

RÉSUMÉ DU PROGRAMME

RH SANS LIMITES

13^e Congrès mondial des ressources humaines
27-29 septembre 2010 | Montréal (Canada)

**Le plus grand rassemblement bilingue de la communauté RH mondiale
aura lieu du 27 au 29 septembre prochain.**

Soyez au cœur de l'action, ouvrez vos horizons, élargissez votre réseau avec des passionnés de la gestion des ressources humaines venus des quatre coins du monde.

Le programme du congrès est riche et diversifié. Au menu :

- des invités de marque de partout dans le monde (Canada, USA, Mexico, France, Suisse, Singapour, UK, Argentine, Australie, Dubai, Pays-Bas, Porto Rico, etc.),
- certains des plus grands penseurs de l'heure,
- plus de vingt cas d'entreprises où les meilleures pratiques RH seront illustrées,
- près de 100 conférences en français, en anglais et en espagnol, organisées autour de 11 grandes thématiques...

**Le programme du congrès
proposant plus de 80 conférences
simultanées en français, en anglais
et en espagnol, ce document vous
est fourni en version imprimable
pour vous aider à faire vos
choix d'ateliers.**

Le congrès mondial RH 2010 vous invite à dépasser vos limites et à vivre une expérience hors du commun. Découvrez le programme dans les pages suivantes.



Horaire du congrès

Dimanche 26 septembre

16 h	Pré-accueil des congressistes
16 h 30	Rencontre d'orientation - anglais
17 h	Cocktail de bienvenue

Lundi 27 septembre

6 h 30	Accueil des congressistes et petit-déjeuner-continental
8 h	Ouverture officielle du congrès
8 h 30	Conférence plénière (voir p. 2)
9 h 45	Ouverture officielle du Salon des exposants
10 h	SuperSessions A15 et A16 (voir p. 7)
10 h 45	Ateliers simultanés – Bloc A (voir p. 4)
12 h	Dîner
13 h	Visite du Salon
13 h 45	Ateliers simultanés – Bloc B (voir p. 8)
15 h	Pause au Salon
15 h 45	Conférence plénière (voir p. 2)
17 h	Cocktail

Mardi 28 septembre

7 h 30	Petit-déjeuner de discussion (<i>table topics</i>)
8 h 45	Ateliers simultanés – Bloc C (voir p. 12)
10 h	Pause au Salon
10 h 45	Ateliers simultanés – Bloc D (voir p. 16)
12 h	Dîner
13 h 45	Remise du Georges Petitpas Award
14 h	Conférence plénière (voir p. 3)
15 h 15	Pause
15 h 45	Conférence plénière (voir p. 3)
17 h	Cocktail
18 h	Soirée spectacle avec la prestation de Gregory Charles

Mercredi 29 septembre

7 h 45	Petit-déjeuner continental
8 h 45	Ateliers simultanés – Bloc E (voir p. 20)
10 h	Pause
10 h 30	Ateliers simultanés – Bloc F (voir p. 24)
12 h	Dîner
13 h 15	Conférence plénière (voir p. 3)
14 h 30	Activité spéciale de clôture

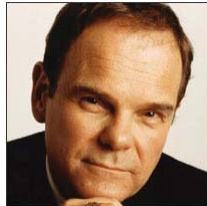
CONFÉRENCES PLÉNIÈRES

Ne manquez pas ces présentations exclusives par des conférenciers de prestige! Chacune nourrira votre réflexion sur le sens du thème *RH sans limites*, que cela signifie aller au-delà des frontières, au-delà de l'organisation, au-delà des RH ou au-delà de ses propres limites...

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE D'OUVERTURE Lundi 27 septembre, de 8 h 30 à 9 h 45

Don Tapscott

Président de nGenera Insight et professeur associé de gestion à la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto
Toronto, Canada



Rethinking HR Strategy: How the Net Generation is Changing Your World

La génération N (génération Internet) a grandi; ses membres les plus âgés atteignant maintenant trente ans. L'arrivée de cette génération sur le marché du travail force les entreprises à repenser leurs stratégies de gestion des ressources humaines.

Orateur captivant, autorité en tout ce qui concerne le nouveau monde du travail, la collaboration, l'innovation et la création de valeur, Don Tapscott vous présentera les découvertes fascinantes d'une recherche privée qui a bénéficié d'un investissement de quatre millions de dollars. Son plus récent ouvrage, *Grown Up Digital*, est fondé sur les résultats de cette recherche marquante réalisée auprès de plus de onze mille jeunes.

La génération N est la première à avoir littéralement grandi avec Internet. Ces jeunes utilisent la technologie comme on ne l'aurait jamais imaginé. Pour la première fois dans l'histoire, les jeunes sont les experts dans un domaine vraiment important. Et ils changent tous les aspects de notre société. Si vous comprenez la génération Internet, vous comprendrez l'avenir!

Même avec la crise économique, une guerre des talents est imminente, en raison du départ à la retraite des baby-boomers. Pour gagner cette guerre, les entreprises avisées se doteront de nouvelles stratégies RH.

- *Repensons le recrutement* : établissons des relations. Pour recruter le talent, ne perdons pas d'argent en publicité, mais utilisons plutôt les réseaux sociaux basés sur la confiance pour attirer les jeunes dans l'entreprise.
- *Repensons la formation* : investissons dans la formation continue. Assurons-nous de renforcer les éléments d'apprentissage dans toutes les tâches.
- *Repensons la gestion* : de nouvelles plateformes de collaboration permettent de travailler autrement et d'améliorer la performance de façon spectaculaire.

La capacité de réunir et de mobiliser des talents diversifiés est et continuera d'être l'une des compétences les plus cruciales pour assurer la performance, l'innovation et la pérennité des entreprises. Ne manquez pas cette conférence d'ouverture captivante, stimulante et provocante qui promet d'aller au delà des limites!

Note : La conférence sera donnée en anglais (traduction simultanée disponible en français et en espagnol).

Lundi 27 septembre, de 15 h 45 à 17 h

Zoë Ujnovich

Présidente et chef de la direction
Compagnie minière IOC
Montréal, Canada



Dave Perkins

Président et chef de la direction
Molson Coors Canada
Toronto, Canada



What CEOs want from HR

Cette activité spéciale interpellera les participants quant aux attentes des entreprises envers la fonction ressources humaines et les professionnels RH. Elle promet d'être pour eux une précieuse inspiration qui les aidera à aller au-delà des frontières et à réaliser leur plein potentiel.

Pendant cet entretien en profondeur mené par le réputé journaliste Stéphan Bureau, les participants découvriront les présidents de deux entreprises canadiennes de niveau international qui ont placé l'innovation, la performance, les personnes et la responsabilité sociale au cœur de leurs préoccupations. Le rôle du chef de la direction et les attentes de la fonction ressources humaines seront aussi abordés pendant l'entretien. Toutes ces questions reflètent à bien des égards le thème du congrès, *RH sans limites*.

Cette conférence vise à mener les choses plus loin et à mettre en valeur des entreprises de classe mondiale qui savent comment relever les défis inhérents à l'innovation au quotidien.

Une rencontre unique, à ne pas manquer!

Note : La conférence sera donnée en anglais (traduction simultanée disponible en français et en espagnol).

Mardi 28 septembre, de 14 h à 15 h 15

Professeur Henry Mintzberg

Titulaire de la chaire Cleghorn et professeur en gestion à l'Université McGill
Montréal, Canada



Developing organizations as communities

Leadership et communityship vont main dans la main...

Dans une remarquable entrevue exclusive avec Stephan Bureau, le professeur **Henry Mintzberg**, l'un des penseurs les plus influents dans le domaine de la gestion, parlera d'un concept qu'il appelle la *communityship*, qui exprime une nouvelle vision du leadership. Selon lui, il serait préférable de considérer le leadership comme émanant de la communauté, et non d'un seul individu (vision du leader héros). Cette vision est appuyée par diverses initiatives de développement du leadership, qui abordent tant les dimensions organisationnelle et d'équipe du leadership que son aspect individuel.

Selon le professeur Mintzberg, la dévalorisation du sens de la communauté dans les entreprises a des effets dommageables et durables. Quand il n'y a plus de sens de la communauté, les individus agissent dans leur propre intérêt au lieu de se concentrer sur l'amélioration de la performance de l'ensemble de l'organisation. Les employés ne se sentent pas liés les uns aux autres ou à leur entreprise. Comment les entreprises pourraient-elles de cette façon devenir plus productives et se développer comme un tout? Elles ne le peuvent pas. Et le professeur Mintzberg croit que c'est le nœud de la récession économique. C'est pourquoi, maintenant plus que jamais, le *communityship* doit être renforcé dans les entreprises.

Bref, les entreprises ont besoin de comprendre qu'elles doivent développer et renforcer la communauté dans leur organisation afin de bâtir une société en santé, où leadership, *communityship* et action citoyenne sont équilibrés.

Une rencontre exceptionnelle à ne pas manquer, qui vous aidera à aller « au-delà » du leadership...

Note : La conférence sera donnée en anglais (traduction simultanée disponible en français et en espagnol).

Mardi 28 septembre, de 15 h 45 à 16 h 45

Chantal Petitclerc

Athlète sur piste la plus médaillée au monde
Montréal, Canada



Une histoire de passion et de détermination

Écouter Chantal Petitclerc, c'est entendre l'histoire d'un parcours hors du commun qui a mené une adolescente jusque dans les plus grands stades d'athlétisme. C'est l'histoire d'une adolescente devenue paraplégique à la suite d'un accident et qui a choisi de porter un regard positif sur la vie, avec force, détermination, discipline et courage et surtout sans se laisser abattre.

Ces qualités sont devenues ses meilleurs alliés dans sa carrière d'athlète. Elle les a mises à profit dans sa nouvelle passion : le sport. Le sport qui lui a permis non seulement d'avoir de grands rêves, mais aussi de les réaliser en se fixant des objectifs réalistes, en travaillant fort et en se donnant au maximum, dans les moments difficiles comme dans les victoires. Des qualités d'athlète, c'est vrai, mais aussi les qualités de toute réussite personnelle...

Chaleureuse et cultivée, Chantal Petitclerc nous fait partager, en les entrecoupant d'anecdotes et avec beaucoup d'humour, les leçons de vie qui l'ont menée sur les plus hautes marches du podium...

Soyez des nôtres pour entendre une athlète d'exception nous livrer, de façon très personnelle, sa vision de l'effort et de l'accomplissement, qui permettent d'aller sans cesse au-delà de ses propres limites... Une rencontre qui ne laissera personne indifférent!

Note : La conférence sera donnée en français (traduction simultanée disponible en anglais et en espagnol).

CONFÉRENCE PLÉNIÈRE DE CLÔTURE

Mercredi 29 septembre, de 13 h 30 à 14 h 30

Murielle Cantin

Vice-présidente principale, contenu créatif et

Marie-Josée Guilbault, CRHA

Vice-présidente, personnes et organisation
Cirque du Soleil, Montréal, Canada



Gérer l'extraordinaire : le défi du Cirque du Soleil

Entrez dans les coulisses d'un cirque ouvert sur le monde... Avec des spectacles uniques, le Cirque du Soleil sollicite l'imagination, excite les sens et suscite les émotions des publics du monde entier.



Ainsi, la réussite du Cirque du Soleil repose en bonne partie sur des artistes au talent extraordinaire. Ce succès provient également de la créativité, de la passion et du goût de se dépasser des employés qui, avec les artistes, forment une communauté organisationnelle tout à fait unique. Cette communauté, dont les membres proviennent de tous les coins du monde, relève les grands défis que pose cette organisation avec une détermination hors du commun. Cette communauté opère avec des règles adaptées au milieu, à l'intérieur d'une organisation créative, sensible et très organique. Le Cirque fait donc face à des enjeux de gestion de ressources humaines typiques sur lesquels il porte un regard différent.

L'univers complexe et fascinant du Cirque du Soleil propose un modèle de gestion des personnes et de l'organisation qui allie le contrôle, le chaos et le mouvement afin de créer un environnement de travail dynamique qui favorise la créativité et les résultats.

Rêver, oser et repousser les limites... Nous ne pouvons imaginer meilleure façon de clôturer ce congrès mondial que d'écouter des gens passionnés nous expliquer comment le Cirque va au-delà des frontières, au-delà des RH et au-delà de ses propres limites!

Note : La conférence sera donnée en français (traduction simultanée disponible en anglais et en espagnol).

N. B. Les descriptions des conférences sont publiées dans la langue de présentation seulement.

Légende : A = anglais F = français E = espagnol

13^e Congrès mondial des ressources humaines | 27-29 septembre 2010 à Montréal

WWW.RH2010.COM

Bloc A – Lundi 27 septembre, de 10 h 45 à 12 h

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	A1 A Brave New Branded World: The Challenges and Opportunities for Employers in the Age of Social Media	A
<input type="checkbox"/>	A2 Change and Innovation at Bombardier Aerospace: A Daily Business	A
<input type="checkbox"/>	A3 Global Diversity Trends, Attitudes, and Best Practices	A
<input type="checkbox"/>	A4 Instaurer un centre d'expertise pour mieux structurer les démarches de développement organisationnel	F
<input type="checkbox"/>	A5 La reconnaissance au travail : pratiques internationales et différences culturelles	F
<input type="checkbox"/>	A6 Partnering Human Resources and Sustainability	A
<input type="checkbox"/>	A7 Problèmes de santé mentale au travail : nouvelle approche de détection, de prévention et d'intervention	F
<input type="checkbox"/>	A8 Are You Being Globalized?	A
<input type="checkbox"/>	A9 Connaissances ou compétences : que faut-il privilégier et gérer?	F
<input type="checkbox"/>	A10 Les risques des employés en mission internationale et le devoir de protection de l'employeur	F
<input type="checkbox"/>	A11 Creating People Advantage	A
<input type="checkbox"/>	A12 De gestionnaire à leader entrepreneur : un gage de succès pour la dynamisation des entreprises	F
<input type="checkbox"/>	A13 L'internationalisation d'un groupe familial : l'exemple d'Yves Rocher	F
<input type="checkbox"/>	A14 La movilización: del concepto académico al impulso del desempeño de las organizaciones	E
<input type="checkbox"/>	A15 Les 10 grilles d'analyse que vous devez connaître pour être un acteur stratégique (SuperSession de 10 h à 12 h)	F
<input type="checkbox"/>	A16 The Ultimate Measure: Aligning Workforce Strategy to Accelerate Business Strategy During an Uncertain Market with Certain Talent Challenges (SuperSession de 10 h à 12 h)	A

A1 – A Brave New Branded World: The Challenges and Opportunities for Employers in the Age of Social Media

D. Mark Hornung, Senior Vice President for Strategy at Bernard Hodes Group
San Francisco, United States of America

Social media may be compared to an oceanic tsunami. These tidal waves travel across the sea at very high speed but relatively low wave height. As they approach the continental shelf, they compress and begin to grow until they are true tidal waves, moving rapidly and consuming everything in their path. Social media as we know them have only been around since 2005, but they are already having a profound impact on how society communicates and operates. As a result, employers face a wide array of issues in the workplace, from new ways of recruiting and employing people to how social media affect employee engagement, productivity and organizational performance. As with a tsunami, if you wait until you see it, you will be too late to survive it. This session will provide practical advice for managing social media in the workplace, using this powerful tool to the advantage of your organization, and establishing the metrics through which you may measure your progress.

Workplace application – This session will examine the major trends and technologies shaping social media and, in turn, society. Attendees will learn how they impact not only recruiting and talent acquisition, but also engagement, productivity, and ultimately organizational performance. The session will include case studies and tips on how to manage a successful social media communications program.

A2 – Change and Innovation at Bombardier Aerospace: A Daily Business

Dana Macdonald, Senior Director, Leadership and Organizational Development and **Carole Levesque**, Director, Change Management and Organizational Transformation, both with Bombardier Aerospace
Montreal, Canada

World economic challenges and increased competition intensify the pressure on organizations to become more flexible and people-focused to sustain growth, innovation and operational excellence. This requires effective leadership to plan, implement and sustain complex changes in a dynamic environment. Bombardier Aerospace will present its approach to launching and managing a cultural transformation through an effective, anchored and rigorous change management methodology. In line with its Enterprise Strategic Plan, Bombardier Aerospace is deploying a lean manufacturing system with behavioural and cultural components embedded in the roll-out of the master plan. Human Resources took this opportunity to apply and standardize a global company-wide change management framework based on five key levers. An effective change management process is a key element of the HR Strategy at Bombardier Aerospace to support organizational performance and people engagement. The two speakers will share their experience with us.

Workplace application – This session will describe the business value in deploying a global company-wide change management methodology applicable to real-life cultural and business transformation.

A3 – Global Diversity Trends, Attitudes, and Best Practices

Shirley A. Davis, Ph.D., Director of Diversity and Inclusion Initiatives and **Steven A. Miranda**, SPHR, GPHR, Chief Human Resources, Strategic Planning and Diversity Officer, both with the Society for Human Resource Management (SHRM)
Alexandria, United States of America

There is no question that organizations the world over are facing enormous challenges with globalization, demographic changes, economic and political shifts, and the recruitment and retention of great talent. The ability to effectively manage diversity and create more inclusive work environments — in a wide variety of contexts — will be a key lever for creating competitive advantage in a rapidly changing world. The Society for Human Resource Management (SHRM) and the Economist Intelligence Unit (a subsidiary of The Economist Group) collaborated on the most comprehensive research study to date of global diversity practices, perceptions, and attitudes. This ground-breaking research study, released in June, 2009, includes responses from more than 500 senior executives in organizations from all five regions of the world. Find out what drives the business case for diversity, the unique challenges of each region and the solutions most global organizations successfully deployed. Additionally, learn about the SHRM Global Diversity Readiness Index (DRI) and which of 47 countries studied scored the highest in their readiness for diversity and inclusion practices.

Workplace application – This session will examine global diversity research, specifically providing attendees with an understanding of the business case for diversity and inclusion, challenges around the world by geographic region, and solutions used by global organizations to address those challenges.

A4 – Instaurer un centre d'expertise pour mieux structurer les démarches de développement organisationnel

Joëlle Charpentier, CRHA, MBA, associée, consultante en développement organisationnel chez Maletto et Associés
Montréal, Canada

La fonction RH a pour mission le développement de la capacité organisationnelle nécessaire à la réalisation du plan stratégique de l'entreprise. Les démarches de développement organisationnel (DO), telles que la mobilisation du personnel, les transformations organisationnelles et les consolidations d'équipes de direction sont des catalyseurs importants de cette capacité. Mais encore faut-il structurer ces démarches...

Cette conférence abordera les trois grandes phases de l'instauration d'un centre d'expertise qui débute par le positionnement du DO dans l'entreprise, plus précisément la structuration et la présentation d'une offre de services en lien avec le plan stratégique de l'entreprise et l'offre de service RH. La deuxième phase est celle de la mise en place d'une approche de gestion des démarches spécifique au DO. Finalement, la troisième est celle du développement des compétences en DO des conseillers. À cet effet, une matrice des compétences en DO à trois niveaux et selon trois aspects sera présentée.

Cette conférence outillera les décideurs en vue de la mise en place d'un centre d'expertise en développement organisationnel qui joue un rôle de catalyseur dans la concrétisation du plan stratégique de l'entreprise.

Application en entreprise – Cette conférence décrira comment mettre en place un centre d'expertise en développement organisationnel qui soutienne le plan stratégique de l'entreprise de concert avec l'offre de service RH.

A5 – La reconnaissance au travail : pratiques internationales et différences culturelles

Christophe Laval, CRP, président de VPHR
Paris, France

La reconnaissance non pécuniaire est encore loin d'être entrée dans les mœurs de toutes les entreprises sur la planète. Elle est pourtant un élément clé de l'identité et de la santé des personnes ainsi qu'un outil de croissance, de transformation et de performance économique des organisations. Au delà des principes d'humanisme et de morale, cette pratique managériale constitue un formidable levier d'engagement des salariés et d'efficacité économique des entreprises. Afin d'identifier les différentes pratiques dans le monde et de déterminer en quoi les différences culturelles ont une influence sur ces pratiques, le conférencier a récemment mené une large enquête internationale sur les perceptions, pratiques opérationnelles et obstacles en matière de reconnaissance au travail. Dévoilés en exclusivité lors de cette session, les résultats de ces travaux serviront à faire le point sur l'état d'avancement des pays et des organisations à cet égard et d'identifier comment les pratiques locales sont influencées par les cultures d'entreprise.

Application en entreprise – Cette conférence démontrera comment implanter des pratiques de reconnaissance adaptées aux différences culturelles et qui seront un véritable levier d'engagement et de performance.

A6 – Partnering Human Resources and Sustainability

The Honourable Lloyd Axworthy, P.C., O.C., O.M., President and Vice-Chancellor, University of Winnipeg
Winnipeg, Canada

Society today is beginning to accept the concept of sustainability as an important issue for both corporations and individuals to address. We, as global citizens, are all coming to realize that the definition of sustainability isn't simply about environmental sustainability, which in and of itself is a critical issue, but is expanding to include organizational sustainability and social sustainability. Our employees and leaders increasingly recognize their individual and collective responsibility to improve our environment, whatever defines it.

The University of Winnipeg has, through the engagement not only of its staff and faculty, but also through strong relationships with students and the community, been able to develop a sustainability management system that is successfully embracing all elements of sustainability.

This session will discuss the elements of implementing a broad-based sustainability management system that has strong human resources and business links, and share with you the value and importance this initiative has brought to our campus and the broader community.

Workplace application – This session will describe the urgency and importance of Human Resources embracing and providing leadership on the value of becoming a sustainability leader, and how organizations can, in creating a sustainable workplace, not only have an impact on their own organization but also positively impact their communities and our future workforce.

A7 – Problèmes de santé mentale au travail : nouvelle approche de détection, de prévention et d'intervention

Sophie Dubé, CRHA, M. Sc., directrice, santé et mieux-être à la Compagnie d'assurance Standard Life, **Pierre Durand**, Ph. D., et **Alain Marchand**, Ph. D., tous deux professeurs à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal

Montréal, Canada

Détresse psychologique, dépression, épuisement professionnel, voilà des maux de plus en plus courants dans les entreprises. Souvent intermittents et difficiles à diagnostiquer, car leurs causes sont multiples et indéfinissables, ces problèmes de santé mentale sont d'autant plus complexes à déceler que leur détection est basée sur la perception subjective des personnes atteintes. Comment alors les détecter et les prévenir? Comment intervenir surtout? Les conférenciers vous présentent dans cet atelier une nouvelle approche proposée dans une recherche canadienne en cours de réalisation. Il s'agit d'utiliser à la fois les outils classiques (questionnaires) et la mesure d'une hormone et d'une enzyme dans la salive comme indicateurs du niveau de stress ressenti par les travailleurs. Ces résultats permettent d'obtenir un portrait du milieu de travail et de ses travailleurs, de mettre au point une intervention spécifique à chaque entreprise et de suivre l'évolution de la situation.

Application en entreprise – Cette conférence vous démontrera, à l'aide d'une nouvelle approche, comment obtenir un portrait du milieu de travail, mettre au point une intervention spécifique à votre entreprise en matière de santé mentale et suivre l'évolution de la situation.

A8 – Are You Being Globalized?

Marc-Antoine Hennebert, CIRC, Assistant Professor in HR and Labour Relations at HEC Montréal and **Gregor Murray**, Professor of Industrial Relations at Université de Montréal

Montreal, Canada

Are HR and employee relations actors (managers and union reps) and their key forums being globalized? Drawing on a range of recent research conducted by the Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT), Professors Hennebert and Murray will look at how globalization is affecting the regulation of work and employment in multinational firms. Worksite actors face compelling pressures: within the firm, from a web of benchmarking and

cross-national comparisons within their ever-restructuring firms; beyond the firm, from a wide range of stakeholders on CSR (corporate social responsibility), decent sustainable work and new types of labour regulation. What kinds of capabilities, resources and institutional allies do local actors need to develop to be globalized actors within their multinational organizations? This session looks at how local sites chart their paths in the face of these multiple pressures.

Workplace application – This session will ask participants to think about the impact of globalization on their work and how to map the kinds of resources, skills and allies that help HR and employee relations actors navigate the "globalization" of their worksites.

A9 – Connaissances ou compétences : que faut-il privilégier et gérer?

Jean-Louis Mutte, GPHR, directeur général de l'École de Management d'Amiens-Picardie

Lille, France

Point de départ des compétences, des connaissances sont créées et détruites tout au long de la mise en œuvre des processus. L'objectif de cet atelier est de mettre en lumière les mécanismes de création et de destruction des connaissances, constitutif du capital humain. L'approche par processus et la refonte des processus sont autant d'occasions de créer de la valeur ... et d'en perdre.

Que faut-il faire de la valeur ainsi créée? Quelle valeur a-t-elle? Comment l'identifier? Comment la valoriser, notamment en cas d'acquisition, de fusion ou de cession? Comment les acteurs de l'entreprise perçoivent-ils la valeur et la « criticité » d'une connaissance?

Autant de questions auxquelles cette conférence tentera de répondre pour contribuer à une meilleure gestion des ressources humaines et à une évaluation plus précise du capital immatériel dans l'économie de la connaissance. Face au risque de perte de mémoire, l'enjeu est alors la capitalisation du savoir dans les organisations!

A10 – Les risques des employés en mission internationale et le devoir de protection de l'employeur

Lisbeth Claus, professeur de gestion des ressources humaines internationales à l'Atkinson Graduate School of Management de l'Université de Willamette

Salem, United States of America

Partout dans le monde occidental, les pays ont adopté une législation et une jurisprudence qui reflètent l'augmentation de la responsabilité des employeurs à l'égard de leurs employés. Cette obligation, dont l'application diffère souvent selon les pays, s'applique aux employés et à leurs personnes à charge lorsqu'ils se trouvent à l'étranger en voyage d'affaires ou expatriés à court ou long terme. Cette conférence est basée sur une étude récente intitulée *Le Devoir de Protection des employeurs à l'égard des expatriés, de leurs per-*

sonnes à charge et des voyageurs d'affaires, qui aborde le sujet sous différentes perspectives. Présentant le *Devoir de protection* dans une perspective mondiale, cette étude recommande aux employeurs dont l'entreprise est d'envergure internationale de concevoir une stratégie de gestion globale des risques encourus par les employés en voyage d'affaires et expatriés.

Application en entreprise – Cette conférence démontrera la responsabilité de l'entreprise et du service des ressources humaines à l'égard du devoir de protection des employés qui voyagent à l'étranger dans le cadre de leur travail.

A11 – Creating People Advantage

Jean-Michel Caye, Partner and Managing Director at the Boston Consulting Group (BCG)
Paris, France

Boston Consulting Group and the World Federation of People Management Associations (WFPMA) have partnered to launch a worldwide report on the future of HR. The study, the most comprehensive review of global HR practices ever conducted, provides piercing insight into the current and future challenges facing companies. It analyses how current and future HR challenges shift over time, looking into topics from sourcing employees, performance and developmental issues to the retention of companies' soon scarcest resource, its people, as well as HR excellence in operations and processes.

More than 5,000 mainly HR professionals around the world participated in this survey and more than 200 senior executives of leading companies shared their insights in personal interviews. In many companies, the links between corporate strategy and HR on the one hand and between HR and business metrics on the other are often too weak. However, HR departments have a pivotal role in deducing how a company's overall strategy drives all people issues and tracking the impact of its HR work.

After having mapped the HR landscape, the speaker will explore how several key initiatives are best set up, implemented and evaluated to meet the criteria of strategic linkage and impact measurement. Successful approaches will be illustrated by best practice examples.

Workplace application – This session will present the results of the second worldwide HR study conducted jointly by WFPMA and BCG. It will identify the key HR challenges that companies around the globe are facing today and present best practice insights on how they are best addressed.

A12 – De gestionnaire à leader entrepreneur : un gage de succès pour la dynamisation des entreprises

Daniel Evans, Ph. D., vice-président, innovation chez EML Executive Development
Lyon, France
et

Phanie Rioux, Ph. D, directrice chez Dolmen Capital Humain
Montréal, Canada

Quand on considère les défis à venir pour les entreprises en termes de positionnement, de commercialisation, d'image sociale et de responsabilité environnementale dans une perspective mondiale, il apparaît incontournable de s'attarder aux compétences recherchées chez leurs dirigeants. Quelle est la différence entre un gestionnaire et un leader entrepreneur? Quelles compétences les distinguent et quelle valeur ajoutée le leader entrepreneur a-t-il par rapport au gestionnaire traditionnel? Un sondage auprès d'entrepreneurs du monde révèle que des compétences comme l'innovation, le réseautage, la flexibilité, l'éthique et la responsabilisation caractérisent les leaders à succès. De telles compétences devraient constituer une valeur ajoutée pour l'entreprise, au-delà de la capacité à gérer des opérations. Cette conférence se propose de définir ce que sont et ce qu'impliquent les compétences entrepreneuriales et de préciser pourquoi elles sont et seront de plus en plus importantes dans le contexte de mondialisation en émergence. Des méthodes et outils seront présentés pour identifier les leaders entrepreneurs potentiels, les sélectionner, les orienter et les développer.

Application en entreprise – Cette conférence démontre comment les compétences entrepreneuriales peuvent être mesurées et comment elles sont un gage de succès pour le développement des dirigeants dans le contexte économique actuel et futur.

A13 – L'internationalisation d'un groupe familial : l'exemple d'Yves Rocher

Yann-Étienne Le Gall, directeur des ressources humaines et de la communication institutionnelle du Groupe Yves Rocher
Paris, France

Le Groupe Yves Rocher est une entreprise bien connue du grand public au Québec et en France. Le Groupe est présent dans 90 pays, possède plus de deux mille magasins et emploie plus de quinze mille personnes dans le monde. Il est présent sur les marchés de la cosmétique, du textile-habillement et des produits d'embellissement de la maison, par l'entremise de huit marques, dont Yves Rocher et Petit Bateau. Découvrez dans cette conférence un groupe international à figure humaine! Voyez comment une entreprise familiale non cotée a su changer son modèle et passer d'une organisation par circuits de distribution mondiaux et centralisés à une organisation par marchés, en créant des zones géographiques et en donnant de l'autonomie « contrôlée » à ses directeurs de marché, dans le but de se développer à l'international. Ce changement de modèle s'est opéré en un peu plus de deux ans et a

nécessité un leadership très fort au niveau de la direction générale et une prise en charge de l'aspect développement de l'organisation et gestion de changement par la direction des ressources humaines. Le conférencier passera en revue les dimensions RH de cette transformation.

Application en entreprise – Cette conférence démontrera comment une entreprise peut s'internationaliser en changeant de modèle et vous expliquera comment prendre en charge l'aspect développement organisationnel de cette transformation.

A14 – La movilización: del concepto académico al impulso del desempeño de las organizaciones

Philippe Collas, CRHA, Director Principal de SECOR Consulting
Montreal, Canadá

La movilización en una empresa no se decreta, ésta emerge y se muestra caprichosa.

¿Conoce la relación entre movilización y los conceptos de motivación, satisfacción, compromiso, adhesión, orgullo y sentimiento de pertenencia?

Descubra las últimas tendencias en el tema de la movilización, así como los modelos, conceptos y herramientas que permiten incrementar la movilización en su equipo u organización.

Aprenda cómo hacer de su organización una "empresa movilizante" y así captar la energía positiva individual de sus empleados.

Descubra cómo actuar frente a los tres factores que impulsan la movilización que son: el sentido del trabajo, el ambiente de motivación y el estilo de gestión.

Aplicación en el medio de trabajo – Esta conferencia le ayudará a saber cómo actuar para incrementar la movilización en su equipo u organización.

SuperSession (10 h à 12 h)

A15 – Les 10 grilles d'analyse que vous devez connaître pour être un acteur stratégique

Alain Gosselin, CRHA, professeur titulaire et directeur associé à la Formation des cadres et des dirigeants à HEC Montréal
Montréal, Canada

Vous voulez être reconnu comme un partenaire d'affaires? Bien sûr que oui! Vous devez alors connaître et maîtriser les principales grilles de réflexion stratégique en gestion des ressources humaines. À part celle de Dave Ulrich, qui date déjà de près de quinze ans, de quelles grilles disposez-vous dans votre coffre à outils? Tout comme les experts de la stratégie d'entreprise et du marketing, les experts en ressources humaines devraient disposer de plusieurs grilles ou modèles qui facilitent l'analyse des situations complexes et permettent d'articuler les options possibles. Cette SuperSession vous fera découvrir des outils de réflexion qui pourraient vous permettre de mieux contribuer à la formulation et à la mise en

œuvre du plan d'affaires de votre entreprise. Au retour du congrès, vous pourriez peut-être surprendre vos collègues et vos dirigeants par la qualité et la finesse de votre analyse et de vos stratégies!

Application en entreprise – Cette SuperSession vous présente une série de situations de gestion des ressources humaines qui exigent une réflexion stratégique afin de déterminer le meilleur plan d'action. À travers ces scénarios, vous découvrirez la diversité et l'utilité des principales grilles de réflexion stratégique que devrait maîtriser tout leader en ressources humaines.

SuperSession (10 h à 12 h)

A16 – The Ultimate Measure: Aligning Workforce Strategy to Accelerate Business Strategy During an Uncertain Market with Certain Talent Challenges

Jeff Joerres, Chairman and Chief Executive Officer at Manpower Inc.
Milwaukee, United States of America

The global economic downturn had an unprecedented effect on the world of work and has led many employers into uncharted territory. As we prepare for the post-recession New Normal, there are several key drivers of change that need to be understood in order to successfully navigate through uncertainty:

- The Talent Mismatch is deepening as the working age population declines and the nature of work changes. These significant shifts in talent supply are transforming the global labor market.
- Individual Choice will be exercised by those with the skills that are most in demand, requiring companies to think differently about how jobs are defined and how they will attract and retain scarce talent.
- Technological Revolutions have the power to change where, when and how we work, enabling organizations to be more agile and innovative – if they know how to leverage it.
- Rising Customer Sophistication requires businesses to work in a new way, driven by innovation and delivering greater value and efficiency.

The world of work is changing, and talent will become the competitive differentiator... Are you ready?

Workplace application – Revealing unique Manpower research and hosting a panel discussion with prominent HR leaders from various industries who will share their insights and experience with aligning workforce strategies to accelerate business strategies, this session will help HR executives prepare their workforce and excel post recession.

Bloc B – Lundi 27 septembre, de 13 h 45 à 15 h

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	B1 Will your Company Adapt as the Economic Climate Evolves? How to Stimulate Change and Effectively Transform your Organization	A
<input type="checkbox"/>	B2 Inside the Vancouver 2010 Olympic & Paralympic Games: Building a Team from 50 to 50,000 in 5 Years then Taking it Apart in 50 Days!	A
<input type="checkbox"/>	B3 Assomption Vie : comment la crise l'a rendue plus forte	F
<input type="checkbox"/>	B4 India's Fascinating and Unique HR Challenges	A
<input type="checkbox"/>	B5 Gérer en climat de crise permanente : stratégie et leadership	F
<input type="checkbox"/>	B6 Leadership Derailers: How to Identify and Prevent them from Taking Leaders and the Organization Off-track	A
<input type="checkbox"/>	B7 Seul, on va plus vite... Ensemble, on va plus loin!	F
<input type="checkbox"/>	B8 Riding the Tiger: Leading Through Learning in Turbulent Times	A
<input type="checkbox"/>	B9 Les enjeux RH en Méditerranée : entre l'affirmation de la tradition et le besoin de modernité	F
<input type="checkbox"/>	B10 Identification de l'employeur dans une relation de travail triangulaire : comment s'y retrouver?	A
<input type="checkbox"/>	B11 Dreams and Dreamers: How to Innovate like Walt Disney and the Pixarians	A
<input type="checkbox"/>	B12 Canada: a Leader in Pay Equity	A
<input type="checkbox"/>	B13 African Leadership - Reflections of a South African GenX Leader	A
<input type="checkbox"/>	B14 Perspectivas futuras de los Recursos Humanos en el mundo, con especiales referencias a América Latina	E
<input type="checkbox"/>	B15 Leadership Insight: Going Beyond the Dehydrated Language of Management (SuperSession de 13 h 45 à 15 h 30)	A

B1 – Will your Company Adapt as the Economic Climate Evolves? How to Stimulate Change and Effectively Transform your Organization

Jeryl Mitchell, Chief Human Resource Officer, Adecco Group North America
New York, United States of America

Organizations of all sizes and in all industries need change for many reasons – merging different cultures, global expansion, declining sales, outdated practices and so on. Whatever the reason, organizational transformation is no easy task and how organizations go about implementing and sustaining change is imperative to their success.

Hear about organizational transformation first hand from the Chief Human Resources Officer at Adecco Group North America, who recently experienced a major acquisition and faced the challenge of merging two corporate cultures.

Don't miss this session if you wish to learn how to cultivate and propagate organizational change, the relevant HR role and tips on how to empower your employees in the process. You'll also hear about Adecco's key findings throughout the pre- and post-acquisition process and learn how HR can enhance a successful M&A strategy.

B2 – Inside the Vancouver 2010 Olympic & Paralympic Games: Building a Team from 50 to 50,000 in 5 Years then Taking it Apart in 50 Days!

Donna Wilson, Executive Vice President – People & Sustainability for the Vancouver Organizing Committee (VANOC)
Vancouver, Canada

By Games time, the Vancouver Organizing Committee (VANOC) anticipated a total workforce of more than 55,000, including 1,400 paid staff, 3,500 temporary staff, 25,000 volunteers, 10,000 contractors and 15,000 ceremony participants. How do you put together such a team... then disassemble it?

As VANOC's culture keeper and catalyst, Donna Wilson ensured that the organizational values of **team, trust, excellence, creativity** and **sustainability** were integrated into all of the people practices for the Games. Setting a course of action to enable employees and volunteers to galvanize around the values was key to the success of the "blue coats" as they became known worldwide during the Games.

During a not-to-be-missed session, Donna Wilson will tell a story of change and sustainability. She will share how she guided the organizing committee through its dynamic stages of growth, operation and wind-down.

If you had chills watching the 2010 Olympic and Paralympic Winter Games, you won't want to miss this exclusive session with Donna Wilson, who summed up her broad scope of responsibilities in one short sentence: "I was responsible for everything that had to do with people, relationships, and lasting human legacy."

B3 – Assomption Vie : comment la crise l'a rendue plus forte

Rachelle Gagnon, CRHA, directrice des ressources humaines
chez Assomption Vie
Moncton, Canada

Les entreprises qui ont survécu à la crise économique ont-elles joué de chance ou démontré qu'elles avaient le talent pour transformer les défis du ralentissement en occasions de croissance? Pour Assomption Vie, l'une des meilleures entreprises du Canada atlantique, la crise s'est présentée comme un intéressant échiquier pour repositionner ses stratégies.

La crise l'a motivée à consolider sa stabilité financière, mais aussi à revoir ses pratiques de gestion des ressources humaines, ce qui a assuré un meilleur contrôle de coûts sans diminution du nombre d'employés ou embauche de personnel. C'est tout, vous croyez? L'entreprise a aussi profité de la crise pour réviser ses stratégies par l'adoption d'un modèle de gestion de risques, dont la gestion du risque relatif aux ressources humaines. Pour elle, c'est pari tenu : son repositionnement lui a permis de dynamiser son statut d'employeur de choix. De quoi vous aider à mieux prévoir et prévenir, vous aussi, les risques RH pour tout ce qui touche le recrutement, la formation et la pénurie de personnel!

B4 – India's Fascinating and Unique HR Challenges

Mamta Wasan, Senior Vice President, Human Resources
at FIS Global Business Solutions
Mumbai, India

India has seen tremendous changes in the last decade, including the rise of multiple businesses and industries. To fathom the huge challenges India is facing, it is important to understand its DNA in terms of geographic, economic and demographic realities. With exponential growth come multiple business realities, most of which have evolved into interesting and unique HR challenges. In this young market, there is a major need for strong talent acquisition and talent management processes and practices. Traditional Western models cannot always be applied – many industries have created innovative HR models as solutions to specific challenges.

This session will feature an insight into India, its business and corresponding HR challenges. Senior vice-president of Human Resources at FIS Global Business solutions, the world's top-ranking technology provider to the banking industry, the speaker will also share her first-hand personal experiences in the companies she has worked for, highlighting these issues and suggested solutions, as well as illustrating areas where India and the West can collaborate. In India, the HR function has been stretched on all fronts and has undergone rapid change, creating many ways to solve business problems. "India has 400 years of history living here at one time." A session not to be missed!

B5 – Gérer en climat de crise permanente : stratégie et leadership

Philippe Mast, CRHA, expert en développement organisationnel
et d'énicheur de ressources clés chez CORTO.REV
Montréal, Canada

Éclatement de bulles spéculatives, crise pétrolière, crise des prêts à haut risque, crise de l'euro : le « mode crise » devient la norme de nos jours. Comme leader, il ne suffit pas de réagir. En pleine situation de chaos et de guerre de talents sans précédent, il importe à tout prix d'être stratégique et innovateur. *Stratégique* pour transformer et repositionner rapidement son entreprise après une remise en question fondamentale et soudaine. Et *innovateur* pour réussir à créer – et à conserver – un avantage concurrentiel lors d'une crise.

Comment réussir? Certainement en suivant les transformations de la société, en accélérant l'éclosion de vrais leaders et en favorisant une culture intrapreneuriale. Laissez cette conférence exercer toute sa fascination sur vous avec ses exemples concrets de stratégies novatrices, ses conseils pratiques, ses réflexions et ses modèles utiles à suivre. Peut-être comprendrez-vous mieux comment assurer une longueur d'avance à votre entreprise et assurer sa pérennité par temps de crise permanente. Découvrez aussi une compilation de résultats d'études récentes et d'envergure qui vous éclairera sur les meilleures pratiques en matière de stratégie organisationnelle et de gestion du leadership dans un contexte de chaos continu.

B6 – Leadership Derailers: How to Identify and Prevent them from Taking Leaders and the Organization Off-track

Marjory Kerr, Ph.D., C. Psych., Consulting Services Manager at DDI (Canada)
Toronto, Canada

The economy... aggressive corporate goals... conflicting priorities... work overloads! When such forces exert incredible stress on our leaders, they are more likely to succumb to their derailers, i.e., dysfunctional behaviors inherent in their personality. For example, a perfectionist leader who insists on personally approving (and often redoing) every aspect of a product update for a VIP client later loses the client to a competitor because of the delays. When a leader's performance is derailed, goals are missed, money is wasted, colleagues are frustrated... and organizations fail to achieve their goals.

Luckily, derailers can be measured and mitigated. A tendency toward eccentricity or dependence on others' approval can be identified by a simple inventory, which can also identify enablers—personal attributes that catalyze positive behaviors. In selection processes or leadership development, these tendencies offer insights that help organizations and leaders optimize performance and results.

Don't miss this session for a better understanding of derailers in relation to the initial selection process, the development of leaders and succession management practices.

B7 – Seul, on va plus vite... Ensemble, on va plus loin!

Étienne Beaulieu, CRHA, associé chez Grisvert
Montréal, Canada

Depuis longtemps, les chercheurs et praticiens tentent de percer les mystères des processus de collaboration, basés sur l'intelligence collective. Tout en dépend : le rôle des leaders, le fonctionnement des groupes et la dynamique de la cocréation. Mais comment ces processus parviennent-ils à mettre à profit l'intelligence, la volonté et le cœur des personnes? Comment réussissent-ils à nous faire comprendre la réalité, imaginer l'avenir et agir de manière cohérente? Ce qui est sûr, c'est qu'ils nous permettent d'aborder des enjeux complexes, d'identifier des solutions et de développer des plans d'action concrets, tout en maximisant l'adhésion et la mobilisation des parties prenantes.

Cet atelier n'est pas une conférence traditionnelle. Il s'agit plutôt d'une invitation à participer à une expérience différente. Que diriez-vous de vivre un réel processus de collaboration et d'apprécier le potentiel créatif et innovateur de participants comme vous? Nul doute que vous pourrez ensuite transposer certaines pratiques, idées ou façons de faire dans votre quotidien ou dans votre entreprise. Car, oui, les processus de collaboration ont un effet de levier et un potentiel créatif inouïs. Selon Georges Bernanos, la pensée qui ne conduit pas à l'action ne vaut pas grand-chose, et l'action qui ne procède pas de la pensée ne vaut rien du tout!

Laissez-vous surprendre par cette conférence, non pas faite de réponses, mais de chemins ouverts.

B8 – Riding the Tiger: Leading Through Learning in Turbulent Times

Priscilla Nelson, president and CEO of Nelson Cohen Global Consulting
Encinitas, United States of America

This dynamic session takes you on a journey to learn how the process and steps of "leading through learning" are discovered and engaged. It provides powerful insights and guidelines to inspire leaders faced with guiding their organizations through any kind of turbulence.

The turmoil could be a result of significant change or lack of change; of rapid growth or rapid decline; of a merger, acquisition, or takeover; or of key leaders joining or leaving. It may be more extreme, resulting from a calamity such as a financial scandal or the theft of intellectual property, or an unnatural or natural disaster affecting any part of the organization.

No stranger to turbulence, Priscilla Nelson was a senior leader working for Satyam in India when in January 2009, the then CEO and founder confessed to a \$2.5B scandal that rocked the organization and the Indian IT Industry. The leaders implemented a leading through learning strategy which she will share with you in this dynamic and interactive session.

Don't miss this session if you wish to learn how to take that tiger by the tail and benefit from the challenges of leading during chaotic times!

Your will learn : What is leading through learning? How to develop a leading through learning strategy. The dynamics that allow for real time leadership and real time learning to happen simultaneously. The role of learning, coaching, and social media to making leading through it happen effective.

B9 – Les enjeux RH en Méditerranée : entre l'affirmation de la tradition et le besoin de modernité

François Silva, professeur à l'ESCEM et au CNAM Paris, responsable de l'Observatoire de la Fédération Méditerranéenne des Ressources Humaines (FMRH)
Tours, France

La Méditerranée a souvent été au cœur d'un brassage de cultures. À partir d'un métissage et de certaines contradictions, elle a su faire émerger des valeurs de coopération et de confiance.

Aujourd'hui, il y a urgence! Les périls sont multiples et la Méditerranée est un concentré de difficultés et de tensions de la planète, qu'il s'agisse des délocalisations, de la migration des populations, des ruptures démographiques, de la corruption, de l'arbitraire comme mode de gouvernance, du saccage de l'environnement...

Cette conférence vous permettra de mieux comprendre les enjeux qui vont au-delà de l'espace géographique méditerranéen et de mieux appréhender les grandes mutations auxquelles les entreprises seront confrontées d'ici 20 ans, notamment la mondialisation, l'externalisation et le développement des nouvelles formes d'organisation du travail générées par les nouvelles technologies. Elle vous fournira aussi des pistes sur le rôle majeur occupé par la fonction ressources humaines pour aider les entreprises à être actrices de leur propre avenir, en particulier en accompagnant les managers de proximité dans leur rôle de *porteurs de sens*.

Voilà une conférence pour comprendre notre relation au monde!

Note : la FMRH regroupe l'ensemble des associations de professionnels RH du bassin occidental de la Méditerranée (Espagne, Portugal, France, Italie, Maroc, Algérie, Tunisie).

B10 – Identification de l'employeur dans une relation de travail triangulaire : comment s'y retrouver?

Dalia Gesualdi-Fecteau, avocate à la Commission des normes du travail
Québec, Canada

La sous-traitance, la franchise et le recours à des agences de placement sont monnaie courante dans de nombreux secteurs d'activité économique, et ce, à l'échelle internationale. Les différents modèles organisationnels que peuvent privilégier les entreprises génèrent l'émergence d'entreprises réseaux et ne sont pas sans conséquence sur le droit du travail et de l'emploi. La relation de travail ainsi créée s'incarne dans un contrat tripartite que l'on qualifie de triangulaire se traduisant parfois par un flou juridique entourant notamment l'identification de l'employeur.

Comment les tribunaux et la doctrine traitent-ils la relation de travail triangulaire? Quelles sont les conséquences pratiques du flou juridique entourant l'identification de l'employeur? Quel traitement les tribunaux québécois réservent-ils à l'application de droit du travail dans un tel contexte? Quelle est la situation dans d'autres juridictions canadiennes, aux États-Unis et en Europe? Voici quelques-unes des questions auxquelles notre conférencière apportera des réponses!

B11 – Dreams and Dreamers: How to Innovate like Walt Disney and the Pixarians

Bill Capodagli, International management expert, bestselling author of *The Disney Way*
Grand Rapids, United States of America

Pixar is the benchmark of innovative success. With numerous Academy Awards under its belt, it keeps breaking the mould on creativity and taking it to the next level. From *Toy Story* to *Up*, Pixar never settles for what it has done but continues to look forward to the future.

Join Bill Capodagli, bestselling author of *The Disney Way*, for an eye-opening session where you'll discover the secrets for creating a truly innovative work culture from the world's leader on creativity. In this session, Bill will take you on a tour of the most innovative, creative organization in the world. You will learn how to look at the world through a child's eyes (and why it's important). You will also find out how to believe in your team ... how to jump in and try something different ... how to create your own corporate playground ... and more!

B12 – Canada: a Leader in Pay Equity

Norma Dubé, Assistant Deputy Minister, Women's Issues Branch (*Province of New Brunswick*), **Emanuela Heyninck**, Commissioner of the Pay Equity Commission (*Province of Ontario*) and **Louise Marchand**, President, Pay Equity Commission (*Province of Quebec*)

For a number of years now, Canada has been a leader in pay equity issues and has made its mark on the international scene through legislation adopted in three different provinces, i.e. Ontario, Quebec and New-Brunswick. These laws have turned the principle of pay equity into a solid reality in the labour world and have made Canada a forerunner in the field.

What measures does the legislation contain; what makes it distinctive; and how does it help eliminate gender wage discrimination?

The three officers responsible in each of these provinces will jointly assess the overall situation and show how legislation can promote employee retention, flexibility and mobility, as well as boost a company's attractiveness. They will also address other complementary strategies that have proven to be effective in some provinces as well as focus on the critical role played by the human resources community.

B13 – African Leadership - Reflections of a South African GenX Leader

Mpho Makwana, Chairman of Eskom Holdings Limited
Gauteng, South Africa

Like many developing countries, South Africa's generational evolution is unique. Because of the socio-economic challenges raised by poverty, unemployment and decadence, being in tune with the reality of an African majority that is still strongly marked by an African value-system is vital.

Various generations of political/business leaders and human resources practitioners have come up with many models of African Leadership. After 16 years of democracy, many of those who helped shape the building blocks of this new society are facing retirement, handing over the baton to a new leadership core of GenerationXs.

Mpho Makwana, the youngest ever Chairman of South Africa's 87-year-old electricity Utility company, displays characteristics that are the trademark of a true African leader.

At a time where South Africa and many parts of the African Continent are going through a generational change of guard, and in the true spirit of *ubuntu*, this session will take participants on an intense and insightful journey to examine the appropriateness and relevance of African Leadership

B14 – Perspectivas futuras de los Recursos Humanos en el mundo, con especiales referencias a América Latina

Carlos Aldao-Zapiola, Estudios Estratégicos Laborales (Cazeel)
Buenos Aires, Argentina

Durante esta sesión se considerarán las perspectivas futuras en materia de Recursos Humanos, vinculadas al problema del empleo, tópico que fuera analizado en varias oportunidades por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en sus reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo de los años 2008, 2009 y 2010.

Los fenómenos de explosión e implosión de la natalidad, conocidos como *baby boom* y *baby bust*, afectan a la población mundial y consecuentemente al mercado laboral durante los próximos años, ya que producirán cambios en la relación existente entre la población activa y pasiva. La situación se verá afectada por los movimientos migratorios y generará consecuencias sobre todo en la población de jóvenes.

Es la oportunidad de conocer un profundo análisis sobre los cambios demográficos y su impacto en el mundo laboral.

En el Congreso Mundial de 2008 en London, la WFPMA otorgado Carlos Aldao Zapiola el prestigioso premio Geroges Petitpas, en reconocimiento a su ejemplar contribución a la gestión internacional de recursos humanos.

SuperSession (13h45 à 15h30)

B15 – Leadership Insight: Going Beyond the Dehydrated Language of Management

Nancy J. Adler, S. Bronfman Chair in Management at McGill University
Montreal, Canada

“Only by investing in the artistry of our humanity will we create the peaceful, prosperous planet we deserve.”

Society yearns for a leadership of possibility, for a leadership based more on hope, aspiration, and innovation than on the replication of historical patterns of constrained pragmatism. Luckily, such a leadership is possible today. For the first time in history, leaders can work backward from their aspirations and imagination rather than forward from the past. The gap between what people can imagine and what they can accomplish has never been smaller.

21st century leadership demands anticipatory and passionate creativity. It requires three different types of courage: the courage to see reality, the courage to envision possibility and the courage to inspire others to bring possibility back to reality.

The time is right for artistic imagination to co-create the leadership that the world deserves... The time is right for the cross-fertilization of the arts and leadership... and HR professionals have a crucial role in leading this needed change!

Join us for an exclusive in-depth SuperSession with Professor Nancy Adler, and discover what has changed so dramatically that business executives, professors, consultants and publishers are increasingly turning to artists and artistic processes to guide their thinking and action!

This exclusive SuperSession will raise HR professionals' awareness to the cross-fertilization of the arts and leadership!

Bloc C – Mardi 28 septembre, de 8 h 45 à 10 h

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	C1 The Art of (War Applied to) HR	A
<input type="checkbox"/>	C2 L'innovation n'est pas le fruit du hasard chez IBM-Bromont	F
<input type="checkbox"/>	C3 Gérer une main-d'œuvre diversifiée : tendances et bonnes pratiques	F
<input type="checkbox"/>	C4 Qui se sent à sa place chez vous?	F
<input type="checkbox"/>	C5 Thriving in the Recovery: Seven Imperatives for Global HR	A
<input type="checkbox"/>	C6 Pratiques de gestion durables : l'expérience de Cascades, pionnière en développement durable	F
<input type="checkbox"/>	C7 Beyond Workplace Wellness... Building a Sustainable Model for Corporate "People" Responsibility	A
<input type="checkbox"/>	C8 État du contre-pouvoir syndical en Europe : les modèles, les interrogations, les enjeux de la mutation	F
<input type="checkbox"/>	C9 You Think you're Good? That's not Good Enough!	A
<input type="checkbox"/>	C10 Réinventez votre modèle d'affaires : les clients d'abord!	F
<input type="checkbox"/>	C11 Next Generation HR: Sustainable Performance, Agile Strategies	A
<input type="checkbox"/>	C12 Workplace Integration of Immigrants – Canada's Foreign Qualifications Mosaic	A
<input type="checkbox"/>	C13 Relations du travail : une approche gagnante chez Bombardier Aéronautique	F
<input type="checkbox"/>	C14 Cómo crear la ventaja del factor humano	E
<input type="checkbox"/>	C15 Performance sans limites (SuperSession de 8 h 45 à 11 h 45)	F
<input type="checkbox"/>	C16 Taking crazy back! Working and Living in the Hyperspeed Economy Without Losing Your Mind (SuperSession de 8 h 45 à 11 h 45)	A

C1 – The Art of (War Applied to) HR

Marcelo Ballario Yoshida, Global HR Director, Talent Management at Alstom Power
Baden, Switzerland

The Art of War is one of the oldest and most successful books on military strategy. Author Sun Tzu defined strategy as rapid and appropriate responses to changing conditions rather than planning in the sense of working through an established list. Planning works in a controlled environment, but in a changing environment; competing plans collide, creating unexpected situations. What can be truer, considering the current challenges HR is facing today?

In this session we will discuss these principles, with examples and ideas on how to use them to implement HR strategy, processes and tools.

Workplace application – *This session will view HR strategy through the perspective of the The Art of War, which applies to competition and conflict in general. Its aim is invincibility, victory without battle, and unassailable strength through understanding the physics, politics, and psychology of conflict. The presentation will examine how some of these aims can be applied to HR.*

C2 – L'innovation n'est pas le fruit du hasard chez IBM-Bromont

Claire L. Langan, directrice de l'excellence opérationnelle et de l'innovation, et **Normand Bourbonnais**, directeur du développement technologique, tous deux chez IBM Canada Ltée (usine de Bromont)
Bromont, Canada

Depuis quelques années, la globalisation des marchés a mené au transfert en Asie de la majorité des opérations nord-américaines de fabrication de produits de haute technologie. Pourtant, depuis son ouverture en 1972, l'usine de Bromont d'IBM Canada n'a cessé de croître, tant sur les plans de sa contribution économique que de sa réputation d'innovatrice. Pour atteindre cette excellence et se maintenir ainsi parmi les leaders mondiaux de l'industrie, l'entreprise a mis à contribution le savoir-faire, la créativité et l'ingéniosité de ses quelque 2500 employés. Les conférenciers présenteront les étapes, les processus et les outils qui ont permis à IBM-Bromont, en éveillant un sentiment d'urgence parmi tous les employés, de susciter leur engagement et de mettre à profit leurs idées novatrices. Ils expliqueront comment l'entreprise a stimulé l'intérêt des employés et développé les compétences autant transversales que techniques requises pour pouvoir contribuer à l'innovation. Ils décriront également comment elle a pu établir les conditions gagnantes pour favoriser la socialisation et le partage des connaissances et reconnaître les efforts et les résultats reliés à l'amélioration continue et à l'innovation.

Application en entreprise – *À travers l'expérience d'IBM-Bromont, les participants découvriront les étapes, processus et outils qui permettent de susciter l'engagement, de favoriser la génération d'idées et de mettre à profit les idées innovatrices des employés.*

C3 – Gérer une main-d'œuvre diversifiée : tendances et bonnes pratiques

Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École de relations industrielles, et **Tania Saba, CRHA**, professeure titulaire à l'École de relations industrielles et vice-doyenne à la Faculté des arts et des sciences, toutes deux de l'Université de Montréal
Montréal, Canada

La diversification des effectifs est devenue aujourd'hui une nécessité dans un contexte de pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée et de changements démographiques de la population active. Les entreprises qui auront un avantage compétitif seront celles qui auront su assez tôt attirer et intégrer une main-d'œuvre compétente diversifiée selon l'âge, le genre, l'origine ethnique ou la présence de handicap. La gestion de la diversité prendra de plus en plus d'ampleur et il est impératif que les professionnels RH jouent un rôle plus proactif dans ce domaine.

Quelles sont les bonnes pratiques en matière de gestion d'une main-d'œuvre diversifiée? Comment maximiser leur impact? Comment amener plus loin les initiatives en gestion d'une main-d'œuvre diversifiée dans nos organisations et les aligner dans une stratégie intégrée? Comment passer de la conformité à l'engagement en matière de diversité? Comment gagner le soutien de la haute direction? Dans quelle mesure les pratiques expérimentées aux États-Unis peuvent-elles être transposées au Québec et quelles sont les adaptations nécessaires? Que peut-on apprendre des expériences européennes qui, souvent, sont inspirées par une approche différente de l'approche nord-américaine?

À partir de divers exemples, cette conférence illustrera les tendances et les bonnes pratiques pour inspirer les organisations québécoises à aller au-delà de leurs limites en matière de gestion de la diversité!

Application en entreprise – *Cette conférence explique les conditions de succès de la diversification de la main-d'œuvre et analyse ses impacts positifs.*

C4 – Qui se sent à sa place chez vous?

Geneviève Cloutier, CRHA, M. Sc., conseillère principale, rémunération, **Nathalie Langis, CRHA, M. Sc.**, conseillère principale développement organisationnel, toutes deux chez Normandin Beaudry, et **Francis Baillet**, vice-président, ressources humaines chez Ubisoft (Montréal)
Montréal, Canada

Derek et Aurélie se sentent à leur place chez Ubisoft. Ils sont bien. Ils se sentent motivés. Ils n'ont surtout pas le goût de s'en aller... Est-ce le fruit du hasard? Certainement pas! Toutes les pratiques de gestion des ressources humaines ont été pensées en fonction d'eux, de leur profil et de leurs besoins. Qui devrait se sentir à sa place chez vous? Marc? Sandrine? Comment personnaliser vos pratiques pour eux? À travers l'histoire d'Ubisoft, les conseillers de Normandin Beaudry vous feront découvrir une approche novatrice, l'expérience-employé, qui vous permettra de mieux cerner le profil de vos employés-typés. Plus important encore, elle vous permettra d'optimiser

vos stratégies de rémunération et de développement organisationnel afin d'offrir à vos employés une rétribution qui vise à maximiser leur contribution et leur engagement au sein de votre organisation.

Application en entreprise – *Cette conférence vous aidera à mieux cerner le profil de vos employés et à optimiser vos stratégies de rémunération et de développement organisationnel, en personnalisant vos pratiques envers vos employés.*

C5 – Thriving in the Recovery: Seven Imperatives for Global HR

Lance Jensen Richards, GPHR, SPHR, Senior Director and Global Practice Leader for HR Consulting at Kelly Services
Singapore

Globally, economies are stabilizing, and the proverbial "green shoots" are alive and well. But a lot has happened — not since Personnel came into existence after WW II, have there been such significant changes to business... and to Global HR. Both destructive and rich in opportunity, those changes are now afoot.

In this engaging session from one of Global HR's thought leaders, we'll hear about how the post-recession talent world has changed dramatically, and the seven imperatives that global HR practitioners must understand. You, as a global HR professional, and your organization, must understand these seven imperatives if you're going to survive and thrive through the coming talent shortage and the macro changes that are shaping HR worldwide.

Based in Singapore, Lance J. Richards, GPHR, SPHR is one of SHRM's highest rated speakers, and an internationally sought-after lecturer on HR.

Workplace application – *Ranging from changes global in scope to changes hitting even the smallest company, this session will inform you about the steps you must take now to move forward from surviving the chaos to thriving in the recovery.*

C6 – Pratiques de gestion durables : l'expérience de Cascades, pionnière en développement durable

Maryse Fernet, vice-présidente, ressources humaines chez Cascades inc.
Kingsey Falls, Canada

Simplicité des rapports interpersonnels, partage d'information sans barrière hiérarchique, formation continue, omniprésence de l'innovation, politique de portes ouvertes, vie sociale stimulante, transparence de l'information véhiculée... Cascades s'est imposée à bien des égards comme une pionnière et un chef de file, non seulement à cause de son engagement en matière de qualité, de développement technologique et de protection de l'environnement, mais aussi en raison de sa vision novatrice de la gestion des ressources humaines. Qu'entend Cascades par « pratiques de gestion durables »? Il est question de pratiques de gestion gagnantes, en ligne avec la culture et les valeurs de l'organisation certes, mais qui tiennent compte de la capacité de

payer sans hypothéquer l'avenir. La conférencière situera la vision des ressources humaines de Cascades et décrira comment cette organisation se distingue par ses pratiques de gestion des ressources humaines *durables*, notamment en matière de rémunération, d'avantages sociaux, de développement organisationnel et de santé et sécurité du travail.

Découvrez une organisation qui a fait la preuve que les intérêts économiques se conjuguent avec les principes écologiques...

Application en entreprise – Cette conférence vous présentera des pratiques de gestion RH à la fois gagnantes et durables, en ligne avec la culture de l'organisation et qui tiennent compte de sa capacité de payer.

C7 – Beyond Workplace Wellness... Building a Sustainable Model for Corporate "People" Responsibility

Diane Wiesenthal, CHRP, Vice President, People and Organizational Services, Canadian Wheat Board
Winnipeg, Canada

The Canadian Wheat Board (CWB) has over 25 years experience in leading innovative employee benefit programs such as an onsite wellness facility and childcare centre. Metrics and trend analysis over this period of time reveal a tangible return on investment (ROI). These low cost/high value benefits have had a measurable impact on culture change and enhancing the work environment for the mutual benefit of employees and the organization. Through an integrated approach with the business, wellness has been 'branded' into the heart of organizational development to increase productivity, foster engagement, and create innovation.

The CWB will share its pioneering journey of how these ideas gained support where no industry benchmarks existed; how they were implemented; how they were sustained to remain highly successful over two decades; and how they are being modernized today to leverage and drive culture change. In the blueprint model you will see how the CWB has integrated a comprehensive wellness approach into mainstream HR programs, as well as supporting the CWB's Farmer First initiative to support the achievement of the corporate strategic plan. Metrics, as well as compelling individual employee success stories, will demonstrate a solid return on investment and illustrate the mechanics of building and integrating a workplace wellness philosophy that goes well *beyond traditional limits*.

Workplace application – This session will provide participants with a cost benefit analysis and blueprint plan for building and integrating a sustainable model of workplace wellness that covers the realm of culture change, fostering employee and manager accountability, defining the workplace as a competitive advantage, and building a framework for Corporate "People" Responsibility.

C8 – État du contre-pouvoir syndical en Europe : les modèles, les interrogations, les enjeux de la mutation

François Introvigne, consultant en relations sociales pour Dialogique / Stratégie et Avenir
Thionville, France

On ne peut parler du syndicalisme européen comme d'une entité homogène, mais plutôt de trois grands systèmes profondément différents en terme de moyens, de poids respectifs et de philosophie. Le conférencier tracera un portrait de la réalité des syndicats en Europe et présentera les points forts et les faiblesses de ces grands systèmes. Il abordera particulièrement le cas de la France, un cas porté par son histoire... Au fil de sa conférence, il répondra à plusieurs questions :

- Qu'est-ce qui se joue dans les instances européennes, quels sont les moyens d'action et les accords négociés?
- Que se passe-t-il en France particulièrement?
- Quelles sont les difficultés rencontrées, les conditions du renouveau?
- Le syndicalisme peut-il rester un acteur important et dans quelles conditions?
- Quels sont ses points d'appui, ses atouts, ses enjeux alors que l'univers qui l'a suscité disparaît?

Application en entreprise – Cette session vous fera découvrir la situation des relations du travail en France, et en Europe plus généralement, vous amenant ainsi au delà des frontières...

C9 – You Think you're Good? That's not Good Enough!

Suzanne Gagnon, CHRP, Executive Consultant and seasoned HR leader
Montreal, Canada

In a profession continually challenged to be more business astute and connected to the core of the organization, the need for driven and street-smart HR professionals is stronger than ever. HR openings flourish; titles compete for creativity. When we read HR profiles, we walk on water. When we ask senior leaders of organizations what they think of their HR leaders or professionals, they often respond that they're (just) good, or sometimes not even good enough to bring expected results. Using her extensive experience, leadership literature and interviews conducted according to the appreciative inquiry approach, the speaker will share observations and data on what makes an HR professional (or leader) great and what brings recognition for his or her contribution to the commercial success of an organization.

Suggested prerequisite: being totally open-minded and ready to move out of your comfort zone!

Workplace and personal application – This session will describe how HR professionals can push their own limits by being more than good HR professionals - looking back at their personal standards and how to possibly raise the bar. This will make HR professionals reflect on their own definition of success and the impact they may have on the business and professional community they are part of. HR leaders and professionals will return to their workplace with renewed ambition and desire to be and do more.

C10 – Réinventez votre modèle d'affaires : les clients d'abord!

Christian Dussart, Ph. D., professeur titulaire à HEC Montréal
Montréal, Canada

Pour faire face aux exigences de la nouvelle économie, la réinvention des modèles d'affaires est devenue une exigence incontournable. La philosophie sous-jacente repose sur celle des modèles dits *low cost-high value*. Sous la pression des marges qui s'effritent, beaucoup de dirigeants d'entreprise ont mis l'accent seulement sur les coûts. Ils ont passé à la trappe la création de valeur pour le client. Malheureusement pour eux, c'est bien autour du client que doit se monter un modèle d'entreprise multifonctionnel et qui présente un juste équilibre entre création de valeur et design des coûts (et non pas coupure des coûts). Cette perspective, qui rejette les pratiques à court terme, permet de réaliser des profits bien mérités. Toutes les fonctions de l'entreprise deviennent aussi importantes les unes que les autres. Dans ce cadre d'entreprise, comment créer de la valeur pour le client? Pourquoi seule une minorité de dirigeants l'ont compris et y parviennent? Peut-être que les profils du leadership d'entreprise ont tout aussi évolué que ceux des exigences des clientèles à satisfaire? Autant de pistes de recherche qui s'ouvrent pour les experts en affaires et en gestion des ressources humaines... Voilà une conférence qui vous permettra d'aller au delà des RH!

Application en entreprise – Cette conférence proposera des processus d'affaires permettant de créer de la valeur pour le client dans le cadre d'un modèle d'affaires équilibré et rentable. Elle vous donnera aussi des indications sur les nouveaux profils de leadership requis pour mener à bien une telle opération de reconstruction.

C11 – Next Generation HR: Sustainable Performance, Agile Strategies

Jackie Orme, Chief Executive, and Lee Sears, Strategic Adviser, both with the Chartered Institute for People Development (CIPD)
London, United Kingdom

In this session, the speakers will share the key findings of the CIPD's groundbreaking research program "Next Generation HR," which will redefine the HR function and suggest where it is headed as we enter the second decade of the 21st century.

How can HR drive sustainable business performance — and help create the agile organisation? How will authenticity define which businesses fail and which succeed over the next decade? And what have we learned, in the wake of the recent global financial crisis, about managing risk and HR's role as "Chief Integrity Officer"?

Using high-profile case studies to illustrate their findings, Jackie Orme and Lee Sears will define the HR of today and tomorrow.

Workplace application – Following this session, attendees will be able to assess how their HR functions' strategies and priorities are in shape to deliver what the 21st century needs; and to apply what they have learned to develop the HR functions of tomorrow.

C12 – Workplace Integration of Immigrants – Canada's Foreign Qualifications Mosaic

Corinne Prince-St-Amand, Executive Director of the Government of Canada's Foreign Credentials Referral Office (Ottawa)
and **Ratna Omidvar**, President of Maytree
Toronto, Canada

Canada's multicultural mosaic is a source of national pride, marked by welcoming communities and celebrations of our diversity. However, internationally trained immigrants continue to face barriers to obtaining recognition of their credentials and finding jobs commensurate with their skills and experience. Join our panel discussion to learn about how governments, regulatory bodies, immigrant serving organizations and employers are working together to develop local solutions to address the issue. Learn about employers hiring immigrants not only because they want to help, but also because it makes good business sense to maximize talent in a global economy.

Workplace application – Participants will learn about the characteristics of successful immigrant workplace integration strategies used by Canadian employers and agencies that serve immigrants, as well as the role of governments in supporting immigrants, employers and professional regulatory bodies.

C13 – Relations du travail : une approche gagnante chez Bombardier Aéronautique

André Lavigne, directeur principal, relations de travail
chez Bombardier Aéronautique
Montréal, Canada

Bombardier Aéronautique a entrepris il y a cinq ans un changement culturel à l'échelle mondiale, changement qui devait s'opérer également avec ses partenaires syndicaux mondiaux. Cette session explore différentes initiatives élaborées par l'organisation à cet effet. Venez discuter des facteurs de succès et des défis rencontrés dans l'implantation d'une culture intégrée en matière de relations du travail ainsi que des impacts sur l'entreprise. On y abordera notamment :

- la culture des relations du travail de Bombardier Aéronautique : la relation entre les intervenants patronaux et syndicaux au quotidien, la vision et le témoignage d'un représentant syndical;
- l'approche de résolution de problème : explication de la démarche de résolution de problème et d'amélioration continue utilisée dans le traitement des griefs et la gestion de conflit;
- le pacte social : stratégie de stabilité de main-d'œuvre dans le but d'établir un cadre d'amélioration continue, de transparence, de respect et de partenariat avec les employés;
- le forum annuel patronal/syndical : regroupement annuel de tous les leaders syndicaux et de la haute direction de Bombardier Aéronautique dans le but de discuter des stratégies d'affaires de l'entreprise.

Application en entreprise – Cette conférence vous démontrera comment le leadership, la responsabilisation et l'établissement de saines relations avec les partenaires syndicaux contribuent aux résultats tangibles d'une entreprise.

C14 – Cómo crear la ventaja del factor humano

Jean-Michel Caye, Socio y Director Gerente del Boston Consulting Group (BCG)
Paris, Francia

Venimos desarrollando un análisis continuo con el fin de entender cómo los desafíos presentes y futuros varían con el tiempo en el sector de los recursos humanos. Para esto, analizamos diferentes temas que van desde la captación del personal, el rendimiento y el desarrollo hasta la retención del recurso que será pronto el máspreciado en las compañías: sus empleados. Analizamos además la excelencia en las operaciones y procesos de los recursos humanos. Más de 5,000 personas de todo el mundo principalmente profesionales en recursos humanos participaron en la investigación y más de 200 altos ejecutivos de compañías líderes compartieron sus puntos de vista durante entrevistas personales realizadas. Hemos notado que en muchas compañías la relación entre estrategia corporativa y recursos humanos por un lado y entre recursos humanos y medición de los negocios por el otro, a menudo se fragiliza. Sin embargo, la unidad de recursos humanos en una compañía cumple una función fundamental de análisis de la estrategia global de la misma para manejar todos sus asuntos de personal y hacer un seguimiento del impacto del trabajo de recursos humanos. Una vez recorrido el panorama de la situación de los recursos humanos, exploraremos cómo muchas iniciativas claves se inician, se implementan y se evalúan convenientemente a fin de cumplir con los criterios de relación estratégica y medida del impacto. Presentaremos los métodos más eficaces tomando ejemplos de situaciones reales en las que se ha aplicado las mejores prácticas.

Aplicación en el medio de trabajo – En esta ponencia le presentaremos los resultados de la segunda investigación enfocada en los recursos humanos a nivel mundial realizada por la WFPMA y el BCG. Asimismo, identificaremos los principales desafíos que las compañías afrontan actualmente en materia de recursos humanos y presentaremos las mejores prácticas que se utilizan para abordar estos desafíos.

SuperSession (8 h 45 à 11 h 45)

C15 – Performance sans limites

Julie Carignan, CRHA, psychologue organisationnelle, associée chez SPB Psychologie organisationnelle inc.
Montréal, Canada

Plus vite, plus haut, plus fort. La devise olympique invite les athlètes à repousser leurs limites pour atteindre l'excellence. Quelles leçons peut-on tirer du domaine sportif pour susciter ce même désir de dépassement chez les employés? Cette conférence propose de s'inspirer du modèle sportif afin de mieux identifier et de développer le talent des leaders en émergence au sein des entreprises. Concrètement, en

faisant le pont entre la psychologie sportive et celle du travail, la conférencière abordera :

- les traits qui distinguent l'élite de la masse et les moteurs à la source de leur réussite;
- les plus importants pièges qui peuvent faire passer une personne prometteuse de héros à zéro;
- la manière d'optimiser le développement des personnes à haut potentiel tout en maintenant la flamme...

Application en entreprise – Cette conférence proposera des pistes concrètes pour implanter une culture d'excellence dans l'ensemble des pratiques de gestion des ressources humaines.

SuperSession (8 h 45 à 11 h 45)

C16 – Taking crazy back! Working and Living in the Hyperspeed Economy Without Losing Your Mind

Tod Maffin, Expert on the Impact of Technology
Vancouver, Canada

With absenteeism growing and lowered job satisfaction scores across the country, do we need a radical new way of providing mental health services to our employees? Can we, as managers, reverse the damage our multi-tasking demanding world is inflicting on employees? Tod Maffin thinks so.

Once the founder and CEO of a multi-million dollar technology firm, Tod's workload and always-on personality finally caught up with him and over the following years, he was crippled by a devastating depression and addiction — all the while struggling to appear to be productive to employers and colleagues, and happy and healthy to his friends and family.

In this provocative SuperSession, Tod will reveal how this always-connected landscape has seduced all of us into endless multitasking and infinite email — all the while pretending that this increasing workload is the best thing for "productivity". In fact, this hyper-connected economy may be both destroying the productivity of workplaces and eroding the mental health of companies' most valuable asset: their people.

Tod will outline his own bold strategy for bringing mental health discussion out of the shadows in a way that will challenge your attendees for years to come.

Tod's story is emotional... at once funny and poignant, sad and hopeful. Join us for a raw, thought-provoking and powerful presentation that will leave you inspired and motivated for change!

Workplace application – This exclusive 3-hour session will walk you through an inspirational example of fighting back, recovery in action, and learning how to live sanely in our busy techno-driven life. Tod will show you how to be more productive, profitable, and satisfied with life by using a new set of skills designed to reduce your email, wrangle your voicemails better, and prioritize your day.

Bloc D – Mardi 28 septembre, de 10 h 45 à 12 h

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	D1 Donnez un nouveau souffle à votre recrutement grâce aux médias sociaux	F
<input type="checkbox"/>	D2 Succeeding in a Major Transformation	A
<input type="checkbox"/>	D3 The Path of Indigenous Inclusion: The Canadian Experience in Growing Workplaces of Inclusion	A
<input type="checkbox"/>	D4 Pushing the (Speed) Limits: Faster and Simpler Ways to Collaborate in Complex Global Organizations	A
<input type="checkbox"/>	D5 L'engagement affectif : levier de la performance organisationnelle	F
<input type="checkbox"/>	D6 Living the Employer Brand at WestJet	A
<input type="checkbox"/>	D7 L'expérience québécoise en matière de harcèlement psychologique : un modèle à suivre ou à éviter?	F
<input type="checkbox"/>	D8 The Employment Law Landscape in Europe	A
<input type="checkbox"/>	D9 L'importance de la fonction RH dans la gestion de la dimension éthique en entreprise	F
<input type="checkbox"/>	D11 Maître à bord en période de turbulence : la force de la résilience	F
<input type="checkbox"/>	D12 L'Académie du développement chez Molson Coors Canada : l'art de brasser le savoir-être et le savoir-faire	F
<input type="checkbox"/>	D13 The World in 2030: Long-term Trends Affecting our Lives and Organizations	A
<input type="checkbox"/>	D14 Errores, equivocaciones y confusiones: ¿Qué aprendemos de éstos?	E

D1 – Donnez un nouveau souffle à votre recrutement grâce aux médias sociaux

Didier Dubois, CRHA et **Émilie Pelletier**, stratèges en marketing RH et cofondateurs de HRM Group
Montréal, Canada

Les méthodes traditionnelles de recrutement fonctionnent de moins en moins et ne sont tout simplement plus efficaces pour certains corps d'emplois. En fait, le marché de l'emploi a changé et il faut s'y adapter en adoptant de nouvelles stratégies de recrutement. Les médias sociaux offrent de nouvelles occasions d'entrer en relation avec des candidats potentiels. Quelles sont les technologies disponibles? Permettent-elles vraiment d'atteindre les candidats? Comment utiliser efficacement ces nouveaux médias? Comment s'assurer que les efforts investis se traduiront en candidatures pertinentes et de qualité? Peut-on utiliser ces technologies pour mieux communiquer avec ses employés? Par l'entremise de cas concrets, les conférenciers présenteront les diverses opportunités offertes par les médias sociaux, les stratégies pour les maximiser et, surtout, les outils pour mesurer la rentabilité de l'investissement. Bienvenue dans le monde 2.0!

Application en entreprise – Cette conférence vous permettra de prendre conscience des opportunités qui s'offrent à vous, de comprendre comment s'approprier les médias sociaux, au moyen d'exemples concrets d'application au recrutement.

D2 – Succeeding in a Major Transformation

Lucie Bourgeois, CHRP, Director, Global Talent Optimization at IMS Health
Montreal, Canada

This session focuses on the actual experience of IMS Health, which implemented a major change within its organization in 2008, involving a new client approach, substantial outsourcing and significant restructuring. Discover how a review of best practices and a coherent, consistent and impeccably executed change management plan enabled the organization to improve its competitive and HR positions, as well as earn positive feedback from its employees. You will also learn how the HR function can be a critical player in a successful change process, through its strategic approach and actions, as a front-line partner within the organization.

Workplace application – This business case shows how the HR function can play a strategic role in an organization in the midst of a major change.

D3 – The Path of Indigenous Inclusion: The Canadian Experience in Growing Workplaces of Inclusion

Diane Carriere, CHRP, National Director, HR Development Strategies for the Aboriginal Human Resource Council
Winnipeg, Canada

What are the challenges – and the rewards – for companies who commit to workplaces of high indigenous recruitment, retention, and advancement? Drawing on both her experience and the Council's, the speaker will demonstrate how workplaces are transformed and invigorated by Aboriginal inclusion. Long recognized as one of the most formidable indigenous voices in Canadian HR, Diane will describe her experience in developing human resource strategies to increase and improve indigenous inclusion in a corporate setting. The surest paths drawn from her body of experience can be mapped in the Council's Inclusion Continuum, a seven-stage guide to the growth of indigenous inclusion. The presentation will track some of the pathways up each stage of the Continuum, giving real examples: for example, how a large mine at the heart of a volatile dispute wound up opening with a 52% indigenous workforce; and how a sophisticated plastic molding facility came to be built on an Indian reserve. The session will include many recommended steps to take, tools and tip sheets to incorporate within your organization.

Workplace application – This session will describe the values of indigenous inclusion in the workplace for the organization and employee by offering insight and practical applications based on proven models and successes.

D4 – Pushing the (Speed) Limits: Faster and Simpler Ways to Collaborate in Complex Global Organizations

Tun-Hao 'T.H.' Ong, Vice President – Americas & Asia Pacific for Global Integration Inc.
San Francisco, United States of America

Shared services centres (centres of expertise) located all over the world are supporting larger and more geographical regions. Frontline HR practitioners are positioned as strategic business partners in business units, while traditional roles are stretched as boundaries are blurred. These complex delivery models have become the standard rather than the exception in providing the highest quality of HR service with the lowest cost base. Unfortunately, as HR organizations become more complex, they also start to slow down. As the internal world of HR slows down as people struggle to navigate ambiguous boundaries to determine the appropriate levels of involvement, their external world moves faster than ever. Every year, they are expected to deliver better services, faster, and at lower cost.

This session will present participants with some challenging ideas and practical tools to simplify the way people work together in order to avoid the negative consequences of complexity.

By un-learning some of our traditional management skills, we can simplify the way we work together in complex companies to increase speed, make them easier and less expensive to run, and provide a more satisfying place to work — with a focus on speed, simplicity, and satisfaction.

Workplace application – This session will highlight the competencies critical for teams to collaborate across complex global organizational structures to achieve their goals faster, more easily and with less frustration. Participants can apply this framework to improve operating efficiency within the HR function, or offer it as a solution to any function in a global matrix organization dealing with the inefficiencies of a complex structure.

D5 – L'engagement affectif : levier de la performance organisationnelle

Catherine Privé, CRHA, présidente d'Alia Conseil, et **Édith Larouche**, vice-présidente, opérations internes et ressources humaines chez CGI (unité d'affaires de Québec)
Montréal, Canada

Le cœur a ses raisons... Vos employés sont-ils engagés de cœur ou de tête? Sont-ils attachés à votre organisation ou à leurs conditions de travail? Connaissez-vous les répercussions de leur engagement sur la productivité et le climat de travail de votre entreprise? Considérant la mobilité grandissante des travailleurs, il devient nécessaire que les gestionnaires se responsabilisent quant à l'amélioration des leviers de gestion. À cet égard, l'engagement affectif est un facteur clé de l'augmentation de l'investissement au travail. Cet atelier vous permettra de vous familiariser avec les tendances et les meilleures pratiques en matière de gestion de l'engagement affectif des employés. De plus, le représentant d'une organisation qui a à cœur l'engagement affectif de ses employés viendra témoigner de sa démarche d'amélioration de l'engagement et de ses effets sur la performance organisationnelle.

Application en entreprise – Cette conférence vous familiarisera avec les meilleures pratiques en matière de gestion de l'engagement affectif des employés et vous présentera la démarche concrète d'une organisation sur ce plan.

D6 – Living the Employer Brand at WestJet

Ferio Pugliese, CHRP, Executive Vice-President, People and Culture at WestJet Airlines
 Calgary, Canada

Many companies have created business models around their corporate culture. Known for its unique corporate culture and outstanding guest service, WestJet Airlines has achieved a lot since its beginning in 1996. Now, with a market value at more than \$2 billion, the carrier flies more than 70 Boeing Next Generation 737s, employs 7,000 people and has played host to more than 12 million guests. At a time when many airlines are struggling, WestJet continues to be highly successful.

This session will share how WestJet strives everyday to maintain an unparalleled corporate culture, known as a “culture of care” (care to plan, care to share, care to listen, care for guests [passengers] and care to celebrate and have fun). Ferio Pugliese will discuss the role he plays in building and nurturing a winning culture, and how this culture has enabled the organization to succeed in a highly competitive and volatile industry. He will also discuss how WestJet’s culture has stood up in a challenging business environment, and how culture can build resilience that equips organizations and their people to navigate change.

Workplace application – *Through WestJet’s story – one of the most admired corporate cultures in Canada – participants will learn how great business results can be the result of great consumer experience that is supported by a strong corporate culture.*

D7 – L’expérience québécoise en matière de harcèlement psychologique : un modèle à suivre ou à éviter?

Marie-Josée Sigouin, CRIA, avocate associée chez Les Avocats Le Corre & Associés
 Montréal, Canada

Comme certains pays envisagent d’adopter des dispositions légales en matière de harcèlement psychologique, il est important de se questionner sur leurs possibles conséquences. Les employeurs québécois sont obligés, depuis 2004, d’offrir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et d’intervenir lorsqu’une telle conduite est portée à leur connaissance. La conférencière analysera l’étendue de la notion de harcèlement psychologique ainsi que l’efficacité du système de plaintes mis en place. Elle exposera également de quelle façon ces dispositions ont influencé l’encadrement et la gestion des ressources humaines sur les plans tant de la prévention que des interventions en présence de harcèlement psychologique. L’analyse des nombreux jugements rendus permettra de répondre à la question suivante : l’expérience québécoise est-elle concluante?

Application en entreprise – *Cette conférence vous fera mieux comprendre les impacts de l’adoption de la législation québécoise en matière de harcèlement psychologique et d’évaluer si les pratiques de votre organisation respectent les dispositions de la Loi.*

D8 – The Employment Law Landscape in Europe

Martin Hopkins, Partner in Eversheds LLP
 London, United Kingdom

When you look to Europe do you see a single place or 47 independent, sovereign countries with widely differing workplace law rights and obligations? Such a traditional view represents far too wide a generalization nowadays as the European Union continues its drive towards the harmonization of workplace regulations. While there are many areas where the approach of Member States is consistent, there are others where there will be regulatory differences.

If your role covers any or all of Europe then you need to appreciate how wide those differences in regulation actually are, not only within Europe but between Europe and the rest of the world. Some of those differences are fundamental and have real-life application. In this session we will look to highlight those areas where the “European approach” is most different to that which you might be familiar with and use case studies to demonstrate how different real-life scenarios would play out in different countries. We will also explore how Europe makes new laws and why employment and labour law forms such a significant part of the development of the European model.

Workplace application – *In this session, participants will acquire a greater understanding of the differences in workplace regulations, and the extent of such differences, within Europe itself and between Europe and other regions. They will also learn about the creation of legislation and the role of employment and labour law.*

D9 – L’importance de la fonction RH dans la gestion de la dimension éthique en entreprise

Michel Séguin, Ph. D., professeur à l’École des sciences de la gestion et titulaire de la Chaire de coopération Guy-Bernier (UQAM)
 Montréal, Canada

Le monde des affaires s’intéresse de plus en plus à la dimension éthique des entreprises. Les scandales tel celui d’Enron, sans oublier les comportements irresponsables des banquiers à la source de la crise des surprimes, y sont pour quelque chose. Ces scandales ont altéré la confiance des individus envers les entreprises, affectant leur capacité de mener rondement des affaires. En réaction à cette situation, les entreprises ont mis en place différentes mesures pour contenir leurs troupes (code d’éthique, ligne de dénonciation...), mais en vain; on observe une augmentation des comportements déviants dans les entreprises. L’absence d’intégration de la dimension éthique dans les pratiques RH est pointée du doigt comme étant une des principales causes de cet échec. Les gestionnaires des ressources humaines ont donc un rôle de premier plan à jouer dans la gestion de la dimension éthique dans leur organisation. Comment fonctionne la démarche de prise de décision éthique chez les employés? Quels sont les facteurs qui peuvent l’influencer? Quelles sont les pratiques RH qui faciliteront l’adoption par les gestionnaires et les employés de comportements conformes aux valeurs de l’entreprise et qui favori-

seront un climat de confiance? Voilà quelques questions auxquelles répondra cette conférence.

Application en entreprise – *Cette conférence vous aidera à identifier les pratiques qui faciliteront l’adoption par les employés de comportements conformes aux valeurs de l’organisation.*

D11 – Maître à bord en période de turbulence : la force de la résilience

Renée Rivest, CRHA, présidente fondatrice de ReGain inc.
 Québec, Canada

Le professionnel de la gestion des ressources humaines côtoie de nombreuses personnes qui se trouvent dans une situation empreinte d’émotivité et de tension. Il est souvent au cœur de confidences et joue un rôle clé dans la recherche de stratégies de développement du potentiel humain au sein de son entreprise. Crise suicidaire, rétrogradation, évaluation du rendement négative, perte d’un être cher, maladie grave... Que faire? Que dire? Quelle attitude adopter? C’est sa propre capacité de résilience qui l’aide à agir.

« Maître à bord en période de turbulence », c’est un concept qui réfère à cette capacité de rester connecté à soi et de faire face à la réalité avec sensibilité et aplomb. C’est cette capacité de rebondir lors d’événements troublants qu’on appelle résilience. La conférencière explorera avec vous ce qu’est la résilience, vous expliquera comment concrètement la développer et surtout comment vous pouvez l’appliquer avec efficacité dans votre vie professionnelle.

Application en entreprise/personnelle – *Cette conférence vous démontrera comment votre capacité de résilience peut être développée et appliquée avec efficacité dans votre vie professionnelle.*

D12 – L'Académie du développement chez Molson Coors Canada : l'art de brasser le savoir-être et le savoir-faire

Hélène Houthoofd, CRHA, directrice des ressources humaines, et **Martin Régimbald, CRIA**, directeur des ressources humaines, opérations nationales, avec la participation spéciale de **Marie-Christine Héту**, conseillère principale, ressources humaines, et de **Benoit Maillette**, directeur d'usine, tous chez Molson Coors Canada
Montréal, Canada

Molson Coors Canada s'est dotée d'un plan de relève ambitieux : avoir deux remplaçants potentiels pour chaque leader de l'entreprise d'ici 2012. Pour y parvenir, l'entreprise a mis sur pied l'*Académie du développement*, un programme de gestion des ressources humaines avant-gardiste qui combine le perfectionnement des employés et le développement du leadership. En formule table ronde, cet atelier présentera la recette de ce programme qui permet à l'entreprise de dépister ses meilleurs talents afin d'assurer la relève aux postes de direction. Au menu : discussion animée entre des responsables RH chez Molson Coors et des participants à l'Académie qui témoigneront des bienfaits du programme sur leur cheminement sur les plans tant du savoir-être et que du savoir-faire.

Application en entreprise – Cet atelier présentera la recette du programme de développement du leadership chez Molson Coors Canada, qui permet à l'entreprise de dépister ses meilleurs talents afin d'assurer la relève aux postes de direction.

D13 – The World in 2030: Long-term Trends Affecting our Lives and Organizations

Eric Noël, Senior Vice President - North America at Oxford Analytica
Quebec, Canada

Don't miss this session if you want to explore long-term trends and its regressive path to near-term HR issues! This session will help you think about macro themes (economics, politics, mother nature, etc.) from a strategic thinker viewpoint, using two lenses:

- Five megatrends: the future of population effects on mother nature, geopolitics and security, globalization, democratization and governance, and science and technologies.
- The new global economic disorder

This session is intended to expand HR professionals' knowledge and sensitivity to the global trends and uncertainties confronting humanity and shaping the future success of their organizations. It will help HR leaders develop the skills and mindset to anticipate the future business environment through specific thinking tips. They will also acquire a framework to assess the legacy of the 2008-2009 economic turmoil, exploit the post-crisis marketplace and stimulate planning and action in recruiting and managing a talent pool.

Workplace application – This session will help participants define their own scenarios, considering five megatrends and global uncertainties awaiting world-class organizations, and draft action plans that mitigate risks and maximize opportunities in terms of human resources management.

D14 – Errores, equivocaciones y confusiones: ¿Qué aprendemos de éstos?

Horacio Quirós, Director Corporativo de Recursos Humanos del Grupo Clarín SA
Buenos Aires, Argentina

Los encontramos por todas partes; los errores, las equivocaciones y las confusiones nos rodean y afectan nuestros negocios, los procesos y el rendimiento de las personas y de los equipos.

Lo que leemos en los libros y lo que aprendemos en los congresos es bueno y nos aportan muchas ideas sólidas y herramientas para lograr un mundo perfecto.

Por otro lado, la realidad en los negocios muchas veces difiere enormemente de la situación ideal.

- ¿Por qué las personas cometen errores?
- ¿Por qué se da una diferencia entre los planes y los resultados?
- ¿Cuáles son los distintos tipos de errores?
- ¿Qué sucede cuando cometemos errores? ¿Cómo reaccionamos?
- ¿Cómo respondemos si un colega comete un grave error?
- ¿Cómo lograr reducir los errores?
- ¿Cómo podemos crear una cultura de empresa que acepte los errores como parte de cualquier trabajo y los utilice para mejorar el rendimiento?

Esta presentación ofrecerá respuestas y recomendaciones para estas y otras preguntas.

Aplicación en el medio de trabajo – Luego de asistir a esta conferencia, los participantes serán capaces de reconocer que los errores y las fallas constituyen una parte inherente de prácticamente toda actividad humana. Asimismo, reconocerán la importancia de crear una cultura de empresa dirigida a permitir y a motivar a las personas a aprender de esos errores y a desarrollar una actitud proactiva hacia la prevención de éstos y hacia la aplicación de rápidas soluciones.

Bloc E – Mercredi 29 septembre, de 8 h 45 à 10 h

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	E1 Destination Talent : une expérience employé exceptionnelle chez Transat	F
<input type="checkbox"/>	E2 Women's Leadership at Work: Remembering How Ginger Rogers Did Everything Fred Astaire Did but Backwards and in High Heels	A
<input type="checkbox"/>	E3 La diversité, une valeur fondatrice au cœur de la stratégie de L'Oréal	F
<input type="checkbox"/>	E4 La rémunération stratégique : réalité ou utopie?	F
<input type="checkbox"/>	E5 Employee Engagement: The Path to Superior Performance?	A
<input type="checkbox"/>	E6 La responsabilité sociale : le meilleur atout d'un employeur	F
<input type="checkbox"/>	E7 How to Hunt your Mammoths and Come out Alive: Stress – Simple, Scientifically Validated Effective Ways to Cope	A
<input type="checkbox"/>	E8 Transformation des relations du travail à X-Strata Fonderie Horne : un exemple de changement de culture	F
<input type="checkbox"/>	E9 Unintentional Intolerance: Turning Mindless Exclusion into Mindful Inclusion	A
<input type="checkbox"/>	E10 Developing Global HR Organizational Standards	A
<input type="checkbox"/>	E11 Being a True Strategic Partner to the CEO: the 12-Step Process	A
<input type="checkbox"/>	E12 Numbers and Words: The Hidden Side of Giving and Receiving Feedback through Narrative Comments	A
<input type="checkbox"/>	E13 Le coach RH : du mode solution au mode responsabilisation	F
<input type="checkbox"/>	E14 La Reingeniería del Pensamiento: La estrategia del S. XXI	E
<input type="checkbox"/>	E15 Leadership, tranquillité et performance (SupersSession de 8 h 45 à 11 h 45)	F
<input type="checkbox"/>	E16 Exploiting Chaos - How to Spark Innovation and Create a Culture of Revolution (SuperSession de 8 h 45 à 11 h 45)	A

E1 – Destination Talent : une expérience employé exceptionnelle chez Transat

Suzanne Viens, CRHA, vice-présidente des ressources humaines chez Air Transat, et **Ronny Bernatchez, CRHA**, vice-président des ressources humaines chez Transat Tours Canada
 Montréal, Canada

Transat est l'une des plus grandes entreprises de tourisme intégrées du monde et le chef de file de l'industrie des voyages vacances au Canada. Elle mise sur une expérience client unique et distinctive pour demeurer la référence dans le domaine du voyage vacances. Dans la même veine, Transat s'assure avant tout de faire vivre à ses employés une expérience employé exceptionnelle. La destination choisie pour ce voyage? Le talent. C'est ainsi que Transat offre à ses employés des voyages « tout inclus » vers leur réussite. Plusieurs forfaits sont ainsi offerts : *Destination Talent, Odyssey, Académie Transat, Passeport talent*. Qu'est-ce que l'expérience employé et pourquoi une telle initiative? Quels sont les principes de base menant à l'implantation de l'expérience employé? Quels sont les avantages de l'utilisation des technologies Web 2.0 pour appuyer les employés dans leur développement? Cette conférence répondra à ces questions, et encore plus! Venez découvrir une expérience employé fondée sur les piliers stratégiques de l'entreprise.

Application en entreprise – Cette conférence vous présentera les principes de base de la mise en place de l'expérience employé, les liens avec la stratégie d'affaires ainsi que les avantages de l'utilisation des technologies Web 2.0 dans cette initiative.

E2 – Women's Leadership at Work: Remembering How Ginger Rogers Did Everything Fred Astaire Did but Backwards and in High Heels

geneviève bich, CHRP, Chief Talent Officer at Groupe Dynamite
 Montreal, Canada

In a workplace that agonizes over how to deal with Millennials (and the even scarier kids who will follow), while dealing with a looming demographic challenge of unprecedented proportions and trying to master social media and digital technology trends that change faster than Madonna's look, women's leadership may not be THE answer, but might well be part of the answer. Women – and the companies that trust them – stand to reap key benefits from these opportunities for at least two reasons. First, the emerging focus on skills and strengths which were, until fairly recently, typically undervalued and which women often possess. Second, ongoing technological advances are creating work environments where jobs can fit women's lifestyle demands more closely than ever before. This presentation will be an opportunity to discuss and explore one potential, albeit partial, solution to some very real and basic issues faced by many companies in today's economy.

Workplace application – This session will provide insights into new opportunities arising from the changes marking the past decade and address how they impact ways to attract, motivate, mobilize and engage a new breed of employees.

E3 – La diversité, une valeur fondatrice au cœur de la stratégie de L'Oréal

Sylviane Balustre-d'Erneville, responsable diversité Europe chez L'Oréal Paris, France

L'Oréal fêtait son centenaire en 2009. Depuis un siècle, L'Oréal s'est engagé dans l'aventure de la beauté, pour devenir aujourd'hui le leader mondial de l'industrie des cosmétiques. L'histoire de L'Oréal est celle d'une quête qui ne s'achèvera jamais ; une quête d'innovation, d'excellence, de diversité et de multi-culturalité et finalement de sens, pour contribuer à rendre le monde plus beau.

La diversité est ainsi une valeur fondatrice pour L'Oréal. De la composition des équipes aux produits développés, L'Oréal place la diversité au cœur de ses préoccupations, ce qui se décline de plusieurs façons :

- refléter la diversité de la société dans ses équipes et à tous les niveaux;
- favoriser l'accès aux femmes à des postes de responsabilité et une plus grande parité dans toutes les fonctions de l'entreprise;
- favoriser l'emploi des personnes handicapées;
- capitaliser sur la diversité culturelle des employés et valoriser l'expérience pour anticiper l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

Au cours des dernières années, L'Oréal a multiplié les initiatives innovantes en matière de diversité, par exemple la formation des managers, la création de Forums Emploi et Diversité, la promotion de la parentalité, la mesure de la diversité et la création d'un écosystème de la diversité. Reconnues et récompensées par divers prix internationaux, les initiatives Diversité s'articulent autour de 6 dimensions et 5 leviers d'action.

Venez entendre la responsable diversité Europe décrire comment cette multinationale place la diversité au cœur de ses stratégies!

Application en entreprise – Cette conférence présentera la démarche globale de L'Oréal en matière de diversité, en mettant l'accent sur comment elle se déploie dans les diverses activités du groupe, et plus particulièrement sur la constitution des équipes.

E4 – La rémunération stratégique : réalité ou utopie?

Marc Chartrand, CRHA, M. Sc., associé chez PCI-Perrault Conseil Inc.
 Montréal, Canada

Depuis plus de vingt ans, le terme « stratégique » est utilisé à toutes les sauces. La stratégie d'affaires d'une organisation est un concept bien implanté et documenté. Cependant, en gestion des ressources humaines, y a-t-il vraiment une gestion stratégique de la rémunération, c'est-à-dire un lien clair entre la stratégie d'affaires et les politiques, programmes et pratiques de rémunération? Si ce lien existe, a-t-il un impact positif sur la performance des entreprises? Cette conférence propose d'explorer ce sujet de façon concrète. Elle répondra aux questions suivantes :

- Quels liens y a-t-il entre la stratégie et la gestion de la rémunération globale?
- Quels sont les politiques ou programmes de rémunération les mieux arrimés à la stratégie d'affaires?
- Y a-t-il des groupes d'employés dont la rémunération est plus en corrélation avec la stratégie d'affaires?

Application en entreprise – Cette conférence se propose d'explorer les liens entre la stratégie et la gestion de la rémunération globale et vous présentera les programmes de rémunération les mieux arrimés à la stratégie d'affaires.

E5 – Employee Engagement: The Path to Superior Performance?

Ed Davis, AM, Emeritus Professor at Macquarie University, Fellow of the Labour-Management Studies Foundation and Fellow of the Australian Human Resources Institute
 Sydney, Australia

The greater engagement of employees in their work has been identified as a critical ingredient in high level performance. Great claims are frequently made about the benefits of such engagement, although a lack of clarity has often characterised related discussions. Is the reference to a sense of engagement on the part of employees or, for instance, to their participation in workplace decision making? What are the links between engagement and performance and how reliable and robust are they? What is the fit with other critical functions such as recruitment and selection, training and development, performance management, workplace culture and leadership? What are the obstacles that make it difficult for managers to achieve the high levels of staff engagement that they seek? This paper will discuss international experience and report on recent Australian case studies. The case studies indicate the rationale for management pursuit of employee engagement and point to the array of factors that influence engagement and organisational performance.

Workplace application – This session will explore what is meant by employee engagement and its fit with leadership and managing people. It will examine the range of obstacles which frequently undermine managers' efforts to lift employee engagement and identify strategies with some success in overcoming them.

E6 – La responsabilité sociale : le meilleur atout d'un employeur

Esther Dormagen, CRHA, vice-présidente responsabilité sociale chez Optim Ressources Canada et **Marie-Josée Tessier, CRHA**, directrice développement organisationnel chez Danone Canada
Montréal, Canada

Les employés sont aujourd'hui les moteurs de l'application du développement durable et de la responsabilité sociale dans les organisations. Ils ont des attentes plus grandes à l'égard du comportement environnemental et de la création de valeur sociale de leur employeur. C'est pourquoi une démarche de responsabilité sociale ne réussit que si les professionnels RH y sont pleinement associés et saisissent les nombreuses opportunités qu'elle apporte, notamment en termes d'attractivité, de mobilisation et de fidélisation. Il s'agit également de créer du sens dans l'entreprise et d'opérer un changement de culture menant une organisation plus responsable, innovante et prospère à long terme.

Danone a intégré les valeurs sociales dans le cœur même de sa mission depuis toujours. Au Canada, la filiale de cette grande entreprise a mené une démarche stratégique de responsabilité sociale dont le service des ressources humaines était l'un des deux leaders essentiels. Les conférencières évoqueront les applications concrètes du développement durable dans la profession RH, les bénéfices que peut apporter le développement durable à l'atteinte des objectifs RH, les bonnes pratiques visant à faire évoluer la fonction RH et la culture d'entreprise, l'exemple concret de Danone Canada et comment vous aussi, vous pouvez prendre le leadership de cette démarche dans votre organisation.

E7 – How to Hunt your Mammoths and Come out Alive: Stress – Simple, Scientifically Validated Effective Ways to Cope

Tania Elaine Schramek, B.A., M.Sc., Ph.D. in progress, Co-founder of the Centre for Studies on Human Stress (CESH), Fernand Seguin Research Center in Mental Health
Montreal, Canada

This session is intended to increase participants' knowledge about the effects of stress on the body and brain and will discuss simple and effective ways to manage stress in our lives, with implications for HR professionals on its impact on performance.

Stress is not specific to the workplace; our home lives are also greatly affected by stress. In both of these contexts stress first and foremost affects our performance and over time can have a detrimental impact on our health. One thing is certain, intense and chronic stress is the worst enemy of performance! This session will discuss ways to detect stress and to counter its impact on your performance and that of your employees.

What is stress and what are the four factors that induce stress in humans? How does the body respond? Different people...different stress? How does stress affect performance? Do men and women respond differently? What is the first step in coping with stress? More importantly, how can we control

stress and improve performance? This presentation will answer all these questions, and more!

Workplace application – At the end of this session, participants should be able to better prevent the negative effects of their day-to-day stress and simply and effectively manage the stress in their lives.

E8 – Transformation des relations du travail à X-Strata Fonderie Horne : un exemple de changement de culture

Monique Richard, médiatrice-conciliatrice à la direction générale des relations du travail, ministère du Travail du Québec, **Ricky Soucy**, conseiller syndical à la Fédération de la métallurgie (CSN), et **Daniel Guimont**, opérateur à la fonderie et président du syndicat des travailleurs et travailleuses de la Mine Noranda (CSN)
Rouyn-Noranda, Canada

Découvrez comment les relations du travail à la Fonderie Horne sont passées de la confrontation à la concertation et comment employeur et syndicat ont opéré ce changement de culture.

Ayant décidé en 2005 de rompre avec leur mode de fonctionnement antérieur, les deux parties se sont engagées dans une médiation préventive avec le ministère du Travail. Le plan d'action qu'elles ont mis en place leur a permis depuis lors de concrétiser des effets bénéfiques – réduction des griefs, augmentation de la productivité, amélioration des comportements sécuritaires – en plus de réaliser avec succès deux négociations pour le renouvellement de leur convention collective. Les principaux facteurs de succès de la transformation des relations du travail et les principaux défis à relever pour assurer la durabilité du changement vous seront également exposés.

Application en entreprise – En se basant sur un exemple concret, cette conférence vous présentera les conditions d'une transformation réussie des relations du travail et les défis à relever pour assurer la durabilité de ce changement de culture.

E9 – Unintentional Intolerance: Turning Mindless Exclusion into Mindful Inclusion

Steve L. Robbins, President of S. L. Robbins and Associates
Grand Rapids, United States of America

Are you a NICE person? You may not want to be after learning what NICE stands for and how it contributes to what Dr. Robbins calls "Unintentional Intolerance," the manner in which nice, well-meaning people go about potentially excluding others, even when they want to include them. Research and experience tell us that we all have biases of which we are often unaware, or think little about. Yet, these biases guide our decision making, behaviours and attributions on a daily basis.

Could we unknowingly be making "bad" decisions and engaging in exclusive behaviour? Find out by attending this engaging, interactive and humorous session from one of the most powerful speakers you will ever hear.

An open mind is a terrible thing to close... learn to move beyond *unintentional intolerance*!

Workplace application – This session will make you more aware of the concept of "mindfulness" and how it can help you and your organization overcome individual and organizational acts of "Unintentional Intolerance." It will provide participants with a framework for understanding how exclusion and intolerance take place, even with individuals and in organizations that are committed to diversity and inclusion.

E10 – Developing Global HR Organizational Standards

Lee Webster, JD-MBA, SPHR, Director, HR Standards at Society at the Human Resource Management (SHRM)
Alexandria, United States of America

The hallmark of learned professionalism in medicine, law, and accounting is the establishment of and devotion to consensus-driven standards. These standards reveal exclusive expertise in the arts and sciences that are essential for effective performance in these professions. Through the efforts of engaged stakeholders, the HR function will define such standards for itself. Practitioners and academics look to standards to eliminate wasteful HR transactions and to focus resources on delivering truly unique and proprietary HR solutions, while HR customers look to standards to rationalize the structure of HR in their organization and to measure the outcomes of these operations. The appetite for global HR standards is so strong that a Global Human Resource Management System, much like the ISO9000 Global Quality Management System, is also actively under development. During this session we will explore an initiative to raise the profile of HR professionals through the development of global organizational HR standards that will contribute substantial and tangible social, economic, and financial returns on investment (ROI) to their adopters.

Workplace application – This session will describe the individual and business value in developing global professional performance standards for HR organizations and how the attendee may participate in the standards development process.

E11 – Being a True Strategic Partner to the CEO: the 12-Step Process

Grace A. Odums, Strategy Consultant
Elkins Park, United States of America

Your current success as an HR practitioner, the achievement of your HR department and your career ascent all depend upon your understanding of the CEO top of mind and your ability to align everything you do with what keeps the C-Suite up at night. This session will:

- Reveal the CEO responses to these pivotal questions.
- Discuss three reasons why positioning as a true strategic is a requisite for every HR Practitioner.

- Elucidate the four global trends impacting both top and bottom lines of the business – a CEO top of mind.
- List five expectations every CEO has of his/her HR Department.
- Review six core competencies each HR practitioner must possess in building the new HR model
- Examine the 12-step process for being a true strategic partner to the C-Suite.

This high-energy, interactive presentation is geared toward clear-eyed HR practitioners who want to move their HR function to the next level. A presentation you DO NOT want to miss!

Workplace application – This session will introduce participants to a 12-step process for being a true strategic partner to the C-Suite and moving their HR function to the next level.

E12 – Numbers and Words: The Hidden Side of Giving and Receiving Feedback through Narrative Comments

Stéphane Brutus, CHRP, Ph.D., Associate professor of Management and Chair of the department of Management at John Molson School of Business (Concordia University)
Montreal, Canada

Feedback allows people to know “where they stand” in relation to personal and organizational objectives. In other words, feedback provides information about one’s strengths and weaknesses. Research is unequivocal about the importance of feedback for individuals in organizations. Most of this research, however, has been dominated by a focus on ratings, or the use of numerical indices to quantify performance. As a result, very little is known about the usage of narrative comments in these processes. This is surprising given the fact that comments are a staple of most performance appraisal processes.

Using research from the fields of industrial-organizational psychology, communication, and human resource management, and results from a survey of over 500 human resources managers, this session will explore the implications of using narrative comments for the various stakeholders in the performance appraisal process, i.e. the HR department, the evaluator, and the evaluatee. The psychological processes underlying the production of narrative comments are explored. The presentation will also discuss the processes related to the reception and the impact of receiving performance information in this format for evaluatees.

Workplace application – Participants will learn about the implications of using narrative comments for the various stakeholders in the performance appraisal process.

E13 – Le coach RH : du mode solution au mode responsabilisation

Yvon Chouinard, CRHA, coach exécutif chez CDC Coaching
Montréal, Canada

Coach ou conseiller? Sans exclure complètement l’approche conseil, le gestionnaire RH qui utilise les techniques de *coaching* est souvent confronté au défi de la conciliation de ses deux rôles : coach et conseiller. C’est un fait que le professionnel de la gestion des ressources humaines, qui doit soutenir les gestionnaires dans l’action, a de plus en plus tendance à mettre le chapeau de coach plutôt que celui de conseiller. À partir des résultats de deux projets de recherche inédits, auprès de gestionnaires RH qui favorisent l’approche *coaching* et de gestionnaires qui obtiennent un tel soutien dans leur action quotidienne, cet atelier vous permettra de mieux comprendre l’importance de ce nouveau rôle des responsables RH. Vous en repartirez avec un modèle d’intervention qui vous inspirera dans l’accomplissement de la tâche souvent complexe de partenaire des gestionnaires responsables des opérations.

Application en entreprise – Cette conférence vous permettra de mieux comprendre le potentiel d’une intervention RH de type coaching plutôt que de conseil, et vous aidera à agir comme partenaire efficace des gestionnaires.

E14 – La Reingeniería del Pensamiento: La estrategia del S. XXI

Samuel Clavell, MBA, Autor, Consultor y Coach Ejecutivo
San Juan, Puerto Rico

Los equipos no deben ser motivados, los equipos tienen que ser transformados. Las motivaciones son eventos, las transformaciones son procesos. En la década del 90 todos hablaban de la Reingeniería de Proceso, en el nuevo milenio y en esta nueva década es hora de rehacer la forma de pensar, la forma de actuar y de comenzar la revolución corporativa de « La reingeniería del pensamiento ».

En esta conferencia recibirá herramientas, desarrollará habilidades y entenderá profundamente el proceso de mover a su equipo hacia la productividad, trabajo en equipo y la creatividad corporativa.

Usted también aprenderá lo necesario para crear proactivamente los cambios necesarios para su empresa. Desde iniciar pequeñas modificaciones, hasta lograr giros culturales totales. Sea proactivo creando el cambio y no reactivo enfrentándolo.

Aplicación en el medio de trabajo – ¿Cómo desatar la creatividad en tu equipo? ¿Cómo planificar el cambio? ¿Cómo fijo un plan estratégico y un calendario para lograr el cambio efectivo? ¿Cómo desarrollo el compromiso del equipo hacia el cambio? Esta conferencia dará respuesta a estas preguntas y más.

SuperSession (8 h 45 à 11 h 45)

E15 – Leadership, tranquillité et performance

Rémi Tremblay, président d’Esse Leadership
Québec, Canada

Un rôle essentiel du professionnel de la gestion des ressources humaines est d’exercer une fonction de conseil et d’accompagnement auprès de dirigeants et des cadres de son organisation. Il doit, pour ce faire, assumer son propre leadership afin d’influencer par l’exemple. Quand les marchés fluctuent et que les dirigeants s’agitent, il doit devenir un phare permettant de garder la tranquillité et la cohérence. C’est même sa première responsabilité. Cet atelier vous invite à explorer trois grandes qualités humaines que doit démontrer un leader : le courage, l’humilité et l’amour. Le conférencier vous démontrera comment ces qualités deviennent des voies vers la tranquillité intérieure... essentielle à l’exercice du pouvoir. Car pour devenir un meilleur leader, il faut d’abord devenir un meilleur être humain. Vous constaterez également comment ce leadership humain peut avoir un impact positif sur la performance d’une organisation.

Application personnelle – Cette conférence vous invite à une exploration de vous-même, de l’être humain, de la vie. Elle offre un espace de réflexion et de dialogue d’exception, et vous propose de vivre une véritable expérience de ressourcement.

SuperSession (8 h 45 à 11 h 45)

E16 – Exploiting Chaos - How to Spark Innovation and Create a Culture of Revolution

Jeremy Gutsche, Innovation Expert, founder of Trend Hunter.com
Toronto, Canada

Chaos is the uncertainty sparked by uncharted territory, economic recession, and bubbles of opportunity. HR managers know best that chaos causes organizations to retreat. But that isn’t always true. For example, Disney, CNN, MTV, Hyatt, Burger King, FedEx, Microsoft, Apple, GE, and Hewlett-Packard were all founded during periods of economic recession. Periods of change create enormous opportunities, but only for those organizations that are structured to reinvent and change. With a contagious enthusiasm for innovation, Jeremy Gutsche will captivate the audience with vivid case studies, multimedia videos and interactive examples that will prepare your organization for a revolution.

Workplace application – This session will discuss how HR managers can create a culture of revolution and prepare their organization to spark innovation, identify opportunities and infectiously communicate.

Bloc F – Mercredi 29 septembre, de 10 h 30 à 11 h 45

✓	Code et titre de l'atelier	Langue
<input type="checkbox"/>	F1 Entreprise infidèle... Employeur infidèle?	F
<input type="checkbox"/>	F2 Why HR Needs Strategic Innovation	A
<input type="checkbox"/>	F3 Dérapages en RH : l'aveuglement serait-il en cause?	F
<input type="checkbox"/>	F4 Mid-Air Merger: Winning the HR Battle	A
<input type="checkbox"/>	F5 Talent Intelligence – The Growth of Evidence-Based HR	A
<input type="checkbox"/>	F6 Sustainable Management Practices: The Experience at Cascades, a Pioneer in Sustainable Development	A
<input type="checkbox"/>	F7 A Healthy Enterprise: A Winning and Profitable Strategy	A
<input type="checkbox"/>	F8 Quand la sphère du monde du travail devient virtuelle...	F
<input type="checkbox"/>	F9 Mobiliser le monde des affaires pour développer la capacité de leadership : l'expérience d' <i>Urgence Leadership</i>	F
<input type="checkbox"/>	F10 The Impact of Social Network Sites (SNS) in the World of Work	A
<input type="checkbox"/>	F11 Pour créer un avantage RH	F
<input type="checkbox"/>	F12 Le Cégep Marie-Victorin conjugue santé, reconnaissance et équilibre pour le bien-être de ses employés	F
<input type="checkbox"/>	F13 Pas de crédibilité, pas d'influence... Pas d'influence, pas de leadership!	F
<input type="checkbox"/>	F14 Gestión estratégica del recurso humano y la responsabilidad social: desafíos y prácticas en el contexto internacional	E

F1 – Entreprise infidèle... Employeur infidèle?

Christian Bourque, vice-président, recherche et associé chez Léger Marketing Montréal, Canada

Le mythe du client infidèle est faux! Les experts de Léger Marketing en ont fait la démonstration dans *L'entreprise infidèle* (2009). En fait, ce sont les entreprises et les marques qui, de centaines de façons, brisent le lien de confiance avec le client. Les clients ne sont pas infidèles par choix; ils veulent être loyaux, mais les entreprises les font fuir... De la même façon, nombre d'employeurs font fuir leurs employés... La source du problème : les entreprises sont obsédées par leur image à l'externe, alors qu'elles négligent leur image d'employeur à l'interne, à l'endroit des seuls qui peuvent tisser ce lien de confiance avec le client : leurs employés. Les employés ne partent pas sans raison et, comme les clients de l'entreprise, ils font souvent défection parce qu'ils se sentent trahis par leur employeur. Pourrait-on alors parler de *l'employeur infidèle*? Pourtant, les employés sont les véritables ambassadeurs de la marque auprès des clients. Comment les professionnels RH peuvent-ils renforcer l'attachement à la marque employeur et l'impact des employés sur la fidélisation des clients? Les stratégies de fidélisation des employés sont-elles différentes de celles qu'on utilise pour fidéliser les clients? Cette conférence se propose de répondre à ces questions qui situent la problématique de *L'entreprise infidèle* à deux niveaux.

Application en entreprise – Cette conférence traitera de la façon dont les professionnels RH peuvent renforcer l'impact des employés sur la fidélisation de la clientèle ainsi que des stratégies pour les conserver dans l'organisation.

F2 – Why HR Needs Strategic Innovation

Antony Thomas, Global HR expert
Dubai Middle East/Asia

The HR strategic innovation ecosystem is the process of creating new ideas and turning them into new business values for the organization. This session will explore the new business values HR creates, through strategic innovations in four dimensions of HR practice (strategic, change management, operational and administrative). The following issues will be addressed:

- Treating the customer as the most important source of innovation and embedding this principle in all HR processes.
- Adding corporate social responsibility, corporate governance and investor communications to the HR portfolio.
- Embedding mental, moral, physical and social health, ethics and values in all HR processes.
- Integrating innovation through incorporating the best ideas, no matter what their origin, in other countries, in other companies or laboratories and even in competing organizations.
- Creating seamless convergences of working, commuting, living and learning spaces.

Can carbon footprints per employee, climate change and green initiatives become key result areas for employee performance? Can competing companies share human capital? Can employee contentment derive from innovating motivational and compensation systems? Can ergonomics and sustainable, transportable community living and collaborative learning make employees more productive?

This session will discuss all these questions and more!

Workplace application – Embracing the need for re-conceptualization of the existing business model of HR practice, this session will explore the new business values HR creates, through strategic innovations in four dimensions of HR practice.

F3 – Dérapages en RH : l'aveuglement serait-il en cause?

Pauline Brassard, CRHA, présidente de PB CONSEILS RH et TECHNO PMO Montréal, Canada

Depuis plus de dix ans maintenant, on parle de pénurie de main-d'œuvre... L'abondance de départs à la retraite en est-elle la principale cause? En brandissant le spectre de la retraite, on finit par faire oublier tous les autres facteurs, non moins importants, qui expliquent la crise du travail que nous traversons. À l'échelle de l'entreprise, la pénurie de main-d'œuvre prend la forme non seulement de départs à la retraite, mais aussi de démissions, de mobilité interne, de congés de maternité et de paternité, de congés sabbatiques, de congés sans solde, de congés de maladie. Et on ne parle même pas du taux d'absentéisme qui croît annuellement. En raison de tous ces facteurs, on se trouve devant un déficit de personnel considérable.

Les employeurs ont beau exprimer leurs inquiétudes face à ce défi, ils se confortent dans la pensée magique. Tant et aussi longtemps que les activités de leur organisation ne sont pas perturbées de façon dramatique, ils n'agissent pas! Mais loin de s'améliorer, la crise du travail s'aggrave de jour en jour et les prochaines années seront déterminantes.

Pourquoi y a-t-il une pénurie majeure de main-d'œuvre alors que les premières mises en garde ont été publiées à la fin des années 1980? Y a-t-il un lien entre cette situation et les nouveaux modèles de gestion? Quels sont les défis auxquels nous serons confrontés? Quelles sont les conditions et les pratiques à instaurer pour remédier à l'inactivité de la dernière décennie?

Cette conférence répondra à ces questions, et bien plus!

Application en entreprise – En vous aidant mieux comprendre les causes de la crise du travail actuelle, cette conférence vous donnera des outils pour intervenir.

F4 – Mid-Air Merger: Winning the HR Battle

Lucas Van Wees, Vice President for HR Commercial and Global at Air France – KLM
Amsterdam, The Netherlands

Air France and KLM merged in 2004, creating the biggest global airline company in terms of passenger revenues. This session will focus on the complex human resources management aspects of the merger from an international perspective. Where cultures are perceived as different, gaining the trust of staff is the critical success factor. The speaker will discuss how country-specific aspects in France and the Netherlands, as well as in numerous locations worldwide where AF-KLM operates, were addressed to achieve employee engagement and confidence, showing how a successful HR strategy can build trust in leadership. More specifically, he will share with participants his experience on the HR component of the merger, covering issues such as how to continue support to build a leading airline group, understanding the general framework and joint challenges, framing the HR agenda during the M&A process, and best practices for consolidating and retaining key staff.

Workplace application – This session will provide participants with highly useable workforce Mergers and Acquisitions strategies.

F5 – Talent Intelligence – The Growth of Evidence-Based HR

Ian J. Cook, CHRP, MA, MBA, Director, Research and Learning at British Columbia Human Resources Management Association (BCHRMA)
Vancouver, Canada

The economic shifts of the last 20 years, and the demographics of the next 20, have placed people at the heart of organizational success. HR is now at the point where it is moving beyond "follow-the-herd" programs and investments based on intuition. As a strategic player, your HR department is being constantly challenged to deliver, enable and enhance the right people. Increasingly you need timely data or "talent intelligence" to meet this challenge. Currently HR data comes from a number of fragmented sources. "Talent intelligence" is the combined output of the multiple data streams, qualitative and quantitative, which impact HR and the performance of people.

The measurement of HR is increasing in sophistication in many areas, from HR metrics to engagement to the assessment of capability. These different streams of measurement are supporting evidence-based decisions, increased predictability and greater strategic impact. Those who are pushing HR past its limits are finding ways to integrate, analyze and refresh the flow of talent intelligence and are using this insight to drive value creation within their organizations.

Workplace application – This session will be of value to HR professionals who want to take their analysis of people investments and their strategic decision making to the next level. We will explore the developments in both the quantitative and qualitative areas of HR measurement. Participants will leave the session with a clear understanding of how to enhance their organization's talent intelligence and increase their strategic impact.

F6 – Sustainable Management Practices: The Experience at Cascades, a Pioneer in Sustainable Development

Maryse Fernét, Vice-President, Human Resources at Cascades Inc.
Kingsey Falls, Canada

Simple interpersonal relationships, sharing information across line boundaries, continuing professional development, an ongoing focus on innovation, an open door policy, a stimulating social life, and transparency of information are all factors contributing to Cascade's role as a pioneer and leader. The organization has attained this position not only because of its commitment to quality, technology development and protection of the environment, but also because of its innovative vision of HR management. What does Cascades mean by "sustainable management practices"? These are winning management practices that correspond to an organization's culture and values, while taking into account its ability to pay without mortgaging the future. The speaker will outline Cascades' human resources vision and describe how the company has made its mark through *sustainable* HR management practices, particularly as concerns compensation, benefits, organizational development and occupational health and safety. *Discover an organization that has proved that economic interests are compatible with environmental principles...*

Workplace application – This session will introduce you to winning and sustainable HR management practices that correspond to an organization's culture, while taking into account its ability to pay.

F7 – A Healthy Enterprise: A Winning and Profitable Strategy

Claudine Ducharme, R.N., B.Sc., CST(C), COHN-S, Senior Consultant, Health and Productivity, Group and Healthcare at Watson Wyatt Worldwide and **Luc St-Pierre**, CIRC, Vice-President Human Resources at Pfizer Canada Montreal, Canada

Findings in recent years indicate that organizations with highly efficient health programs achieve the best financial results. Statistics on absenteeism and healthcare clearly indicate that employees are under considerable stress. In fact, that's the reason most Canadian workers give for quitting their jobs. Employers' efforts to attract and retain candidates aren't enough. Companies' financial performance suffers, whether it's due to lost time from absenteeism and presenteeism or costs tied to turnover and low productivity. To respond to this situation, Quebec has adopted a new Healthy Enterprise standard, BNQ 9700-800. This standard is intended to encourage organizations to integrate the health of their employees into their management practices and help them promote this value. At this session, you'll discover how a Quebec company was able to adopt a multidimensional health management approach and become a Healthy Enterprise.

Workplace application – This session will describe how the promotion of health in the workplace can contribute to employees' well-being today and tomorrow and bring added value to organizations.

F8 – Quand la sphère du monde du travail devient virtuelle...

M^e Rhéaume Perreault, CRIA, associé chez Heenan Blaikie Montréal, Canada

Le formidable succès des sites de réseautage sociaux tels que Facebook et Twitter a permis aux enquêteurs et aux employeurs de récolter des informations dans le monde virtuel et de pénétrer ainsi dans la vie privée des employés. Ce nouveau mode de filature des employés soulève cependant plusieurs questions d'ordre juridique. En effet, dans ce fatras d'information que l'on trouve dans les sites de réseautage, quels sont les faits et gestes qui relèvent de la vie privée, quels sont ceux qui sont d'ordre public? Où place-t-on la protection des renseignements personnels? Les informations obtenues dans ces sites de réseautage peuvent-elles constituer des preuves admissibles lors d'un éventuel processus judiciaire? Quelle est la valeur juridique des renseignements obtenus dans les sites de réseautage? Les tribunaux porteront-ils attention à la méthode employée pour obtenir ces renseignements? De telles preuves permettraient-elles à l'employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'un employé, voire de le congédier pour cause juste et suffisante ou pour motif sérieux? Cette conférence apportera des réponses législatives et jurisprudentielles à ces questions...

Application en entreprise – Cette conférence vous donnera des outils juridiques qui vous permettront de collecter et d'utiliser judicieusement les renseignements sur un employé qui se trouvent dans les sites de réseautage sociaux.

F9 – Mobiliser le monde des affaires pour développer la capacité de leadership : l'expérience d'Urgence Leadership

Jean-Charles Lima, CRHA, directeur associé, Est du Canada chez Knightbridge, et **Stéphane Lavallée**, éditeur du journal *Les Affaires* Montréal, Canada

Alors que les frontières tombent et que la chasse aux talents s'intensifie, les entreprises sont en quête de nouveaux moyens pour former ceux et celles qui prendront la relève et leur permettront de se distinguer. Quels sont les enjeux majeurs liés au développement du leadership? Quelles pratiques permettent de relever la qualité du leadership? Comment les dirigeants actuels peuvent-ils mieux participer à l'accompagnement et au perfectionnement des leaders de la nouvelle génération? Lancée en 2008, la plateforme de collaboration *Urgence Leadership* a suscité une mobilisation sans précédent de la communauté d'affaires québécoise, rassemblée autour de l'enjeu du développement de la capacité de leadership des organisations.

Cette conférence décrira la stratégie globale qui a guidé l'initiative *Urgence Leadership* ainsi que les diverses composantes du programme qui ont mené à son succès, grâce à la mobilisation de centaines de leaders de partout au Québec. Par exemple, la mise sur pied de deux laboratoires d'idées, une vaste étude des pratiques de développement du leadership dans les organi-

sations québécoises ainsi qu'une utilisation remarquable des médias et de la technologie. La session nourrira également votre réflexion sur la manière dont le programme peut être appliqué dans d'autres contextes géographiques et communautés d'affaires.

Application en entreprise – Cette conférence vous présentera les meilleures pratiques de développement du leadership et expliquera comment une initiative telle *Urgence Leadership* permet de mobiliser les dirigeants autour d'un enjeu crucial pour la pérennité des entreprises.

F10 – The Impact of Social Network Sites (SNS) in the World of Work

Mónica Flores Barragán, Managing Director at Manpower Mexico, Central America and Dominican Republic Mexico City, Mexico

All human organizations are a social network. Now they are on the Internet and will change the world of work. In developing countries with high talent mobility rates such as the Philippines, Hungary, Poland and Mexico, 76% of active Internet users participate in Social Network Sites (SNSs). Despite the positive contributions of these sites, only 19% of employers allow access to them in the workplace.

SNSs continue to be controversial and even to be rejected, sparking enthusiasm in some, confusion in others. Whatever the attitude, the awareness that they will change the world of work is rapidly growing. SNSs will transform talent management, internal communication and knowledge administration.

This session will describe how human resources leaders can play a key role in the management of SNSs, focusing on human relationships in the domain of technology and on the construction of business benchmarks, aligning resources and actions to strategy and emphasizing the value of the exploitation of knowledge.

Workplace application – This session will be of value to HR professionals interested in learning more about managing SNSs in the workplace, how they will transform essential HR functions, and how to make them work to the organization's overall advantage.

F11 – Pour créer un avantage RH

Jean-Michel Caye, directeur associé du bureau de Paris du Boston Consulting Group (BCG) Paris, France

Cette conférence présentera les résultats de la plus vaste étude mondiale sur les pratiques RH à l'international et sur l'avenir de la profession. Cette recherche a été menée conjointement par le Boston Consulting Group (BCG) et la World Federation of Personnel Management Associations (WFPMA) ; plus de 5000 professionnels RH de partout dans le monde y ont participé.

Le conférencier attirera l'attention sur le fait que, dans beaucoup d'entreprises, les liens entre la stratégie d'affaires et la stratégie RH d'une part et entre les

indicateurs RH et d'affaires d'autre part sont souvent trop faibles. À cet égard, les services des ressources humaines ont un rôle essentiel à jouer que ce soit pour démontrer comment la stratégie globale de l'organisation influence toutes les dimensions concernant les employés ou pour évaluer l'impact de leurs interventions RH. À l'aide d'exemples concrets de pratiques d'excellence, le conférencier expliquera comment mieux concevoir, appliquer et évaluer les initiatives RH, afin qu'elles soient en lien avec la stratégie d'entreprise et aient un impact mesurable.

Comment créer un lien chiffré entre stratégie et RH? Comment déployer l'excellence opérationnelle pour mettre la fonction RH au meilleur niveau? Comment affronter l'avenir? Cette conférence vous aidera à apporter des réponses à ces questions.

Application en entreprise – *Présentant les résultats de la seconde étude menée à l'échelle mondiale par le BCG et la WFPMA, cette conférence identifiera les défis critiques en matière de gestion des ressources humaines et proposera certaines bonnes pratiques permettant de les relever.*

F12 – Le Cégep Marie-Victorin conjugue santé, reconnaissance et équilibre pour le bien-être de ses employés

Nicole Rouillier, directrice générale, **Céline Chartier**, coordonnatrice à la direction des ressources humaines, et **Sylvain Mandeville**, CRHA, directeur des ressources humaines et secrétaire général au Cégep Marie-Victorin
Montréal, Canada

Première institution scolaire en milieu syndiqué à se démarquer de cette manière, le Cégep Marie-Victorin a remporté le deuxième prix au concours Défi Meilleurs Employeurs 2009, en raison de l'efficacité de ses pratiques de gestion des ressources humaines. Entre autres bonnes pratiques, le Cégep propose un *programme intégré de santé globale* dont l'objectif principal est de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle de ses employés, par l'intégration de saines habitudes de vie. Au cœur de ces pratiques innovatrices se situent le climat de travail et le bien-être du personnel... Des activités de perfectionnement adaptées aux besoins variés des différentes catégories d'employés et un processus d'évaluation tourné vers le développement des compétences rendent possible l'adhésion de son personnel. Cet atelier vous propose une conférence interactive, des discussions animées, qui promettent de vous offrir des moyens concrets de consolider vos relations avec vos employés et d'accroître ainsi leur mobilisation.

Application en entreprise – *Cette conférence vous présentera un programme de santé globale qui vise le bien-être du personnel ainsi que des moyens concrets de consolider vos relations avec vos employés et d'accroître leur mobilisation.*

F13 – Pas de crédibilité, pas d'influence... Pas d'influence, pas de leadership!

René Desharnais, CRIA, fondateur et président-directeur général de Réseau DOF inc.
Montréal, Canada

Connaissez-vous un seul leader non crédible? Certainement pas! Car, pour atteindre l'excellence, les compétences, le travail acharné et la persévérance ne suffisent pas; au-delà de la gestion intuitive, il est impératif de comprendre ce qu'est la crédibilité. La crédibilité n'est pas innée et ne vient pas automatiquement avec l'expérience, les diplômes ou le statut hiérarchique... Elle n'est pas seulement affaire de bonne réputation. Elle est pourtant vitale, car elle permet d'exercer un leadership inspirant, susceptible d'inciter les autres au dépassement. Au cours de cette conférence exceptionnelle, vous pourrez vous approprier la définition, les caractéristiques et le « mode d'emploi » de la crédibilité; vous serez sensibilisé à ses facteurs principaux et secondaires; vous connaîtrez ses multiples applications; vous découvrirez comment la développer, l'entretenir, voire la regagner; vous apprendrez à réagir aux attaques de ceux qui tentent de la miner. Déjà donnée à plus de 25 000 personnes au Québec, au Canada anglais et en Roumanie, cette conférence vous interpellera par son originalité, son utilité et son applicabilité universelle.

Application en entreprise – *Cette conférence vous permettra de vous approprier le « mode d'emploi » de la crédibilité; vous découvrirez comment développer, entretenir, voire regagner votre crédibilité.*

F14 – Gestión estratégica del recurso humano y la responsabilidad social: desafíos y prácticas en el contexto internacional

Amparo Jiménez, Ph. D., profesora del departamento de organizaciones y recursos humanos de UQAM
Montreal, Canadá

La crisis económica actual exige cada vez más un mayor compromiso en la aplicación de los principios que rigen la responsabilidad social (RSE). Tal situación implica que las organizaciones deban interrogarse sobre la importancia del rol del recurso humano (GRH), e integren en el mismo, las prácticas propias de los principios de la RSE. Apoyados en un estudio recientemente realizado entre gerentes quebequenses, franceses y españoles, esta exposición se orienta a lograr una mejor comprensión de cómo las empresas que lideran la aplicación de los principios que se soportan la RSE han integrado exitosamente las prácticas de GRH a los principios de la RSE, especialmente en un contexto de crisis. La aplicación de estos principios en la GRH se hace evidente en el mejoramiento del nivel de compromiso de los empleados, la estabilidad del personal y unas condiciones de trabajo más saludables.

En esta charla se abordarán, entre otros, interrogantes como:

- ¿Qué diferencia una "Gestión estratégica de recursos humanos" y una "Gestión de recursos humanos socialmente responsable"?
- ¿Cuáles son las prácticas de gestión de recursos humanos asociadas con la RSE?
- ¿Cómo impactan estas prácticas el desempeño global de la empresa?
- ¿Cómo la aplicación de los principios que rigen la RSE promueven y logran una adecuada conceptualización de una gerencia de recursos humanos socialmente responsable?