? Points bonis aux patrons qui profitent de l'occasion pour faire livrer de la pizza ou un colis de gourmandises à tout le monde !



En quête du parfait gestionnaire?

Trouvez à coup sûr en faisant appel à notre expertise en recrutement d'exécutif et en tests psychométriques.



Passez au niveau supérieur, contactez-nous :

Stéphane Pépin | Directeur stratégies RH et services-conseils
spepin@bedardressources.com | 514 235-3484

Le mot des présidents

« POUR LES GENS, LA QUALITÉ DE VIE EST MAINTENANT PLUS IMPORTANTE QUE JAMAIS. » – MICHEL ROUSSEAU



Michel Rousseau
Président du conseil
d'administration
de la CCIL
Associé principal
et architecte paysagiste
Rousseau Lefebvre

Avec la pandémie, ça prend des dirigeants qui reconnaissent que leurs employés sont une ressource essentielle, qu'ils sont la racine de leur succès. Donc, c'est le moment d'adopter une attitude positive, de revoir la relation qu'on a établie avec eux

pour en faire des partenaires que l'on écoute et que l'on consulte. Les employés se sentent alors chez eux, valorisés. Ils sont plus performants, plus dynamiques, plus fidèles.

Il n'y a pas de recette magique pour y arriver, c'est une question de culture d'entreprise, et ceci s'apprend. Par exemple, en s'intéressant au développement durable qui agit tel un liant avec les employés de plus en plus soucieux de travailler pour une cause sociale, avec un souci de l'environnement.

La force de cette attitude, c'est qu'il s'établit un climat de confiance pour se confier au sein de l'équipe. Ce temps d'écoute des employés permet

de voir où chacun se situe. Le dirigeant peut ajuster la stratégie de l'entreprise en conséquence. Trois aspects positifs en ressortent : la solidarité, l'inclusion et la diversité. Ça peut vouloir dire s'entendre ensemble pour moduler les horaires de travail afin d'accommoder les jeunes familles, ou encore, en période d'embauche, favoriser la diversité à tous les niveaux, tant ethniques que des compétences, ce qui élimine la crainte de l'exclusion. Il se crée alors un sentiment d'appartenance qui est rassurant.

Cette vision permet de planifier et de fixer des échéanciers qui diminuent les incertitudes et qui donnent de l'espoir. Par exemple, ça peut être d'imaginer de nouveaux services ou de nouveaux

produits, ou encore de dessiner un réaménagement de la cafétéria pour qu'elle soit plus conviviale et sécuritaire.

Actuellement, la seule certitude que nous avons, c'est que personne ne sait comment les mois à venir vont se passer. Ça crée beaucoup d'anxiété, d'inquiétude, pour certains un refus de rentrer au travail. Il ne faut pas avoir peur de consulter un spécialiste en ressources humaines ou en psychologie qui aidera à faire une analyse de la fragilité mentale de l'entreprise, y compris celle du dirigeant. Ça ne sera plus business as usual. Pour les gens, la qualité de vie est maintenant plus importante que jamais.

« ON EST DANS UN MOMENT PROPICE POUR QUE LES MENTALITÉS ÉVOLUENT. » – CAROLINE DE GUIRE



Caroline DeGuire
Présidente-directrice
générale de la CCIL

La santé mentale, c'est le non-dit en affaires. Surtout si ça touche un entrepreneur. On lui demande de maintenir une économie imprévisible qui oscille sur une tête d'épingle, de maintenir à flot plein de familles.

Pour qu'il fasse partie de la solution, on a besoin de lui laisser vivre sa détresse.

On est dans un moment propice pour que les mentalités évoluent. Le message économique est le suivant : ce n'est pas une question de faiblesse, mais de solidarité. On doit se dire les vraies choses. Dans les faits, qui appuie le chef d'entreprise qui se débat face à un banquier, qui hésite dans ses choix technologiques stratégiques, qui voit vaciller l'aboutissement d'un gros contrat à l'étranger ?

Pour se permettre de souffler, le chef d'entreprise ne pourrait-il pas faire appel à un comité consultatif, rencontrer un mentor ? Ça peut être

à travers un accompagnement informel, un coaching personnalisé. C'est utiliser son intelligence émotionnelle que de se donner du temps de recul avec des gens qui peuvent aider avec un regard extérieur.

À la Chambre, on essaie d'accompagner les entreprises qui n'ont pas de grand département de ressources humaines. Ça fait partie de notre boîte à outils, mais ça appartient à chacun. La santé d'une entreprise ne peut pas aller plus loin que celle de l'ensemble des types de ressources qu'elle se donne. À l'heure des bilans, la santé humaine se doit d'être égale à la santé économique.

Ça demande de changer la culture d'entreprise dans plusieurs secteurs. C'est une tâche difficile

que celle de vouloir comprendre par exemple les obstacles à l'intégration au travail. Ça peut être une question de francisation, pour des employés immigrants. Les secteurs qui veulent diminuer leur pénurie de personnel gagneraient à regarder les formations offertes pour des travailleurs non spécialisés, afin d'augmenter leur mobilité intersectorielle. Il faut aussi comprendre qu'on est entré dans une économie du savoir qui dépasse le simple usage des nouvelles technologies. Pour que cette économie du savoir fonctionne bien, il faut une personne avec une tête en santé, c'est alors qu'elle donnera le meilleur d'elle-même.

« IL EST IMPORTANT QUE L'ENTREPRISE CRÉE UN SENTIMENT D'APPARTENANCE AVEC SON ÉQUIPE. » – ME CINDY GABRIEL



Cindy Gabriel
Présidente du comité
Relève d'affaires
de la CCIL
Fondatrice et notaire
Notaire Gabriel

des membres actifs dans les domaines du tourisme, de l'événementiel et de la production agroalimentaire, nous a fait voir l'ampleur du courage et de la résilience dont ils doivent faire preuve.

Nous avons écrit au gouvernement du Québec pour qu'il verse des fonds pour les soutenir. On est très content que le ministre Lionel Carmant ait débloqué une somme de 100 M\$ pour la santé mentale, mais il faut plus que de l'argent, il faut travailler en amont. Il est important que l'entreprise crée

un sentiment d'appartenance avec son équipe et qu'elle s'inquiète de sa santé mentale.

Parce qu'on passe plus de temps au travail qu'avec nos proches. Ça ne doit pas être juste un emploi, c'est l'ensemble qui est important.

L'outil qui m'apparaît efficace est de programmer avec ses employés des rencontres régulières, hebdomadaires, voire quotidiennes. Créer volontairement un espace pour que chaque employé ait le sentiment qu'il peut partager ce qu'il vit.

Après le confinement du printemps, des membres de la Relève d'affaires ont exprimé leur

plaisir de rentrer au bureau, pour ceux et celles qui le pouvaient. Pour les autres, encore en télétravail ou au chômage, je leur dis de ne pas baisser les bras, même si leur moral est à plat.

Il faut comprendre que la santé mentale et émotionnelle c'est la base de tout. Il faut la maintenir, dès le début. Ça ne veut pas dire mater, c'est de trouver un juste équilibre, savoir bien doser l'écoute.

Actuellement, je ressens qu'on est tous affectés. Une récente rencontre de notre comité Relève d'affaires, avec

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Laval souhaite la bienvenue à ses

NOUVEAUX MEMBRES

Alain Fallara Président, directeur général Agence Lemon-co	Boris Gigovic Vice-président exécutif ECCENTRIX	Martin Blanchard Président Les Productions Expert'ease inc.	Jeff Gingras Président Systèmes L.M.P. Inc
Luc Lévesque Président Baz L.C. Environnement International Inc	Nicolas Boulay Directeur des ventes Emballages Jean Cartier Inc.	Philippe Paulin Président Productions Six et Deux inc	Rémi Bilodeau Président Tuiles Aurora - MrCanada Concept
Vanessa Drolet Directrice développement des affaire et Marketing Bertone Development Corporation	Nancy Massicotte Conseillère environnement d'affaire EMBLM Div. de solutions Zoom inc.	Jennely Ferrufino Assistante-adjointe Service Ultime	Joe Cammisano Représentant des ventes des fabricants internationaux Xportgo
Cathy Bernard Development des affaires CleanerOffices Inc.	Hugo Mailloux Directeur de Succursales Filtre Plus	Antoine Zgheib Président Signarama Absolu	Yves Perreault Proprétaire Yves Perreault
Éric Chandonnet Président Communications Grenier	Marielle Cormouls-Houles Consultante senior en recherche de cadres Go RH Inc.	Muriel Koucoi CEO, Directrice fondatrice SIMKHA Biocosmétiques Inc.	
Sofiane Ait Mokhtar Entrepreneur CyberElectronic Inc.	Guillaum Pomerleau-Bergeron Directeur au développement des affaires Groupe Canva	Scott Delgaty Directeur Solutions Financiers 3D Ltd.	
Ange Stéphane Dakouri Avocat Dakouri avocat consultant	Ghani Kolli CEO HumanYo Impact Inc	Samir Aroudj Co-fondateur Syfa solutions inc	

La Chambre de Commerce et d'Industrie de Laval souhaite la bienvenue à ses

RENOUVELLEMENT

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Autocar Chartrand inc.• Alepin Gauthier Avocats Inc.• Pierre Larouche CPA• AMB Modulaire• Bassé & frères, alimentation orientale• Théâtre Bluff• Bornes Québec• BuroLoft• Caisse Desjardins de l'Ouest de Laval• CN (Canadien National)• Collège Montmorency• Centre de médecine sportive de Laval• Centre d'écoute de Laval• Groupe Entreprises CIBC• Cité de la Culture et du Sport de Laval• Club de golf Hillsdale | <ul style="list-style-type: none">• Centre de services scolaire de Laval• Chez Cora Déjeuners• Courrier SLR• Déménagement Brisson• Centre Design Réalité• D Graphx• Dimension Travail• Dotemtex, Recherche de cadres inc.• EMD Construction inc.• Espace Ménage• Fondation du Collège Montmorency• Florent Électrique• Bisson Fortin Architecture + Design inc.• Groupe Alta Socam• Groupe Ostiguy & Gendron• Industrie de Palettes Standard (IPS) inc• Investissement Québec | <ul style="list-style-type: none">• Bureau de Jean Rousselle, Député de Vimont• Château Taillefer Lafon• La Ressource Anxiété et Trouble Panique• Laval en Familles Magazine• Magnus Poirier• Maison de Quartier de Fabreville• Matelas Mirabel inc.• Métivier Groupe Conseil• Okiok Data Itée• Pâtisserie St-Martin• Performance Courrier inc.• Peintres CertaPro Laval• Photo Laplante Inc Foto Source• Poly Expert inc.• Portes de Garage Citadelle Itée• Qualification / Commission scolaire Sir Wilfrid Laurier | <ul style="list-style-type: none">• Renaissance International Freight• Regroupement des gestionnaires en ressources humaines de Laval (RGRHL)• RBC Banque Royale• Restaurant Zibo! Laval• Coiffure Samia enr.• Secrétech Plus• Stil Informatique inc.• StimuleArts• Systèmes Énergie TST inc.• Terranova Worldwide Corporation• Théâtre Marcellin-Champagna (Collège Laval)• Université de Montréal• Witify Inc |
|---|---|---|---|



Gestion de
patrimoine

CLARIFIER
SIMPLIFIER
PROSPÉRER

sfl.ca

Partenaire de Desjardins

**Montez
au 710**

**ENTREPRENEURS
DE LAVAL**

**Rencontrez l'équipe
SFL Gestion de patrimoine**

**2540, Daniel Johnson
Bureau 710**

450 686-8880 poste 4010

SFL Gestion de patrimoine, partenaire de Desjardins désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie. La marque Desjardins est une marque de commerce propriété de la Fédération des caisses Desjardins du Québec utilisée sous licence.

**À VOTRE SERVICE
DEPUIS PLUS DE 40 ANS!**

IMMEUBLES
MICHAEL WHITE inc.
MWR.ca AGENCE IMMOBILIÈRE

514 941-1012



PIERRE LEFEBVRE

PRÉSIDENT DIVISION LAVAL, RIVE-NORD
PIERRE LEFEBVRE COURTIER IMMOBILIER INC.
COURTIER IMMOBILIER

514 941-1012



STEVEN WHITE, SIOR

VICE-PRÉSIDENT
DIVISION LAVAL, RIVE-NORD
COURTIER IMMOBILIER

514 249-5723



ROBERT RIVARD

DIVISION LAVAL, RIVE-NORD
ROBERT RIVARD COURTIER IMMOBILIER INC.
COURTIER IMMOBILIER

514 910-9494



SYLVAIN FRENETTE, B.Sc.G.

DIVISION LAVAL, RIVE-NORD
COURTIER IMMOBILIER COMMERCIAL

514 999-3642

**LES SPÉCIALISTES DANS LE MARCHÉ INDUSTRIEL
DE LAVAL ET DE LA RIVE-NORD!**

LOCATION ET VENTE DE BÂTIMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX