



Proposition de services professionnels pour le recrutement d'un:

Vice-président aux technologies de l'information¹

**Société de l'assurance
automobile**

Québec 

Le 24 janvier 2013

Pour de plus amples renseignements, veuillez contacter :

Geneviève Falconetto, MBA
Associée directeur

[Redacted contact information]

¹ Prière de noter que l'utilisation du masculin dans ce texte inclut le féminin et est utilisé dans le seul but d'en alléger la lecture.



Montréal, le 24 janvier 2013

PAR MESSAGERIE ELECTRONIQUE

Madame Nathalie Tremblay
Présidente et chef de la direction
La Société de l'assurance automobile du Québec
333, boul. Jean-Lesage, E-1-22
Québec (Québec) G1K 8J6

Madame,

Il nous fait extrêmement plaisir de vous transmettre cette proposition de services professionnels dans le cadre d'un mandat de recrutement pour le poste de vice-président aux technologies de l'information.

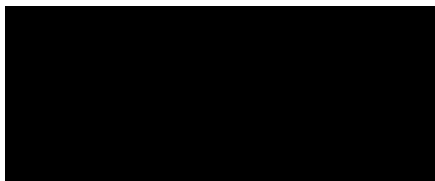
Vous trouverez ci-joint l'information pertinente sur notre firme, notre expérience, notre processus de recherche, le calendrier et le budget du projet ainsi que la garantie inhérente à tous nos mandats de recrutement.

Comme vous le constaterez, notre firme et notre équipe ont développé une expertise particulière en recherche de candidats de qualité pour des postes de direction en technologies de l'information.

Demeurez assurée que nos ressources spécialisées seront mises à votre service dans le cadre de ce mandat.

Au plaisir de vous rencontrer le 6 février prochain, n'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions préalablement à notre rencontre.

Recevez, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.



Geneviève Falconetto, MBA
Associée directeur

GF/pg

Table des matières

À PROPOS D'ODGERS BERNDTSON.....	4
Bref historique	5
Services offerts.....	6
Nos clientèles.....	6
Notre valeur ajoutée	6
Nos principes directeurs.....	7
Expérience pertinente.....	8
Méthodologie de travail	8
Calendrier de projet.....	13
EXPÉRIENCE DE L'ÉQUIPE.....	14
L'équipe de recherche	15
Chargée de projet désignée.....	15
Rôle de la chargée de projet	15
Consultante principale désignée	16
Rôle de la consultante principale	16
Conseillère-rechercheuse désignée.....	16
Rôle de la conseillère-rechercheuse.....	16
Coordonnatrice de projet désignée	17
Rôle de la coordonnatrice de projet.....	17
Démarche de travail.....	17
Connaissances, compétences et expertise	18
PRATIQUE DE LEADERSHIP	19
Division d'évaluation du leadership d'Odgers Berndtson	20
CONDITIONS GÉNÉRALES.....	21
Attentes face à la SAAQ.....	22
Qualité.....	22
Annulation	22
Honoraires professionnels et frais	22
Garantie.....	23
Protection de la vie privée.....	24
Les principes d'Odgers Berndtson en matière de protection de la vie privée.....	25
RÉFÉRENCES.....	27
Mandats pertinents et récents.....	28

À PROPOS D'ODGERS BERNDTSON

Bref historique

Fondé en 1990, Odgers Berndtson est aujourd'hui le plus important cabinet de recrutement de cadres au Canada. Depuis sa création, il s'est taillé une réputation enviable pour sa capacité de trouver et de recruter des cadres exceptionnels pour des organisations des secteurs public et privé, tant au pays qu'à travers le monde. Avec des bureaux à Vancouver, Calgary, Toronto, Ottawa, Montréal et Halifax, il bénéficie d'une portée sans pareil à l'échelle du Québec et du Canada pour la sélection de candidats.

À l'échelle mondiale, Odgers Berndtson International est le plus grand cabinet privé de recrutement de cadres. Il exploite 52 bureaux dans 28 pays d'Europe, des Amériques, d'Asie et d'Afrique. Nous croyons que nous avons bâti une firme unique qui intègre des valeurs et une culture uniformes à travers le monde. Notre approche face aux complexités du processus de recherche est la même partout, et notre engagement à servir et à satisfaire la clientèle est entier.

Notre bureau de Montréal, situé au cœur du centre-ville, comprend des ressources composées d'associés et de consultants, tous employés à temps plein, soutenus par de solides équipes administratives et de recherche. Il est à noter que nous ne travaillons pas avec des sous-contractants, toutes nos ressources sont des employés à temps plein de la firme.

Sur le plan national, nous sommes structurés en fonction de domaines d'affaires clés, les plus importants étant les suivants : secteur public et organisations à but non lucratif, éducation, services financiers, soins de santé, services professionnels, produits de consommation, secteur manufacturier et technologie. Nos différentes équipes techniques se rencontrent régulièrement en vue d'échanger de l'information à propos des tendances dans leurs domaines d'intérêt et s'entraident dans la préparation et l'exécution des mandats de consultation.

Étant donné la portée mondiale de plusieurs de nos recherches, nous discutons fréquemment avec nos collègues œuvrant dans d'autres pays afin de nous tenir au courant des affectations dans les domaines d'affaires d'intérêt commun. Au cours de nos rencontres annuelles internationales, des groupes d'affaires spécialisés se forment et se regroupent ensemble de manière à apprendre de l'expérience des autres et bâtir des relations qui renforcent la collaboration entre les pays.

Dans l'ensemble de la firme, nous avons fait d'importants investissements en technologie pour soutenir nos activités. De ce fait, nous disposons maintenant d'une base de données élaborée que nous tenons à jour et qui nous permet de suivre des personnes clés de même que les enjeux et les tendances dans nos domaines d'affaires. Notre base de données canadienne contient à elle seule plus de 750 000 enregistrements (organisations et personnes) et est l'une des plus vastes de notre industrie.

Services offerts

Nos associés apportent aux activités de recrutement une combinaison d'antécédents dans les domaines des affaires, de la psychologie du travail, du service-conseil en gestion et de la gestion des ressources humaines.

Bien que la principale orientation de notre entreprise soit le recrutement de cadres supérieurs, on nous demande fréquemment de fournir des services qui mettent à profit nos connaissances des ressources humaines, en planification stratégique, en aménagement organisationnel, en évaluation des cadres et de consultation.

Principalement, nos services sont l'objet d'une demande de recrutement de cadres. Toutefois, lorsque nous avons une relation continue avec un client nous conférant une vision privilégiée de ses activités, de sa culture et de la dynamique de son organisation et de sa haute direction, nos services sont aussi retenus pour fournir une rétroaction ou pour apporter un point de vue indépendant relativement à des décisions ou des questions touchant l'organisation et son personnel.

Nos clientèles

Nous entretenons avec nos clients des relations étroites et solides qui reposent sur notre spécialisation dans diverses industries. Notre clientèle compte plus spécifiquement les organisations œuvrant dans les services commerciaux et professionnels, les services financiers, les systèmes et les technologies de l'information, les produits de consommation, le commerce de détail, les secteurs public et manufacturier, les soins de santé, les secteurs du transport, de l'automobile, de l'éducation et de l'énergie, ainsi qu'un large éventail de sociétés du secteur privé.

Plus de 75 % des mandats qui nous sont confiés proviennent d'anciens clients. Cette réalité est une réalisation dont nous sommes très fiers.

Notre valeur ajoutée

Étant le plus important cabinet de recrutement de cadres au Canada et un membre important de l'organisation mondiale Odgers Berndtson, nous offrons l'expérience et les ressources nécessaires, partout au Québec et au Canada, pour identifier et recruter de manière efficace des leaders exceptionnels pour nos organisations-clientes. Nous estimons présenter un ensemble d'expériences et de compétences uniques, d'une valeur tangible pour la SAAQ:

- Nous collaborons avec vous en vue d'établir un modèle de compétences qui définit les critères de succès propres à votre organisation. Cet exercice a pour but de définir les compétences et traits de personnalité essentiels qu'un nouveau cadre doit posséder afin d'assurer son succès et son intégration au sein de votre organisation.
- Notre pratique de recherche de cadres dans le secteur des technologies de l'information est l'une des plus expérimentée au pays.
- Nous avons complété plusieurs milliers de mandats de recherche pour des postes au sein du secteur public dans le passé. Ces mandats ont enrichi notre base de données et nous ont permis d'établir un vaste bassin de candidats potentiels ainsi qu'un réseau de contacts à qui nous pouvons nous adresser pour des conseils et des suggestions. Notre base de données nationale compte plus de 750 000 candidatures de cadres au Canada.

Nous avons de plus accès à un réseau international de candidatures, entre autres, à travers nos bureaux européens et américains.

- Notre équipe de consultants et chercheurs est l'une des plus chevronnée du secteur. Tous bilingues, ils cumulent près de 60 années d'expérience en recherche de cadres.
- Les candidats qualifiés occupent généralement des postes importants et édifiants; pour attirer de tels candidats, nous avons démontré notre habileté à leur présenter des possibilités de carrière d'une façon irrésistible et professionnelle. Étant votre porte-parole, notre rôle consiste à vous représenter fidèlement et à susciter l'intérêt de ces cadres supérieurs.
- Enfin, le processus de recrutement est encadré dans son ensemble par une rigoureuse gestion de projet assurant une prestation de services de haute qualité, et ce, dans les délais convenus. À chacune des étapes du processus, nous produirons les livrables requis et nous nous entretiendrons avec vous au sujet de l'état d'avancement de la recherche.

Nos principes directeurs

La firme choisie pour ce processus de recrutement au nom de la Société de l'assurance automobile du Québec doit s'assurer de pouvoir le faire d'une manière éminemment professionnelle et transparente contribuant au renom de votre organisation. En tant que mandataire pour votre organisation, nous serons guidés par les principes suivants pour vous servir du mieux possible et garantir le succès du processus :

Développer la confiance. Nous travaillerons en étroite collaboration avec vous, communiquerons fréquemment, simplifierons les consultations nécessaires pour confirmer vos besoins et agirons à titre de ressource et de conseiller de confiance pour vous permettre de prendre des décisions à chaque étape critique de la recherche.

Agir dans votre meilleur intérêt en tout temps. Si nous traitons toujours les candidats avec le plus haut niveau possible de professionnalisme et d'attention, nous visons d'abord et avant tout à agir au mieux de vos intérêts. C'est pourquoi nous ne considérons pas les candidats comme *un produit*. Le faire nous placerait dans une situation de *promotion et vente de ces candidats* et possiblement de conflit pouvant porter atteinte à notre rôle de conseiller et de mandataire. Notre produit est plutôt la prestation de services professionnels empreints de rigueur, d'objectivité et le partage de nos connaissances que nous vous offrons tout au long de la recherche. Nous vous ferons part de nos observations et de nos préoccupations relatives à chaque candidat pour que vous, notre client, puissiez prendre une décision éclairée.

Déployer un intense effort de recrutement. Vous pouvez compter sur la persévérance de nos efforts pour garantir votre satisfaction, nous travaillerons sans relâche jusqu'à l'obtention de résultats probants pour notre client. Grâce à une équipe de recherche spécialisée, des outils de recrutement évolués et des méthodes de gestion de projet éprouvées, nous veillerons à ce que toutes les avenues soient explorées, ainsi le processus de recrutement sera complet, bien documenté et efficace.

Offrir constamment de la qualité et la mesurer. Pour chacun des mandats qui nous sont confiés, nous mandatons la firme indépendante Deloitte pour conduire des enquêtes et sondages auprès de nos clients afin de déterminer leur niveau de satisfaction pour la prestation de nos services.

Investir dans la recherche et la technologie. Notre succès, dans une large mesure, est dû à une recherche approfondie. Nous avons investi massivement dans la technologie afin de soutenir nos activités. Nous tenons à jour une base de données élaborée qui suit les personnes, les entreprises et les tendances clés dans les industries et les secteurs au sein desquelles nous recrutons. Notre base de données canadienne est l'une des plus vastes de notre industrie.

Aider à l'intégration du nouveau cadre. Notre travail ne se termine pas à l'embauche d'un candidat. Dans le cadre de notre mandat de recrutement, nous nous assurons avec vous de la réussite de son intégration dans votre organisation et effectuons des suivis continus pendant une période d'une année.

Garantir notre travail. Si le candidat que nous avons recruté quitte votre organisation pour quelque motif que ce soit dans les douze (12) mois suivant la date de son embauche, nous recruterons une autre personne sans exiger aucun frais quant aux honoraires professionnels.

Connaître le milieu. Les cadres d'aujourd'hui optent pour un changement d'emploi qui englobe plusieurs facteurs outre les défis liés au poste : la communauté environnante, la culture d'entreprise et l'environnement professionnel sont des facteurs importants dans la décision du candidat. Puisque nous reconnaissons les défis culturels que la très grande majorité des cadres supérieurs doivent affronter quand ils entreprennent un changement d'emploi, nous sommes bien outillés pour représenter La Société de l'assurance automobile du Québec auprès de candidats éventuels.

Expérience pertinente

Nous avons, au cours des années, développé une très grande expertise en recherche de cadres de direction au Canada et particulièrement au Québec. Étant très familiers avec le service public et les organismes gouvernementaux, nous pouvons compter sur un large réseau de contacts au pays.

Vous trouverez plus loin dans le présent document une liste partielle de mandats de recrutement pertinents et récents qui ont été exécutés, ou qui sont en cours d'être exécutés par notre firme au Québec et à travers le Canada. Au besoin et dans la mesure où vous le jugerez pertinent, il nous fera plaisir de vous mettre en contact avec ces clients pour mieux évaluer notre approche et réputation.

Méthodologie de travail

Processus de recrutement, de la prise de besoins à l'embauche

Dans le cadre de nos mandats, nous suivons les étapes normalisées décrites ci-après et sommes d'avis que notre succès repose sur l'exécution sensible et rigoureuse de celles-ci tout au long du processus.

Compréhension de votre organisation et de vos besoins

Par le biais de discussions avec les gens participant à la décision de recrutement, nous développons une compréhension de l'environnement et de l'emploi offert, qui est indispensable au succès du mandat de recrutement.

Afin de vous représenter en toute confiance et nous assurer d'utiliser les bons critères dans l'évaluation des candidats, nous prenons le temps de développer un haut niveau de compréhension de votre contexte, soit :

- votre organisation et sa culture;
- vos produits et services offerts et votre clientèle cible;
- vos enjeux et opportunités organisationnels;
- vos objectifs liés à l'expansion future de votre organisation;
- vos attentes concernant le rendement du nouveau cadre au cours des douze premiers mois et à long terme.

Établissement du profil du candidat

Nous amalgamons les renseignements obtenus pendant le processus de familiarisation ci-haut mentionné avec nos propres recherches et nos bases de données électroniques. Suite à ces deux premières étapes, nous préparons un rapport détaillé sur le poste qui présente notre compréhension de votre organisation, décrit le mandat du nouveau cadre et énonce les qualifications, expérience et qualités personnelles attendues de ce cadre. Cette étape jette les bases d'une recherche approfondie et ciblée et d'une présélection efficace des candidats.

Livrable : Document d'information, contexte et descriptif du poste

Identification des candidats en fonction du profil de compétences établi

À titre de représentant de la SAAQ, nous en sommes l'extension même, tant au niveau des principes et des valeurs que des messages. Chaque candidat contacté par Odgers Berndtson l'est au nom de la SAAQ, et notre obligation professionnelle est de faire vivre une expérience privilégiée à tous les candidats.

Notre firme est tout à fait consciente du fait qu'en sollicitant l'intérêt d'un candidat, nous nous immisçons dans sa vie tant au plan professionnel que privé. Cette intrusion crée un effet domino en impactant significativement le candidat, sa famille, voire même au-delà.

Agir en tant que mandataire de nos clients est donc un privilège dont nous sommes tout à fait conscients et qui requiert discrétion et courtoisie. Cela dit, l'industrie nous informe que la plus grande source d'insatisfaction des candidats provient généralement du manque ou de l'inadéquade communication « recruteur – candidat ». À ce chapitre, nous nous faisons un devoir de communiquer tout feedback pertinent sur une base ponctuelle, favorisant la transparence tout au long du processus.

Avec cette perspective en tête, quatre activités complémentaires jouent un rôle clé dans le recrutement de candidats:

Recherche : À l'aide de nos bases de données et d'autres ressources externes telles LinkedIn ou autres médias sociaux, notre service de recherche identifie les secteurs d'affaires et cible les organisations pour lesquelles des personnes ont acquis une expérience pertinente pour l'emploi offert. Il identifie ensuite des candidats potentiels dont le poste et les responsabilités présentent une base d'expérience appropriée. Subséquemment, des conseillers communiquent avec ces personnes de façon confidentielle. À cette étape, nous visons à la fois à solliciter l'intérêt de candidats potentiels et à faire une première évaluation de leurs aptitudes.

Au-delà de la démarche visant l'identification directe des candidats, l'effort de recherche vise également à contacter des individus dits « sources » jouant un rôle de premier plan au sein du tissu corporatif. Ces sources jouent un rôle de catalyseur au cours de la démarche et aident même parfois à jeter un nouvel éclairage sur les enjeux liés au rôle.

Réseautage : Individuellement, nos professionnels en recrutement ont établi un réseau de contacts élargi au cours de leurs nombreuses années d'expérience. Nous avons accès à un vaste bassin de profils qui représente des candidats potentiels eux-mêmes ou qui sont en mesure de recommander d'autres personnes dont l'expérience et les qualifications pourraient être appropriées.

Recherche dans des bases de données : En même temps que les recherches et le réseautage, nous utilisons notre base de données intégrée pour compléter la liste de candidats potentiels.

Annonces : Pour certains mandats et ce, selon le désir de nos clients, nous avons recours à la publication d'annonces pour compléter les activités de recrutement. Nous préparons l'annonce pour votre approbation et nous occupons du placement de celle-ci dans les divers médias. Lors de nos rencontres préliminaires, nous discuterons de la pertinence d'annoncer le poste dans les presses électronique et écrite.

Entrevues de présélection et qualification des candidats

Les efforts que nous déployons pendant le processus de familiarisation et l'élaboration du profil des candidats nous aident à focaliser sur certains critères dans l'évaluation des candidats. Forts d'une véritable compréhension de vos objectifs et attentes au niveau du rendement, des situations sur lesquelles devra se concentrer les nouveaux cadres, de la culture et du style de l'organisation, nous sommes en mesure d'engager des discussions extrêmement ciblées avec les candidats sur la nature de leur expérience, leur approche de situations comparables, leur style et leur sensibilité comme gestionnaire ainsi que leur motivation personnelle.

Durant nos activités de recrutement, nous tenons à rencontrer personnellement un large éventail de candidats potentiels. Notre objectif vise à identifier parmi tous les candidats considérés environ quatre à six personnes que nous jugeons hautement qualifiées, tant sur le plan personnel que professionnel pour constituer la liste courte de candidats.

Livrable : État d'avancement, liste courte des candidats

Présentation des candidats présélectionnés

Nous présentons ensuite à la SAAQ la liste des candidats que nous jugeons aptes à passer les entrevues finales.

Un rapport d'entrevue de présélection des candidats présentés sera remis à la SAAQ. Ce rapport comprendra les qualifications, l'expérience et les réalisations professionnelles des candidats.

Livrable : Rapport détaillé du profil de chaque candidat présélectionné

Préparation du canevas d'entrevue

Avant les entrevues avec les candidats présélectionnés, nous vous ferons parvenir pour approbation un canevas d'entrevue personnalisé en fonction du profil de compétences et des éléments à valider à la suite des entrevues de présélection.

Ce canevas sera conçu de façon à vous aider à évaluer la capacité des candidats à bien remplir les exigences du poste à combler et à bien cerner leur expérience. Ainsi, la SAAQ pourra se faire une idée de l'étendue des responsabilités du candidat, la culture organisationnelle dans laquelle il a évolué, ainsi que dans quel contexte ses responsabilités ont été accomplies. Nous prenons aussi le temps requis pour vous familiariser avec les procédures d'entrevue.

Livrable : Canevas d'entrevue

Gestion des entrevues avec la SAAQ

Nous organisons ensuite les entrevues des candidats finalistes, en préparant à l'avance un dossier détaillé couvrant leurs qualifications, leur expérience et leurs réalisations professionnelles. Ce dossier sera présenté à la SAAQ au préalable. Le chargé de projet d'Odgers Berndtson participera à ces entrevues selon le désir de la SAAQ.

Livrables : Dossier détaillé et rapport d'entrevue des candidats finalistes

Références

Une fois que vous aurez manifesté un intérêt envers un candidat finaliste, nous effectuons un contrôle détaillé de ses références et des vérifications de ses qualifications.

Le contrôle des références est un élément important et délicat de tout processus de recrutement de cadres. Dans la mesure du possible, nous organisons des discussions personnalisées avec le recommandataire. En établissant ce rapport, nous arrivons souvent à obtenir des renseignements plus détaillés et plus réfléchis que par téléphone ou par courriel.

Quelle que soit la méthode de collecte des renseignements, nous nous préparons soigneusement avant de contacter le recommandataire. Tout d'abord, nous tenons à nous assurer que la sélection des personnes soit la plus appropriée en fonction de leur connaissance du candidat. Ensuite, afin d'obtenir des réponses précises sur les compétences ou les dimensions essentielles de l'expérience du candidat, nous élaborons un questionnaire ciblé permettant de valider la décision future de l'employeur au niveau de la pertinence de la candidature.

Nous encourageons les personnes qui divulguent des références à parler de l'envergure des responsabilités du candidat, de ses réalisations, de son style de gestion, du genre de relations qu'il établit, et ainsi de suite. Les références peuvent donner une orientation quant au perfectionnement personnel du candidat et nous encourageons les personnes ressource à fournir des renseignements qui aideront l'employeur à tirer le meilleur parti du candidat et à contribuer à son perfectionnement.

En vérifiant les références professionnelles, nous essayons d'obtenir des renseignements auprès d'anciens supérieurs immédiats de subordonnés et de pairs, ainsi que de personnes pour qui le candidat a travaillé. Les diplômes et les qualifications professionnelles sont vérifiés auprès des établissements concernés.

Livrable : Rapport des références du candidat sélectionné, y compris les vérifications judiciaires et de crédit

Tests psychométriques

Nous savons que le choix du bon candidat peut s'avérer une décision difficile, surtout lorsqu'on a affaire à des cadres supérieurs à la personnalité complexe. Odgers Berndtson a donc mis sur pied sa propre division d'évaluation du leadership.

Les tests psychométriques offrent aux cadres supérieurs une évaluation rigoureuse et objective de leur potentiel en matière de leadership. L'évaluation repose sur une solide compréhension des capacités et des intérêts des candidats ainsi que de leur potentiel en matière de leadership. Cette évaluation se fait à l'aide d'une combinaison d'outils de tests psychométriques. Notre pratique de leadership est présentée plus en détails plus loin dans le présent document.

Présentation des résultats des tests psychométriques

Si vous choisissez les tests psychométriques, un rapport d'évaluation vous sera remis et présenté après les entrevues finales. Nous travaillons en collaboration avec la SAAQ pour interpréter les résultats des tests et déterminer des mesures de perfectionnement en matière de leadership qui contribueront à la réussite du candidat dans ses nouvelles fonctions. De plus, à votre demande, notre directeur de la division Leadership pourra mener une rencontre de rétroaction privée avec le ou les candidats.

Livrable : Rapport détaillé du test psychométrique du candidat sélectionné (optionnel)

Proposition du poste au candidat et suivi

Une fois qu'un candidat est sélectionné, nous pouvons vous aider à peaufiner les détails de l'offre d'emploi si tel est votre désir. Nous pouvons également participer activement aux négociations pour garantir à la fois votre satisfaction et celle du candidat.

Au cours de l'année qui suit la nomination du nouveau Vice-président aux technologies de l'information, nous restons en contact avec vous et le nouveau cadre afin d'assurer une intégration en douceur dans votre organisation.

Calendrier de projet

Nous fixons en début de mandat un calendrier précis des activités de recrutement depuis le lancement du mandat jusqu'au recrutement du candidat. Toutes nos recherches s'échelonnent normalement sur une période de huit à douze semaines.

A titre indicatif, vous trouverez ci-dessous un calendrier suggéré des activités de recrutement depuis le lancement du mandat jusqu'au recrutement du candidat. Prière de noter qu'il nous fera plaisir de modifier les livrables ainsi que le calendrier qui suit en fonction de vos besoins.

Semaines 1 et 3

- Rencontre de démarrage avec la Présidente et chef de la direction de la SAAQ.
- Préparation et approbation du profil des compétences en fonction des enjeux de la SAAQ et de sa culture d'entreprise.
- Recherche des faits et consultation.
- Élaboration de la stratégie de recrutement.
- Établissement de l'échéancier du processus de recrutement.
- Déploiement des activités de création d'un bassin de candidats: recherche dans les bases de données, publicité et contacts directs.

Semaines 4 à 7

- Présélection initiale des candidats par téléphone.
- Entrevues en personne menées par Odgers Berndtson.
- Présentation des candidats présélectionnés, accompagnée d'un rapport personnalisé de l'entrevue de présélection.

Semaine 8

- Préparation d'un canevas d'entrevue en fonction du profil de compétences, des critères d'évaluation et des éléments à valider à la suite des entrevues de présélection.
- Ajustement du canevas d'entrevue au besoin.
- Convocation des candidats en entrevue avec le comité de sélection de la SAAQ.

Semaine 9

- Entrevues avec les candidats sélectionnés.

Semaine 10

- Début de la vérification des références.

Semaine 11

- Finalisation des références et envoi du rapport sur les références à la SAAQ.
- En option, convocation du candidat finaliste à des tests psychométriques permettant d'évaluer différents traits de personnalité associés aux compétences.

Semaine 12 et suivantes

- En option, présentation et dépôt du rapport détaillé des tests psychométriques à la SAAQ.
- Négociation d'une offre avec le candidat sélectionné.
- Suivi avec le candidat sélectionné.

EXPÉRIENCE DE L'ÉQUIPE

L'équipe de recherche

Nous vous présentons ci-dessous les personnes désignées pour travailler sur le mandat de recherche de la SAAQ. Au besoin, d'autres membres d'Odgers Berndtson viendront se greffer à l'équipe.

Pour déterminer la composition de notre équipe de projet, nous sélectionnons les personnes qui apportent au mandat une compréhension des défis particuliers pour le poste. L'équipe sera composée comme suit :

- Une chargée de projet
- Une consultante principale
- Une conseillère-rechercheuse
- Une coordonnatrice de projet

Il est à noter que tous les membres de notre équipe sont parfaitement bilingues.

Chargée de projet désignée

Geneviève Falconetto sera la chargée de projet pour la durée du mandat et agira en tant que ressource stratégique pour la SAAQ. Elle sera votre premier contact et sera chargée de gérer et mener à bien le mandat de recherche visé par cette proposition.

Rôle de la chargée de projet

La chargée de projet sera l'interlocutrice principale auprès de la SAAQ. Elle agira en tant que ressource stratégique tout au long du processus de recrutement, et sera responsable de superviser l'ensemble du projet. Par ailleurs, elle pourra aider la SAAQ à définir de façon rigoureuse les compétences, les aptitudes et l'expertise requises pour le poste à pourvoir. La chargée de projet travaillera en collaboration avec vous afin de définir un processus de sélection rigoureux qui favorisera les candidats plus adaptés à l'emploi et à l'organisation.

Geneviève est associée directeur du bureau de Montréal d'Odgers Berndtson. Depuis plus de vingt-cinq ans, elle assiste les hauts dirigeants d'entreprise tant des secteurs privés que publics dans la mise en œuvre de leur stratégie d'affaires. Au cours de sa carrière, elle a contribué en tant que professionnelle pour une variété de services à teneur stratégique, tels que : direction de programmes de transformation organisationnelle, planification stratégique, architecture d'affaires, gestion du changement, réingénierie des processus, gestion des connaissances, mise en œuvre de projets en technologies de l'information et recrutement de cadres supérieurs.

Son impressionnante feuille de route reflète son habilité à développer des relations étroites avec les dirigeants. Dotée d'un puissant sens intuitif, assortie de sa connaissance des enjeux d'affaires actuels, elle possède un talent unique pour déterminer les types de personnalités, comportements et habiletés interpersonnelles en adéquation avec la culture de l'entreprise. Depuis son arrivée au sein d'Odgers Berndtson, Geneviève a recruté une variété de dirigeants d'entreprise pour lesquels la culture d'entreprise s'est avérée un critère de succès déterminant, dépassant même les critères liés strictement aux compétences de l'individu.

Geneviève possède un Baccalauréat en Administration des Affaires (B.A.A) ainsi qu'une Maîtrise en Administration des Affaires (M.B.A) de l'Université du Québec à Montréal. Elle est également Présidente du Conseil de la Fondation de la Mission Old Brewery.

Consultante principale désignée

Mary-Katherine Bouchard sera la consultante principale attitrée au mandat.

Mary-Katherine possède plusieurs années d'expérience en recrutement de cadres tant au niveau local, national, qu'international. Avant de se joindre à Odgers Berndtson, elle a œuvré auprès d'une importante firme de recrutement nationale où elle a réalisé un grand nombre de mandats sénior, avec une emphase particulière sur des postes de chef de la direction, des finances, des technologies de l'information, des ressources humaines et du marketing, et ce, pour des domaines variés des secteurs public et privé.

Ayant réalisé des mandats dans divers secteurs d'activités, Mary-Katherine a développé un très bon réseau de contacts autant dans les entreprises publiques que privées, établissant ainsi des liens professionnels étroits avec des candidats potentiels et des personnes dites «sources».

Mary-Katherine a débuté sa carrière dans le secteur de la télévision et, à titre de recherchiste, scénariste et réalisatrice, a contribué au succès de plusieurs productions documentaires primées. Mary-Katherine est diplômée des HEC et de l'Université de Montréal.

Rôle de la consultante principale

Mary-Katherine collabore étroitement avec la chargée de projet afin d'offrir un service et un soutien exceptionnels à la clientèle. Elle participe activement au processus d'identification, d'évaluation et de recrutement de candidats qui répondent aux critères de sélection déterminés. Avec le sommaire du poste et la grille de critères de sélection à l'appui, elle procède à l'évaluation préliminaire des candidats potentiels, généralement par entrevues téléphoniques. Elle fait ensuite sa recommandation quant aux candidats qui doivent être interviewés par la chargée de projet pilotant le dossier. Enfin, elle assiste à la gestion des candidatures tout au long du mandat de recherche.

Conseillère-recherchiste désignée

Nawaël Bouhassoun sera la conseillère-recherchiste attitrée au mandat.

Nawaël détient une maîtrise en sciences de l'information et de la communication de l'Université de Montpellier en France. Elle a amorcé sa carrière en recherche de cadres pour le compte d'une importante firme de services-conseils où elle a acquis une bonne compréhension du marché du travail québécois. Depuis, elle a participé à la réalisation de plusieurs mandats de recrutement de dirigeants et de cadres pour de nombreuses organisations au Québec et ce, dans les domaines privé, public, municipal et associatif.

En plus d'aider à l'identification de candidats potentiels correspondant aux profils recherchés et de travailler avec les différents outils disponibles, Nawaël participe à l'obtention d'informations relatives tant aux individus qu'aux compagnies.

Son expérience internationale et canadienne, sa curiosité intellectuelle, son sens de l'éthique, sa rigueur et ses connaissances en stratégies de recherche sont des qualités qu'elle met à contribution pour nous aider à dénicher les meilleurs candidats.

Rôle de la conseillère-recherchiste

Nawaël joue un rôle clé dans le processus de recrutement de candidats. Sa priorité consiste à soutenir efficacement et avec efficience l'équipe dont l'objectif est de dresser une courte liste

de candidats variés et de qualité en vue de mener à bien chaque mandat qui lui est confié. La conseillère-rechercheur est responsable d'établir la liste de cadres qui seront évalués durant le processus de recrutement. En collaboration avec la chargée de projet et la consultante principale, elle doit dresser une liste cible d'entreprises et de cadres qui répondent aux exigences du mandat, tout en poursuivant sa recherche de renseignements pertinents durant toute la durée du processus de recrutement. En outre, elle participe à la collecte de renseignements pertinents pour soutenir les activités de recherche.

Coordonnatrice de projet désignée

Patricia Glassey sera la coordonnatrice de projet attitrée au mandat.

À titre de coordonnatrice de projet, Patricia aborde chaque mandat de recherche avec rigueur et professionnalisme. Elle a plus de 15 ans d'expérience de travail en tant qu'adjointe de direction, incluant pour la plus importante entreprise en télécommunications au pays et subséquemment pour l'un des principaux fournisseurs de solutions de communications marketing au Canada. Travaillant avec des dirigeants de haut niveau, elle a géré de multiples projets complexes en temps opportun et a participé activement à titre de coordonnatrice de plusieurs activités en gestion de projet. Sa démarche disciplinée, son esprit d'initiative et ses aptitudes en relations humaines lui permettent de participer activement à la progression des mandats de recherche.

Rôle de la coordonnatrice de projet

La coordonnatrice de projet travaille en collaboration avec les membres de l'équipe de recherche pour appuyer l'exécution des recherches. Elle a la responsabilité de coordonner les activités candidat-client, de saisir et de mettre à jour les renseignements relatifs aux candidats et aux clients et d'élaborer des procédures administratives appropriées pour que chaque mandat de recherche se déroule avec succès et dans les délais prévus. En interagissant avec la chargée de projet et la consultante principale en recherche, la coordonnatrice participe activement à la progression étape par étape de tous les mandats, de leur début et jusqu'à leur clôture. Elle est également responsable de toute la correspondance liée à chaque projet.

Démarche de travail

Tous les membres du personnel d'Odgers Berndtson sont formés aux bonnes pratiques de gestion de projet. Chaque équipe est encadrée par un coordonnateur dont la responsabilité est de s'assurer que le travail de recrutement respecte l'échéancier. Cela se fait en début de mandat en convenant d'abord avec le client d'une date cible pour la présentation de la liste des candidats sélectionnés, puis en comptant à rebours à partir de cette date pour déterminer le calendrier des principales étapes du processus de recrutement. Le succès de notre démarche de gestion de projet s'appuie en grande partie sur une compréhension précise des rôles et des attentes de rendement de chaque membre de l'équipe. Nous nous rencontrons sur une base hebdomadaire pour évaluer l'avancement du travail et déterminer les priorités de la prochaine semaine.

Pour toutes les institutions publiques, la concurrence pour attirer des cadres et des professionnels d'expérience est devenue intense et de portée mondiale. Par ailleurs, les institutions publiques et parapubliques ne peuvent se permettre de faire des erreurs; une nomination inappropriée dans une fonction clé peut en effet être lourde de conséquences. Le processus de recrutement lui-même doit donc être rigoureux et en mesure de résister à un

examen des plus minutieux. Les nominations à des postes de cadres supérieurs dans des institutions publiques et parapubliques exigent à toutes ces étapes une démarche empreinte d'un soin particulier et beaucoup de discernement. Pour assurer la réussite d'une telle recherche, toutes les activités doivent être effectuées de manière à satisfaire chacun des critères suivants :

Une démarche exhaustive et systématique. Pour nous assurer et faire la démonstration qu'une gamme de candidats sont informés de l'offre et qu'ils sont sérieusement pris en considération, nous veillons à ce que le poste à pourvoir soit adéquatement annoncé en faisant appel à des moyens qui atteignent un public vaste et varié.

Une solide documentation. Pour nous, c'est une pratique courante de conserver des dossiers complets de tout mandat de recrutement, y compris des informations détaillées sur les personnes avec qui nous avons communiqué, à quel moment et dans quel but. Nous consignons également les résultats de nos rencontres, nos sources d'information et des renseignements sur les candidats; dans ce dernier cas, nous notons précisément les motifs de notre sélection initiale et pourquoi les candidats ont été écartés ou recommandés.

Un maximum d'objectivité et d'équité. Les critères qui servent à dresser et à présenter une liste de candidats sélectionnés doivent être objectifs et susceptibles de réussir un examen minutieux. Nos clients doivent être assurés qu'ils pourront faire leur choix à partir d'un groupe de candidats de qualité.

Connaissances, compétences et expertise

Nous sommes fiers d'avoir pris l'engagement de demeurer à l'avant-garde en matière de principes et de pratiques de recrutement de cadres. Comme firme, nous examinons régulièrement chaque aspect du processus de recherche en visant à conserver des pratiques exemplaires. Chacune des étapes est revue afin de déterminer la qualité de l'exécution. À partir de notre expérience collective, des réactions de nos clients et des commentaires d'autres intervenants de notre profession, nous définissons et mettons à jour des lignes directrices qui établissent les normes de notre firme. Pour ce processus, les critères retenus sont les suivants : qualité du service au client; intérêt et respect envers les possibles candidats avec qui nous communiquons; et pratiques entrepreneuriales exemplaires dans l'utilisation efficace des ressources pour obtenir un résultat rentable au moment opportun. Il est important de noter que la qualité de notre service ne se mesure pas uniquement par le calibre des candidats présentés; elle est aussi liée à la satisfaction globale des clients.

Nous apportons à chaque mandat de recrutement une gamme de compétences et d'expériences qui procure une valeur ajoutée à notre clientèle. Avec constance, nous avons démontré notre capacité d'aider nos clients à définir les rôles et les responsabilités de leurs équipes de direction, à définir des attentes claires en matière de rendement et à exprimer celles-ci sous la forme de critères de sélection significatifs. Notre méthode de recherche et de détermination de candidats est à la fois créative et exhaustive. Notre équipe responsable du recrutement est qualifiée et enthousiaste.

PRATIQUE DE LEADERSHIP

Division d'évaluation du leadership d'Odgers Berndtson

Nous savons que le choix d'un candidat peut s'avérer une décision difficile, surtout lorsqu'on a affaire à des cadres supérieurs à la personnalité complexe. Odgers Berndtson a donc mis sur pied sa propre division d'évaluation du leadership dont l'objectif est d'offrir des services d'évaluation de qualité supérieure à ses clients.

Notre division Leadership offre des services d'évaluation en appui à nos activités de recrutement de cadres. La méthode d'évaluation comprend des outils de collecte de données psychométriques utilisant les outils *Hogan* qui fournissent des résultats hautement fiables sur le style de leadership, les valeurs et les compétences des cadres.

Dans le cadre de ce mandat, nous pouvons vous aider à préciser les capacités de leadership nécessaires pour le poste à pourvoir et effectuer une évaluation rigoureuse des candidats finalistes:

1. **LeaderFit^{MD} Potentiel**. Le test Hogan Personality Inventory (HPI) mesure le style et les tendances de chacun en matière de leadership. Cet exercice met en évidence la façon dont les personnes abordent leur travail, gèrent leurs relations avec les autres et obtiennent des résultats.

2. **LeaderFit^{MD} Stratégique**. Technique recommandée pour l'évaluation des candidats à des postes de direction, cette méthode utilise trois outils distincts : le Hogan Personality Inventory (HPI), le Hogan Developmental Survey (HDS) qui évalue les risques et cerne les pièges en matière de leadership, et le Motives, Values and Preferences Inventory (MVPI) qui analyse l'adaptation à la culture d'entreprise. Le candidat choisi reçoit un compte rendu qui lui permet d'élaborer un plan de perfectionnement ciblé.

3. **LeaderFit^{MD} Exécutif**. Utilisée surtout pour le recrutement de cadres supérieurs, cette technique offre aux candidats une évaluation rigoureuse et approfondie de leur potentiel en matière de leadership. L'évaluation comprend une rencontre individuelle d'une demi-journée avec le directeur de notre division Leadership et l'analyse de quatre outils Hogan. Nous fournissons un rapport personnalisé à l'image de notre modèle LeaderFit^{MD} qui mesure la clarté stratégique, l'exactitude de l'exécution, la réflexion et l'adaptabilité, la gestion des intervenants et le perfectionnement des personnes et de l'équipe.

Résumé et honoraires

Nous garantissons que notre évaluation vous fournira de précieux renseignements et permettra au candidat choisi de mieux connaître ses besoins de perfectionnement en matière de leadership.

Les honoraires pour le programme LeaderFit^{MD} sont optionnels et s'ajoutent à nos honoraires de recrutement, au tarif suivant :

- LeaderFit Potentiel : 750 \$ par candidat.
- LeaderFit Stratégique : 1 600 \$ par candidat.
- LeaderFit Exécutif : 6 500 \$ par candidat.

Nous serons heureux de discuter de ces options avec vous.



CONDITIONS GÉNÉRALES

Attentes face à la SAAQ

Nos attentes sont celles propres à l'établissement d'une relation i) de mandataire et ii) de conseiller privilégié.

Bien sûr notre objectif est de bien comprendre les besoins associés au poste à combler. Mais au-delà de ce qui précède, nous avons soif d'apprendre autant que possible à propos de notre client, notamment :

- Sa culture et ses valeurs corporatives;
- Le moral au sein du service où la démarche de recrutement s'effectue;
- Le style de leadership préconisé;
- Les attentes des collègues, des employés qui relèvent du poste directement et son supérieur;
- Les us et coutumes de même que les règles non écrites;
- Les grands tabous s'il y a lieu;
- Les points de pression et les échéanciers;

Nos attentes sont simples et précises. La Société de l'assurance automobile du Québec devra être en mesure d'articuler ses besoins afin de bien communiquer ses attentes pour le bénéfice de son partenaire de recrutement qui agira à titre d'ambassadeur sur le marché.

Qualité

Nous cherchons constamment à conserver le premier rang quant au niveau de service. Nous demandons à une firme indépendante d'effectuer un contrôle de la qualité à la fin de chaque recherche. Deloitte Canada effectue une enquête confidentielle auprès de notre client et nous en communiquons un résumé à la conclusion de notre mandat de recherche. Nous utilisons cette rétroaction objective et constructive comme une information clé au moment de l'examen de nos pratiques exemplaires. Contrairement à d'autres cabinets de recrutement, nous ne sommes pas une entreprise publique et donc pas obligés de prioriser nos résultats trimestriels au détriment d'un investissement dans la satisfaction du client.

Annulation

À l'occasion, certaines situations exigent l'annulation d'un mandat. En tout temps, vous aurez le privilège d'annuler un mandat de recrutement en nous avisant verbalement ou par écrit. Le cas échéant, le paiement du premier acompte sera dû et exigible, tandis que le reste des honoraires sera calculé au prorata de la période de 30 jours écoulée avant notre réception de votre avis d'annulation. Tous frais engagés jusqu'au jour de l'annulation seront également facturés.

Honoraires professionnels et frais

Pour une recherche de cette ampleur et complexité, nous proposons des honoraires fixes de 45 000 \$. Nos honoraires sont inconditionnels et facturés en trois tranches égales. La première facture, représentant un acompte non remboursable, est payable au lancement du mandat. Les deux factures suivantes, chacune couvrant les services rendus le mois précédent, seront présentées à 30 et 60 jours d'intervalle. Toutes les factures sont payables sur réception.

Enfin, notre politique comprend la facturation d'honoraires de 25 % de la rémunération monétaire anticipée de la première année d'un candidat, pour toutes autres personnes recrutées grâce à nos recherches.

Outre les honoraires professionnels, nous facturons les frais administratifs engagés dans l'exécution du mandat, tels que les frais d'interurbain, de vidéoconférences, de recherche en ligne, etc. Pour ce type de recherche, nous proposons des frais fixes de 2 500 \$. Ces frais sont facturés en trois tranches en même temps que les honoraires professionnels. Nous vous facturerons aussi, le cas échéant, pour nos frais de repas et déplacements ainsi que ceux des candidats que nous remboursons. Les frais de déplacements sont détaillés dans nos factures mensuelles. Tous les frais seront facturés à notre coût, sans majoration.

Nous faisons notre possible pour réduire ces dépenses au minimum et nous demanderons votre autorisation au préalable avant d'engager tous frais significatifs tels que la publication d'annonces ou frais liés à des déplacements hors de la ville.

Garantie

Notre processus de recrutement est conçu pour identifier les meilleurs candidats disponibles sur le marché. Nous produisons les renseignements qui vous permettront de choisir des candidats qualifiés et la prise de décision à leur égard.

Notre garantie est l'une des plus complètes offerte dans l'industrie de la recherche de cadres. En effet, si un candidat que nous avons recruté n'offre pas un rendement conforme aux attentes initiales en raison de ses antécédents, son expérience ou ses qualifications, vous obligeant ainsi à mettre fin à son emploi dans l'année qui suit sa date d'engagement, notre cabinet a pour politique de reprendre le mandat, en facturant uniquement les frais de soutien administratif.

De plus, si le candidat démissionne dans les douze mois suivant sa date d'embauche et pour lequel des honoraires professionnels ont été facturés, et ce, pour toute raison, sauf le décès, l'invalidité, le changement de contrôle, le déménagement de l'entreprise, ou un changement considérable quant à la nature et/ou le niveau des responsabilités du poste, Odgers Berndtson convient de reprendre le mandat de recrutement sans frais et remplacera le candidat, moyennant une demande écrite de votre part dans les 30 jours suivant le départ dudit candidat. Dans ce cas, Odgers Berndtson ne facturera aucuns honoraires professionnels, seuls les frais administratifs s'appliqueront.

Enfin, le cabinet Odgers Berndtson se conforme à un code de déontologie établi par le « IACPR : International Association of Corporate and Professional Recruiters » et le « AESC : International of Executive Search Consultants » dont les normes sont les plus élevées en matière d'intégrité pour l'ensemble de nos activités. Ainsi, nous souhaitons vous aviser de notre politique de non recrutement des employés de nos clients et ce, pour une période d'au moins douze mois à partir de la date de fin d'un mandat.

Protection de la vie privée

L'introduction de la Loi sur la protection de la vie privée a eu des répercussions importantes sur nos processus internes. Conséquemment à cette loi, nous avons élaboré une politique et mis en œuvre l'implantation de directives visant à se conformer aux exigences juridiques de cette loi.

En tout temps, nous respectons le caractère privé et confidentiel des renseignements personnels qui nous sont fournis dans le contexte de nos mandats de recrutement de cadres. Cette certitude est le fondement même de la confiance que nous témoignent les candidats potentiels et nos clients.

Le 1er janvier 2004, la portée de la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) a été élargie de façon à inclure la collecte, l'utilisation ou la communication de renseignements personnels et la loi régit pour toutes les entreprises des principes de protection de la vie privée. En considération de la loi, Odgers Berndtson a adopté une politique de protection de la vie privée (voir en annexe ou sur notre site Web au <http://www.odgersberndtson.ca/confidentialite> relativement à la collecte, l'utilisation et la communication des renseignements personnels dans le contexte de nos mandats de recrutement.

Conformément aux exigences de la nouvelle loi, nous devons assurer nos candidats que nos clients adoptent des principes similaires, tels que définis en annexe sous « Les principes d'Odgers Berndtson en matière de protection de la vie privée ». En convenant de travailler avec nous, vous reconnaissez votre accord de respecter ces principes, nous permettant de divulguer les renseignements personnels des candidats dans le cadre spécifique de mandat de recrutement avec votre organisation. Nous vous sommes grés de votre coopération pour assurer le respect des normes imposées par la loi pour protéger la vie privée des individus. Nous vous prions de ne pas hésiter à communiquer avec les membres de votre équipe de projet ou plus spécifiquement avec Madame Deborah Lucas, responsable de la protection de la vie privée chez Odgers Berndtson, si vous avez des questions à ce sujet.

Les principes d'Odgers Berndtson en matière de protection de la vie privée

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques

Définition de renseignements personnels

Par « renseignement personnel », la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* désigne tout renseignement concernant un candidat à un poste de cadre, qui l'identifie en tant qu'individu et comporte des renseignements concernant le nom, l'adresse, les coordonnées, l'âge, le sexe, le revenu, l'état civil, les finances, la santé, l'emploi actuel, le numéro d'assurance sociale, les emplois antérieurs et les références officielles et « officieuses » dudit candidat.

Utilisation des renseignements personnels

La loi exige que tout renseignement personnel que nous vous fournissons au nom de candidats potentiels ne soit utilisé d'aucune manière ou pour aucun but, à l'exception de leur utilisation raisonnable, selon les conditions de votre contrat avec Odgers Berndtson, visant à trouver le candidat approprié pour votre organisation.

Modification ou suppression de renseignements personnels

Nous pouvons vous demander de déployer tous les efforts raisonnables pour modifier ou supprimer les renseignements personnels que vous détenez et qui vous ont été fournis par nos soins ou par d'autres sources, à propos d'un ou de plusieurs candidats. Nous pouvons également demander une vérification pour nous assurer que des efforts raisonnables ont été déployés à cet égard.

Protection des renseignements personnels

La loi exige les meilleurs efforts possibles pour protéger tous les renseignements personnels concernant les candidats et pour garder de tels renseignements confidentiels, et ce, en utilisant une norme de diligence au moins égale au degré de diligence dont vous seriez raisonnablement tenu de faire preuve relativement à vos propres renseignements confidentiels de même nature. En particulier, vous ne devez pas divulguer, permettre l'accès, transmettre ou transférer, directement ou indirectement, des renseignements personnels à une tierce partie sans le consentement écrit préalable d'Odgers Berndtson.

Vous pouvez divulguer des renseignements personnels à vos propres employés, dirigeants et administrateurs qui ont besoin de connaître de tels renseignements personnels, comme l'exige raisonnablement votre organisation pour sélectionner le ou les candidats appropriés et négocier avec eux, et vous êtes tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour émettre les directives appropriées à ces personnes, en vue d'assumer vos obligations dans ce processus, avant de leur permettre d'avoir accès à des renseignements personnels quelconques.

Vous pouvez également divulguer des renseignements personnels si vous êtes tenu de vous conformer à une citation à comparaître, à un mandat ou à une ordonnance d'un tribunal, ou à la demande d'une institution gouvernementale qui détient l'autorité légale pour obtenir lesdits renseignements personnels, pourvu cependant que vous informiez rapidement Odgers Berndtson d'une telle demande ou d'une telle ordonnance.

Copies, renvoi ou destruction des renseignements

Les renseignements personnels ne peuvent pas être photocopiés, reproduits sous une forme quelconque ou mis en mémoire par vos soins dans un système de recherche documentaire ou une base de données, à l'exception des photocopies et de la mise en mémoire qui sont raisonnablement nécessaires pour que votre organisation puisse effectuer le processus de recrutement, conformément à votre entente signée avec Odgers Berndtson. La loi exige également, une fois que le mandat de recrutement est achevé, que vous détruisiez ou supprimiez de tous les systèmes de recherche documentaire et de toutes les bases de données les renseignements personnels s'ils ne sont plus nécessaires pour des affaires connexes ou pour des motifs juridiques. Il pourrait arriver que nous vous demandions, à l'occasion, de confirmer cette situation par écrit à Odgers Berndtson – si par exemple un candidat potentiel venait à demander une telle confirmation.



RÉFÉRENCES

Mandats pertinents et récents

Nous présentons ci-dessous une liste partielle de mandats de recrutement pertinents et récents qui ont été exécutés par notre firme au Québec et à travers le Canada. Au besoin et dans la mesure où vous le jugerez pertinent, il nous fera plaisir de vous mettre en contact avec ces clients pour mieux évaluer notre approche et réputation.

Les personnes contactées lors de l'exécution de mandats ci-dessous constituent un excellent début pour nos activités de recherche, soit à titre de candidats potentiels, soit à titre de personnes « sources », nous dirigeant vers des candidats potentiels que nous pourrions ensuite aborder directement.

Veuillez noter que les noms des postes sont libellés dans la langue de notre client (anglais et/ou français).

Entreprise	Poste
Aga Khan University	Chief Information Officer
Air Canada Jazz	Vice President Information Technologies
Alberta Cancer Board	Chief Information Officer
Alberta Health Services	Chief Technology Officer
Alberta Investment Management Corporation	Chief Technology Officer
Altus Group	Chief Knowledge Officer
ATCO Group Ltd.	Chief Information Officer
Atlas Cold Storage Holdings	Vice President, IT Development
Atomic Energy of Cda Ltd.	Chief Information Officer
Bank of Canada	Chief, Information Technology Services
Barrett Diversified Corporation	Chief Information Officer
BC Transmission Corporation	Chief Information Officer
Bell Canada	Chief Information Officer
Bell Canada	Vice President, IS/IT
British Columbia Lottery Corporation	Vice President, Technology & CIO
British Columbia Open University	Executive Director, Technology
Brock University	Executive Director of IT Services
Butterfield Fulcrum Group	Global Head, Technology Development
Canada Health Infoway Inc.	VP, Information & Communication Technologies
Canada Mortgage and Housing Corporation	Director, Information Technology and CIO
Canada Post Corporation	SVP and Chief Information & Technology Officer
Canadian Blood Services	Chief Information Officer
Canadian Depository For Securities Ltd.	Senior Vice President & Chief Information Officer
Canadian Internet Registration Authority	Chief Information Officer
Canadian Payments Association	Vice President, Technology & CIO
CBI Health	Vice President, Information Technology
CGI Group Inc.	Vice President, Infrastructure
City of Calgary	Chief Information Technology Officer
City of Ottawa	Director, Information Technology Services & CIO
City of Toronto	Chief Information Officer
Coast Capital Savings Credit Union	Chief Information Officer
College of Registered Nurses of British Columbia	Director, Corporate Support
Compute Canada	Vice President, Technology

Entreprise	Poste
Concordia University	Chief Information Officer
Cuddy International Corporation	Vice President & Chief Information Officer
CUMIS Group Limited	Senior Vice President Customer Service & IT
EDULINX Canada Corporation	Chief Information Officer
Empire Life	Vice President, Information Systems
Enersource Corporation	Chief Information Officer
ENMAX Corporation	Vice President, Information Services
Enqii Canada	Chief Technology Officer
FiLogix	Chief Technology Officer
First West Credit Union	CIO, inUnison Technology Services
FirstOntario Credit Union Limited	Vice President Information Technology & CIO
FundSERV Inc	Vice President, Technology
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd	Vice President, Information Systems
Gaz Métro Limited Partnership	Directeur des Technologies de l'information
General Dynamics Canada Ltd.	Chief Information Officer
George Brown College of Applied Arts and Tech.	Chief Information Officer
Gildan Activewear Inc.	Vice President, Information Technology
GlaxoSmithKline Inc.	Director, Information Technology
Globe Interactive	Chief Technology Officer
Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP)	Senior Vice President Technology
HudBay Minerals Inc	Chief Information Officer
Human Resources and Skills Development Canada	Executive Director, Information Systems
Hummingbird Ltd.	Vice President & Chief Information Officer
Hydro Ottawa Limited	Chief Information Officer
Investment Funds Institute of Canada	Chief Information Officer
Kal Tire	Chief Information Officer
Lavalife Inc.	Vice President, Information Technology
Lignol Innovations	Vice President, Technology
McMillan LLP	National Director, Information Technology
Medical Council of Canada	Chief Information Officer
Medusa Medical Technologies Inc.	Chief Technology Officer
MEGA Brands Inc.	Vice President, Technology Solutions
Meridian Credit Union	Chief Information Officer
Mississauga Halton CCAC	Senior Director Corporate Services
Mitel Networks Corp.	Vice President Information Technology
MTS Allstream Inc.	Executive Vice President & CTO
MTS Allstream Inc.	Senior Vice President & Chief Information Officer
MTS Allstream Inc.	Vice President, Systems
National Financial Corporation	Vice President & Chief Information Officer
National Research Council of Canada	Vice-President, Technology and Industry Support
NAV CANADA	Chief Information Officer
North American Gateway Inc.	Chief Technology Officer
Ontario Ministry of Government Services	Chief Information & Privacy Officer
Ontario Ministry of Health & Long-Term Care	Assistant Deputy Minister, Health System Information Management
Ottawa Hospital	Chief Information Officer

Entreprise	Poste
Pareto Corporation	Vice President, Technology
Progistix-Solutions Inc. / SCI Logistics Inc.	Vice President, IT, Progistix Solutions
Provincial Health Services Authority, BC	Chief Information Officer
Q Junction Technology Inc.	Chief Technology Officer
Radian Communication Services	Chief Information Officer
Reliance Home Comfort Limited Partnership	Chief Information Officer
Ritchie Bros. Auctioneers	Chief Information Officer
Rogers Wireless Inc.	Vice President, Information Systems
Rogers Wireless Inc.	Vice President, Network Operations
RSM Richter Management Ltd.	Vice-Président, Technologies et Innovation
SAP Canada Inc.	Vice President, Information Technology
Senators Sports & Entertainment	Director, Information Technology
Seneca College of Applied Arts and Technology	Chief Information Officer
Shaw Communications Inc.	Vice President, Information Services
Shred-It (formerly Securit)	Vice President, Information Technology
Sierra Wireless Inc.	Vice President, Information Technology & Systems
SMART Technologies Inc.	Vice President, Information Systems
SmarTire Systems Inc.	Chief Operating Officer
South West LHIN	Chief Information Officer / eHealth Lead
St. Michael's Hospital - Toronto	CIO & Vice President Corporate Services
Telespectrum Canada Inc.	Vice President Technology
Telesystem International Wireless Inc.	Vice President IS/IT
Toronto 2015 - Pan Am Games Organizing Committee	Vice President, Information Systems
Toronto Hydro Corporation	Vice President & Chief Information Officer
Torstar Corporation	Chief Information Officer
Trent University	Director of IT /Chief Information Officer
Unique Solutions Design Ltd.	Chief Information Officer
Unisys Canada Inc.	Vice President Information Services
University of Calgary	Chief Information Officer
University of Northern British Columbia	Chief Information Officer
University of Ottawa	Chief Information Officer
University of Toronto	Chief Information Officer
University of Waterloo	Chief Information Officer
University of Windsor	Executive Director, Information Technology
Vancouver Organizing Committee - 2010 Olympics	Senior Vice President, Technology & Systems
Walton International Group Inc.	Vice President, Information Services
Wardrop Engineering Inc.	Chief Information Officer
Wind Mobile	Chief Technology Officer
Winpak Ltd.	Chief Information Officer
Workplace Safety & Insurance Board of Ontario	Vice President/Chief Information Officer