

DIALOGUE



ASSOCIATION OF CANADIAN SEARCH, EMPLOYMENT & STAFFING SERVICES
ASSOCIATION NATIONALE DES ENTREPRISES EN RECRUTEMENT ET PLACEMENT DE PERSONNEL

**At The Front
2012 Conference
May 2-4**

**En première ligne
Congrès 2012
mai 2-4**

+

*7 Lessons for
Good Leaders*

*7 pratiques utiles
pour les dirigeants*



staffguard | canada

Insurance coverage with discounted rates to ACSESS Members

NEW to Staffguard:

- **IT E&O Extension** to cover your temporary IT Professional placements for their errors and omissions insurance needs.
- **Business Interruption** – Increase in cover to include an automatic \$10,000 in cover for business interruption above and beyond your already included \$25,000 extra expense.
- **Computer Equipment** – large limits included automatically above the contents limit on your policy.
- **Personal Insurance** – now you too can insure your own personal car and house insurance at group discounted rates.

Please call David Berger at 1 888 777 6977 x2239 or email at david.berger@ensurcoinc.com or Anne Abbott at x3084 or anneabbott@ensurcoinc.com

For Quebec residence call Helene Boivin (514) 747-0004 #227 or email at helene.boivin@cminter.com

FEATURES ■ ARTICLES DE FOND

14 / 15



6 That's SMART!

7 Astucieux!

by / par Linda Robertson, CPC

10 7 Lessons for Good Leaders

10 7 pratiques utiles pour les dirigeants

14 Canadian Job Market – Early 2012

15 Le marché de l'emploi au Canada –
Au début de 2012

16 Conference Exhibitors

16 Exposants au congrès

20 Staffing for Canada Week

20 La semaine du placement pour le Canada

21 Conference 2012 Program Overview

DEPARTMENTS ■ DÉPARTEMENTS

12 / 13



4 President's Message

5 Message du président

by / par Bryan Toffey

8 Executive Director's Report

9 Rapport de la directrice générale

by / par Amanda Curtis, CAE

12 Government Relations Report

13 Rapport sur les relations gouvernementales

by / par Mary McIninch, BA, LLB

22 New Members

22 Nouveaux membres

22 CPC Graduates

22 Diplômés du CPC

Join me... *At The Front*



BRYAN TOFFEY
National President / Président national
ACSESS

*This year's
ACSESS National
Conference
could very well
prove to be the
best yet.*

*Le congrès
national ACSESS
de cette année
pourrait bien être
le meilleur
à ce jour.*

THE THEME of the current issue of **Dialogue** is *At The Front*, a theme our Conference Planning Committee has developed to signify the dual significance of our upcoming National Conference in Niagara Falls:

Firstly, *At The Front* is a military homage to the 200th Anniversary of the War of 1812, a pivotal time in Canadian history that took place throughout the Niagara Peninsula.

Secondly, it is a tribute to ACSESS members' ongoing commitment to and investment in standing at the forefront of personal development, organizational credibility, and industry professionalism.

I was fortunate early in my career to have had a mentor who explained to me that, while you should count on your company to provide you with a certain amount of training and development, you should also get into the habit of taking it upon yourself to find ways to improve. Over my 18 years in the industry, I've done my best to heed this advice and read up as much as I can on both our industry and business in general. I've also made it a point to share this advice with as many colleagues and friends as possible; when we all grow together, our fields of expertise increase their potential yields.

In fact, industry training events — of which the ACSESS Annual Conference has been a favourite of mine for the last seven years — have proven to be one of the single most effective types of development tools I've encountered. Something magical happens when you engage in your industry as a collective; you become more knowledgeable, you learn from others, and you build relationships that you can lean on for advice and/or insight when needed. When I first started attending ACSESS Conferences, I was literally the only member from my company to attend. Quickly realizing the potential value the Conference brings to our organization, I started inviting all levels of our organization to attend, from back office personnel and regional leadership to salespeople and recruiters. Without exception, each attendee, from their various backgrounds and levels of experience, has expressed gratitude for *the* opportunity to expand the scope of *their* opportunity. They have also had "take-aways" in one form or another that they've then been responsible to go back and share with their colleagues. The benefit of Conference attendance is truly far-reaching!

The Annual Conference also gives our wide-ranging membership the opportunity to build relationships that may help drive future business. Whether it is a fee-sharing arrangement that you end up formulating at the Awards Gala dinner on Wednesday night, or a sub-vendor arrangement that you explore during Happy Hour on Thursday night, the Conference is designed to give you an optimal environment to learn, network, and have fun in a professional yet collegial atmosphere.

The amazing Conference 2012 Program includes something for everyone. There are high profile Keynote Speakers: CBC's *The Dragons' Den's* Arlene Dickinson; Vice-President of the International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) and President, Global Corporate Affairs, ManpowerGroup, David Arkless; and Retired Major General, Lewis Mackenzie. There are also breakout sessions tailored to the interests of attendees from all sectors and levels, including: core industry training with the possibility for CPC credits; market and industry trends; best practices that drive revenue; a policy panel discussion, and more! With the world-renowned Falls as the backdrop, this year's ACSESS National Conference could very well prove to be the best yet.

If you haven't already done so, register today at www.acsess.org ■

Bryan Toffey
ACSESS National President

Je vous attends... *En première ligne*

LE THÈME du présent numéro de **Dialogue**, *En première ligne*, a été retenu par notre comité de planification du Congrès en raison de la double signification de la tenue de notre prochain congrès national à Niagara Falls :

Tout d'abord, *En première ligne* est un hommage militaire au 200^e anniversaire de la guerre de 1812, événement charnière dans l'histoire canadienne qui s'est déroulé dans la péninsule du Niagara.

Ensuite, ce thème rend hommage à l'engagement continu des membres d'ACSESS d'être à la pointe du perfectionnement personnel, de la crédibilité organisationnelle et du professionnalisme industriel, ainsi qu'aux efforts qu'ils déploient en ce sens.

J'ai eu la chance en début de carrière d'avoir un mentor qui m'a expliqué l'importance de prendre soi-même des initiatives de perfectionnement personnel, en complément de la formation et du perfectionnement offerts par son entreprise. Durant mes 18 années passées au sein de l'industrie, j'ai fait de mon mieux pour mettre ces conseils en pratique, et j'ai lu autant que possible au sujet de notre industrie et des affaires en général. Je me suis également fait un devoir de transmettre ce conseil au plus grand nombre de collègues et d'amis possible; quand nous nous développons tous ensemble, nos champs de compétence gagnent en efficience.

En fait, les activités de formation sectorielles — notamment le Congrès annuel d'ACSESS, mon activité préférée des sept dernières années — se sont révélées être un des types d'outils de perfectionnement les plus efficaces que je connaisse. Quelque chose de magique se produit lorsqu'on prend part à une activité sectorielle en tant que collectif; on devient plus informé, on apprend les uns des autres, et on noue des liens qui peuvent s'avérer utiles lorsqu'on a besoin de conseils ou d'éclaircissements. Quand j'ai commencé à assister aux congrès d'ACSESS, j'étais en fait le seul membre de mon entreprise à le faire. Mesurant rapidement la valeur potentielle que le Congrès confèrait à notre organisation, j'ai commencé à inviter des membres de tous les paliers de notre entreprise à y assister, du personnel administratif et des dirigeants régionaux aux représentants commerciaux et aux recruteurs. Chaque participant sans exception, peu importe ses antécédents ou son degré d'expérience, a exprimé sa reconnaissance d'avoir eu le privilège d'élargir ses horizons. On leur a également remis divers documents destinés à être partagés avec leurs collègues. Le fait de participer au Congrès entraîne réellement des répercussions favorables profondes!

Le Congrès annuel donne également à nos membres de différents horizons l'occasion d'établir des liens pouvant s'avérer profitables pour les affaires futures. Qu'il s'agisse d'une entente de partage de frais établie à l'occasion du dîner de gala de remise de prix du mercredi soir, ou d'un accord de sous-vendeur évoqué durant le 5 à 7 du jeudi soir, le Congrès vise à vous offrir un cadre optimal pour apprendre, réseauter et vous divertir dans une ambiance professionnelle et conviviale.

Le fabuleux programme du Congrès 2012 saura intéresser tout le monde. L'on y retrouve des conférenciers principaux prestigieux : Arlene Dickinson, de l'émission *The Dragons' Den* diffusée à CBC; David Arkless, vice-président, confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), et président, affaires institutionnelles Monde, ManpowerGroup; ainsi que Lewis Mackenzie, major-général à la retraite. Sont également prévues des réunions en petits groupes tenant compte des intérêts des participants de tous les secteurs et de tous les échelons, notamment : de la formation professionnelle de base donnant la possibilité d'obtenir des crédits au titre de la désignation CPC; les tendances du marché et de l'industrie; les pratiques les plus lucratives; une discussion en groupe sur les questions stratégiques, et plus! Avec les fameuses Chutes en toile de fond, le congrès national ACSESS de cette année pourrait bien être le meilleur à ce jour.

Si ce n'est déjà fait, veuillez vous inscrire dès aujourd'hui à www.acsess.org ■

Bryan Toffey

Président national, ACSESS

DIALOGUE is published by
BB&C Management Services on behalf of



PUBLISHER
Amanda Curtis, CAE

ASSOCIATE PUBLISHER
Mary McIninch, BA, LLB

EDITOR
Adam Miller

ART DIRECTOR / DESIGNER
Nicholas Kolodka

PREPRESS / PRINTING
Maracle Press

Dialogue, the official publication of the Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services (ACSESS), is published 3 times per year as a medium of communication between the Association and its members and as a forum for fair comment and discussion on all matters of general interest to the employment community. Readers are invited to comment and express opinions on relevant topics. Views and opinions expressed do not necessarily reflect the policies of the Association and are strictly those of the writers. Publication of advertisements, contributed articles and letters does not imply endorsement of the opinions expressed therein, and ACSESS, *Dialogue*, its publishers and staff do not accept any responsibility for them. All material submitted and published remains the property of the publishers and/or the Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services. No reproduction of this publication in whole or in part is permitted without the written authorization of the publishers. Information and opinions printed in *Dialogue* are brief summaries of complex topics provided by the publisher and authors without any liability whatsoever. Readers should obtain expert advice in specific situations. *Dialogue* is a controlled circulation professional trade publication distributed free of charge to members of ACSESS.

ADVERTISING INFORMATION
Advertising rates are available at
editor@acsess.org

Other communications should be sent to:

The Editor
Dialogue
2233 Argentia Road, Suite 100
Mississauga, Ontario
L5N 2X7
Email: editor@acsess.org
Web: www.acsess.org

All reproduction rights reserved 2012.

That's SMART!

by Linda Robertson, CPC, Robertson Human Asset Management



I AM OFTEN ASKED the secret to running a successful 360 recruitment desk while still having a sense of balanced life. All of us have fallen in love with the role of putting that Top Talent candidate into our "A" account and coming off the hero; something we consider an exhilarating feeling of success. There aren't too many roles in life that we get such a confirmed appreciation for a job well done that comes in the form of sincere appreciation...and a half decent paycheck. What we all

know and share is the success that originates from hard work and consistent success.

In truth, this conceptually works for everyone in sales. The part of the job considered by many to be "focus" and "process" is the most fundamental contributor to success, when completed consistently. Everyone knows how important it is to hit your sales targets in terms of business development calls. The more calls you make the greater the chances of making a sale. Surely we've all heard that in the past. The quicker you increase your quantity, the quicker your quality will develop.

How many of you plan the calls for tomorrow, today? Planning is key, and by putting together a targeted list of prospects, we develop our intrinsic success. The warm referral, quick opening, and potential for permanent placement services, are all things you want to hear at the end of a call.

I sat with a consultant recently to complete some coaching with Medical permanent recruitment in the Canadian market. Having found a grade 'A' candidate, that was a most placeable candidate (MPC), we created a targeted list of companies that could benefit from the skills. The consultant prepared a succinct presentation to deliver over the phone and sell the respective candidate. After 8 or so well planned sales calls, a client, who was open to suitability asked for the candidate to come in and interview within two days of initial contact. The client was hesitant to pass on a Top Talent candidate even though they had no opening at the time. The candidate was a perfect fit to the client and gained employment with full time status within two weeks! What was the Result? Luck? Maybe.

Here are my Top 5 Tips on how to succeed in running a Permanent Placement desk.

- 1. Set aside business development time.** That means ONLY DO BUSINESS DEVELOPMENT in this allotted space! Close down or ignore email and other displacement opportunities. Stay committed to the time you set aside. I often do my business development calls every morning from 8:30-12:00. Clients can always reach me. Once a week I have an out of office scheduled business meeting day allotted for client meetings. Studies show that clients are more easily reached Wednesday to Friday.
- 2. Manage your time effectively by establishing your game plan.** "If you fail to plan you plan to fail." In truth, to recruiters, it is fundamental for success and the secret to those that enjoy consistent performance. Utilize a planner or system

you can easily access and that is a visible cue to view throughout the day. It is important to put your monthly, weekly and daily tasks, calls and goals in your planner. Each day should include detailed aspects of your tasks. Plan your calls, recruitment assignment files, candidate preps, and client follow up. For business development, recognize that you won't get through to every person on the list all the time. If you want to talk to 20 people, set your goal at 40 and settle for less. The ones you miss will carry forward to the next day. Utilizing your files everyday includes candidate sourcing, interviews, coordinate send outs, communication with clients. Each file should be progressing along in the recruitment process in order to be successful.

- 3. Act on all opportunities and leads.** If you don't, your competition will. Clients have become more and more demanding with respect to our ability to source, screen, interview and forward qualified candidates following an order. They may request Top Talent without supporting the request with a competitive package, leaving us with the challenge of finding candidates to fit their criteria. All of these tasks take much more time than our clients are willing to wait. Of course we also have to spend time explaining that these Top Talents are what everyone wants, and typically do not just sit in an ideal database waiting to be picked up.

The lesson here is to ensure we educate our clients upfront on the process and time needed to find the ideal top performing candidate they are looking for. Secondly, we need to act quickly to understand the mandate and work hard to secure candidates.

- 4. Research and knowledge is key to continued success in the industry.** Clients are over worked, short staffed and starved of resources are looking for relationships that are more consultative in nature. Become an expert in the recruitment process, and your market, the region you work, employment legislation, and develop strong leadership skills. Become a much needed asset to your client. All clients want relationships with service providers they can trust that help them save time, and money.
- 5. Thank your clients and candidates.** Genuinely appreciate your clients for the opportunity to provide your services. Staying humble, and sincerely appreciating the relationship and continued opportunities also makes you a potential referable opportunity. Word of mouth is one of the fastest and easiest ways to grow your business and find top talent when filling job orders.

Following these SMART tips do help ensure you run a successful, permanent search desk while managing a balance life. ■

LINDA ROBERTSON, CPC

After beginning her professional career as a Registered Nurse (RN), Linda Robertson established Robertson Human Asset Management Inc. (Robertson) in 2000. Robertson specializes in Human Resources Consulting, Recruitment, Training and Development, and Disability Management. Robertson was recognized in 2006 with a Service Excellence award presented by the Burlington Chamber of Commerce. Linda currently serves on the ACSESS National Board of Directors.

Astucieux!

par Linda Robertson, CPC, Robertson Human Asset Management

ON ME DEMANDE SOUVENT comment je fais pour exploiter une entreprise lucrative en recrutement et placement de personnel 360 tout en préservant mon équilibre personnel. Chacun d'entre nous adore pouvoir présenter un candidat exceptionnel à un client de catégorie « A » et ainsi réaliser un jumelage parfait. Quel exaltant sentiment d'accomplissement. Rarement a-t-on la chance dans la vie d'obtenir une telle reconnaissance sous la forme de remerciements sincères... et d'un salaire relativement décent. Ce que nous apprécions et avons tous en commun est la réussite qui résulte d'efforts soutenus et d'un succès durable.

En fait, le concept s'applique à tout le monde dans le domaine des ventes. La partie de la tâche que bon nombre considèrent comme la « cible » et le « processus » est le facteur de base qui contribue le plus au succès, à condition d'être exécuté avec rigueur. Chacun connaît l'importance d'atteindre les objectifs de vente quand on effectue des appels de prospection de clientèle. Plus on fait d'appels, plus grandes sont les chances de réaliser une vente. C'est une affirmation que nous avons sans doute tous déjà entendue par le passé. Plus rapidement on augmente la quantité, plus rapidement la qualité s'améliore.

Combien d'entre nous planifient les appels du lendemain la veille? La planification, c'est la clé. En dressant une liste ciblée des clients éventuels et d'objectifs cibles précis, nous préparons notre succès intrinsèque. La recommandation chaleureuse, l'entrée en matière rapide et le potentiel pour des services de placement permanents, voilà ce que l'on souhaite obtenir avant de raccrocher.

J'étais en compagnie d'un consultant dernièrement qui me donnait des conseils sur le recrutement de personnel médical permanent pour le marché canadien. Ayant trouvé un candidat de catégorie « A » qui était un candidat idéal ou MPC (« most placeable candidate »), nous avons établi une liste ciblée d'entreprises pouvant bénéficier de ses compétences. Le consultant a préparé une brève présentation à lire au téléphone pour vanter les mérites du candidat en question. Après environ huit appels de prospection bien planifiés, un client, se montrant intéressé, a demandé à rencontrer le candidat et à lui faire passer une entrevue dans les deux jours suivant le contact initial. Le client hésitait à laisser filer un candidat de choix, même s'il n'avait aucun poste à pourvoir à ce moment-là. Le candidat correspondait parfaitement aux critères du client et a obtenu le statut d'employé à plein temps en l'espace de deux semaines! À quoi attribuer ce résultat? À la chance? Peut-être.

Voici mes 5 astuces préférées pour exploiter un service de placement permanent avec succès.

1. Réservez du temps pour la prospection de clientèle.

Autrement dit, NE FAITES RIEN D'AUTRE QUE DE LA PROSPECTION DE CLIENTÈLE pendant ce temps! Fermez votre messagerie électronique ou ne consultez pas vos courriels et évitez toute autre distraction. Utilisez tout le temps que vous avez réservé pour cette activité. En général, j'effectue mes appels de prospection de clientèle le matin, entre 8 h 30 et midi. Les clients peuvent toujours me joindre. Je réserve une journée par semaine pour les réunions d'affaires planifiées à l'extérieur du bureau. Les études montrent que les clients sont plus joignables du mercredi au vendredi.

2. Gérez votre temps efficacement en établissant votre plan de match. « Faire l'impasse sur la préparation, c'est préparer à se trouver dans l'impasse. » En vérité, pour les recruteurs, la plan-

ification est la base de la réussite et le secret de ceux dont le rendement est stable. Utilisez un planificateur ou un système auquel vous avez facilement accès et que vous pouvez consulter visuellement tout au long de la journée. Il est important d'inscrire dans votre planificateur vos tâches, appels et objectifs du mois, de la semaine et de la journée. Les aspects détaillés de vos tâches devraient être notés à côté de chaque journée. Planifiez vos appels, vos dossiers de recrutement, les activités de préparation de candidats et le suivi auprès de clients. En ce qui concerne les activités de prospection, dites-vous que vous ne réussirez pas toujours à joindre toutes les personnes sur votre liste. Si vous voulez parler à 20 personnes, fixez-vous un objectif de 40 et contentez-vous de moins. Si vous ne réussissez pas à parler à certaines personnes, vous pouvez toujours remettre leur nom sur la liste des personnes à joindre le jour suivant. La recherche de candidats, les entrevues, la coordination des envois et la communication avec les clients, voilà différentes fins auxquelles vos dossiers servent chaque jour. Chaque dossier doit être mis à jour tout au long du processus de recrutement pour générer de bons résultats.

3. Donnez suite à toutes les occasions et à toutes les pistes.

Sinon, la concurrence le fera. Les clients sont de plus en plus exigeants par rapport à l'efficacité du processus de repérage, de sélection, d'entrevue et de présentation de candidats suivant une demande de présentation de candidats. Il leur arrive d'exiger des candidats de haut niveau sans appuyer leur demande par des conditions concurrentielles; ainsi, nous devons nous débrouiller pour trouver les candidats répondant à leurs critères. Toutes ces tâches prennent beaucoup plus de temps que les clients sont prêts à allouer. Naturellement, nous devons également prendre le temps de leur expliquer que ce type de candidat est très recherché et qu'il n'existe pas de base de données sur mesure dans laquelle on peut aller piger.

Ce qu'il faut retenir ici c'est qu'il est important d'informer nos clients au départ de la marche à suivre et du temps nécessaire pour trouver le candidat idéal qu'ils recherchent. De plus, nous devons comprendre rapidement le mandat qui nous est confié et ne ménager aucun effort pour repérer les candidats.

4. La recherche et les connaissances sont la clé d'une réussite durable au sein de l'industrie.

Les clients sont surmenés, ils manquent de personnel et de ressources et souhaitent établir des relations de nature plus consultative. Devenez un expert en recrutement et placement de personnel; connaissez à fond votre marché, votre région et la législation sur l'emploi, et perfectionnez vos compétences en leadership. Rendez-vous indispensable auprès de votre client. Tous les clients souhaitent

suite à la page 19

LINDA ROBERTSON, CPC

Après avoir entrepris une carrière professionnelle d'infirmière autorisée (IA), Linda Robertson a fondé Robertson Human Asset Management Inc. (Robertson) en 2000. Mme Robertson se spécialise dans les services consultatifs en ressources humaines, le recrutement, la formation et le perfectionnement, ainsi que la gestion de dossiers d'invalidité. En 2006, la chambre de commerce de Burlington a décerné un prix d'excellence du service à Mme Robertson. Linda Robertson siège actuellement au conseil d'administration national d'ACSESS.

Executive Director's REPORT

by Amanda Curtis, CAE

The ACSESS mandate to Promote the Interests and Growth of the Canadian Recruitment and Staffing Industries is supported by a commitment to:

- identify, communicate and monitor industry standards and ethical business practices
- positively influence and protect the regulatory and business environment that impacts our members and the people they serve
- promote credibility and visibility of the industry to the business community, government, and general public
- provide our members with strategic support services, programs and tools to assist them in achieving their goals and objectives

OVER THE YEARS, our members have benefited from our Association's consistent and strong representation before provincial and federal governments on a broad cross-section of files. Employment standards, labour codes, industry licensing, procurement models, workers' compensation, employer responsibilities, and health and safety are some of the key areas that are constantly monitored and addressed. For more detail, refer to Mary McIninch's report in this issue of **Dialogue**, as well as her regular e-communications and government relations updates.

Promoting the credibility and visibility of our industry is a constant thread running through everything ACSESS does. We continue to strive to improve our communications both internally and externally, and to convey the importance of ACSESS government relations activities. In 2011, our public relations committee developed a slide deck highlighting the scope and services of the Canadian recruitment and staffing service industry services. Members are encouraged to use or incorporate portions of this material in their own presentations.

Tools to assist members in achieving their own goals and objectives include the ACSESS Code of Ethics & Standards and educational opportunities. There is a growing awareness of the ACSESS Code, so please display it with pride and use it to demonstrate your company's professional commitment to its candidates, field workers and client organizations.

Expanding the value of educational programs is a core service that is currently at the top of our agenda. This is an area that can bring significant value to member firms of all sizes and sub-sectors (professional search/permanent placement; staffing services; IT and niche services). Our education committee is exploring new opportunities and, by National Conference 2012, will be ready to commence the roll-out of a more inclusive schedule of offerings. In summary, it is proposed that the Certified Professional Consultant program will now form the basis for Core Industry Training. Both multi-national and independent firms support the development of this type of

There is a growing awareness of the ACSESS Code.

education for onboarding new employees and as an update tool for more experienced recruiters and consultants. At the same time, program content will continue to be available for those pursuing the CPC designation.

The method of delivery is, of course, also under review. We hope that the introduction of webinars, special offerings — such as those incorporated in this year's national conference — and other training models will make ACSESS education a richer and more accessible and tangible benefit to members in all regions.

We will keep in touch on these and other services and invite your input at any time.

Thank you for your continued support, and I hope to meet many of you in Niagara Falls! ■



AMANDA CURTIS, CAE

Executive Director, ACSESS

The ACSESS team. Working on your behalf.

RAPPORT

de la directrice générale

par Amanda Curtis, CAE

Le mandat d'ACSESS axé sur la promotion des intérêts et la croissance des industries canadiennes du recrutement et placement de personnel s'appuie sur un engagement :

- à définir, à communiquer et à surveiller les normes industrielles et les pratiques commerciales conformes à la déontologie
- à influencer positivement et à préserver l'environnement réglementaire et commercial ayant une incidence sur nos membres et leurs clients
- à promouvoir la crédibilité et la visibilité de l'industrie auprès des gens d'affaires, des gouvernements et du grand public
- à fournir à nos membres des services de soutien stratégique, des programmes et des outils pour les aider à atteindre leurs buts et leurs objectifs

AU FIL DES ANS, nos membres ont bénéficié de la représentation méthodique et rigoureuse de notre Association auprès des gouvernements provinciaux et fédéral dans un nombre important de dossiers représentatifs. Normes d'emploi, codes du travail, octroi de licences sectorielles, modèles d'approvisionnement, indemnisation de travailleurs, responsabilités des employeurs, et santé et sécurité, voilà quelques-uns des principaux sujets faisant l'objet d'interventions et de suivis constants. Pour plus de précisions, consultez le rapport de Mary McIninch dans le présent numéro de **Dialogue**, ainsi que les bulletins électroniques et les comptes rendus sur les relations gouvernementales qu'elle publie régulièrement.

La promotion de la crédibilité et de la visibilité de notre industrie est toujours au centre de toutes les activités d'ACSESS. Nous cherchons constamment à améliorer nos communications, tant à l'interne qu'à l'externe, et à faire comprendre l'importance des activités d'ACSESS axées sur les relations gouvernementales. En 2011, notre comité des relations publiques a préparé un jeu d'acétates mettant en lumière la portée et les services de l'industrie canadienne du recrutement et placement de personnel. Les membres sont encouragés à utiliser ce matériel ou à en intégrer des parties dans leurs propres présentations.

Les outils pour aider les membres à atteindre leurs propres buts et objectifs comprennent le Code de déontologie et des normes d'ACSESS et les activités éducatives. Le Code d'ACSESS est de plus en plus connu, alors mettez-le fièrement en évidence et utilisez-le pour afficher l'engagement professionnel de votre entreprise à l'égard de ses candidats, de ses travailleurs sur place et de ses organisations clientes.

L'expansion de la valeur des programmes éducatifs est un service de base qui figure actuellement en tête de nos priorités. C'est un aspect qui peut conférer une valeur appréciable aux firmes membres de toutes les tailles et de tous les sous-secteurs (recherche professionnelle/placement permanent, services de recrutement et placement de personnel, services de TI et spécialisés). Notre comité d'éducation explore de nouvelles

Le Code d'ACSESS est de plus en plus connu.

possibilités et d'ici le Congrès national 2012, nous serons prêts à commencer à proposer un programme d'activités plus inclusif. Bref, il a été suggéré de placer le programme de désignation de Consultant en personnel certifié au cœur même de la Formation professionnelle de base. Tant des firmes multinationales que des firmes indépendantes appuient la mise au point de ce type d'enseignement pour l'accueil et l'intégration de nouveaux employés et en tant qu'outil de perfectionnement pour les recruteurs et les consultants plus expérimentés. En même temps, la matière du programme continuera d'être accessible aux personnes visant l'obtention de la désignation de CPC.

La méthode de prestation est, bien entendu, également à l'étude. Nous espérons que, grâce à l'introduction de webinaires, d'offres spéciales — comme celles proposées dans le cadre du congrès national de cette année — ainsi que d'autres modèles de formation, la formation d'ACSESS deviendra un avantage tangible bonifié et plus accessible pour les membres de toutes les régions.

Nous vous tiendrons au courant de ces services et d'autres et vous invitons à nous faire part de vos commentaires en tout temps.

Merci de votre appui soutenu. J'espère vous voir en grand nombre à Niagara Falls! ■

AMANDA CURTIS, CAE

Directrice générale, ACSESS

L'équipe d'ACSESS. À votre service.

7 LESSONS FOR GOOD LEADERS

IF “management is doing things right and leadership is doing the right things”, what exactly are these ‘right things’? How do we know when we’re doing them and when we’re not? Recent findings show that leadership culture and practice is failing to fulfill employees’ needs and expectations — and for companies looking to strengthen their employment brand, this is a clear opportunity. The way we learn to lead seems doomed if organizations are simply leaving the process up to existing managers. With such consistent poor feedback from employees globally, it’s time for organizations to take this issue to heart and find solutions.

The seven practices that employees themselves are asking leaders to change are:

- 1 | Forget experience, focus on vision: find and develop people who can convey a strong sense of vision and direction rather than promoting people based on age or experience.
- 2 | Understand the generational differences and promote natural connections: the way the generations lead and respond are different — no matter who’s leading who, this needs to be top of mind to avoid conflict.
- 3 | When dissatisfaction is high, act: don’t sweep negative feedback under the carpet and wait for it to go away. If leadership is contributing to attrition, it won’t change unless you address the leadership behaviors.
- 4 | Recognize and reward what’s working: employees who are excelling don’t necessarily need large bonuses, but they do need you to notice.
- 5 | Prepare your people for the future: ensure ongoing training and development is appropriate right across people’s career, regardless of age.
- 6 | Rethink your leadership culture: lead by example and show you mean what you say.
- 7 | Understand what you’re doing right: capitalize on your strengths and share these good practices broadly.

Strategic execution is dependent on your people, and without the right leadership, change will continue to be a burden rather than an opportunity. Employees themselves offer the best insights into what’s working and what’s not, so ask them and then be ready to act. ■

Source: Kelly Services’ *7 Lessons for Good Leaders*, an e-book by Kristin Supancich, Vice-President and General Manager, Kelly Canada Ltd., and Hector Ortiz, Operations Director & General Manager, Puerto Rico for Kelly Services.

7 PRATIQUES UTILES POUR LES DIRIGEANTS

SI « la gestion consiste à faire les choses dans les règles de l’art et le leadership consiste à faire les choses qui s’imposent », à quelles choses fait-on référence au juste? Comment savoir quand on y arrive ou pas? Selon de récentes observations, la culture et les pratiques du leadership ne répondent pas aux besoins ni aux attentes des employés — et pour les entreprises qui cherchent à se démarquer comme employeurs, voilà manifestement une occasion à saisir. La façon dont nous apprenons à diriger semble vouée à l’échec si les entreprises confient simplement la tâche aux gestionnaires en place. Face à autant de commentaires régulièrement négatifs émis par l’ensemble des employés, il est temps que les entreprises se penchent sérieusement sur cette question pour trouver des solutions.

Voici les sept pratiques que les employés demandent aux dirigeants de modifier :

- 1 | Ne privilégiez plus l’expérience, mettez plutôt l’accent sur la vision : recrutez et formez des gens capables de communiquer une vision et une orientation claires, plutôt que de donner de l’avancement à des employés en fonction de leur âge ou de leur expérience.
- 2 | Tenez compte des différences générationnelles et favorisez les affinités naturelles : les générations dirigent et réagissent de façon différente — peu importe qui dirige qui, il ne faut jamais perdre cet aspect de vue pour éviter les conflits.
- 3 | Quand le sentiment d’insatisfaction est aigu, agissez : ne balayez pas les commentaires négatifs sous le tapis en attendant que cela se passe. Si le leadership entraîne des départs naturels, la situation persistera si vous ne remettez pas en question les comportements de la direction.
- 4 | Reconnaissez et récompensez les bons résultats : les employés qui excellent n’ont pas nécessairement besoin de primes généreuses, mais ils ont besoin d’une certaine reconnaissance de votre part.
- 5 | Préparer votre équipe pour l’avenir : assurez-vous que les employés aient accès à de la formation et à des mesures de perfectionnement appropriées tout au long de leur carrière, peu importe leur âge.
- 6 | Repenser votre culture du leadership : prêchez par l’exemple et montrez que vous êtes sérieux par rapport à vos affirmations.
- 7 | Analyser ce qui fonctionne bien : tirez parti de vos forces et faites connaître ces bonnes pratiques auprès d’un grand nombre de personnes.

L’exécution stratégique dépend de vos gens et sans réel leadership, le changement continuera d’être un fardeau plutôt qu’une occasion. Les employés eux-mêmes sont le meilleur baromètre de ce qui fonctionne ou pas, alors questionnez-les et soyez prêt à agir. ■

Source : *7 pratiques utiles pour les dirigeants*, par Kristin Supancich, VP et directrice générale, Kelly Services Canada et Hector Ortiz, directeur général pour Kelly Services, Puerto Rico.

The Sustainability-Driven Employment Brand



The Sustainability-Driven Employment Brand

The world's best want more than a job— they want to make a difference and feel good about where they work. Smart global companies harness this passion by weaving sustainability into their global employment brand. A sustainable employment brand is a powerful differentiator. Join HRPAs for this one-day conference and learn:

- **How sustainability attracts and retains top talent**
- **How to engage people through a sustainability-driven employment brand**
- **Cost-effective tactics for smaller companies that get great results**

This conference is part of the **Global HR Management Series:**

Created for HR professionals working in a global environment and those preparing for a changing playing field, this conference series examines the challenges and strategic considerations of global HR practice. Packed with real-world strategies, case studies and inspiring examples, this series will prepare you to lead in a borderless world.



DATE & LOCATION:

May 17, 2012
HRPA Learning Centre, Toronto

WHO SHOULD ATTEND:

- *HR Managers
- *HR Directors
- *HR Consultants
- *Employment Brand Specialists
- *Recruitment Consultants



10 POINTS

Learn more and register:

www.hrpa.ca/sustainablebrand

The Human Resources Professionals Association (HRPA) is Canada's largest HR professional body with more than 19,000 members across Ontario. An HR education leader, HRPAs advances professional capability with more than 140 programs—conferences, seminars, webinars, certificate and executive events—covering every facet of HR practice. www.hrpa.ca/pd



Human Resources
Professionals
Association

Government Relations Report

by Mary McIninch, BA, LLB, Director of Government Relations

ACSESS – Advocacy, Government Relations and Committee Involvement

A primary objective of ACSESS is to actively represent the industry and our membership before governments by providing input on employment legislation and regulations at the national and provincial levels. At the same time, ACSESS assumes a leadership role in ensuring that industry members are aware of legislation and regulatory changes which may affect their businesses and responsibilities as employers.



OUR GOAL is to provide advice to government officials at all levels on industry specific issues and to develop a *climate of understanding and credibility* that fosters a continuing dialogue. ACSESS committees across the country have successfully demonstrated time and time again how an association can build and sustain such a formidable force for influencing policy makers.

We have a very active Government Relations National Committee and 5 active sub-committees covering a wide range of key policy issues and areas of involvement – the role of the various committees include:

- Recruiting association members to participate on the committee as government relations leaders (we always welcome your involvement!);
- Showing leadership in identifying the issues and key messages;
- Educating the membership about how legislation and regulations affect industry employers;
- Recruiting, motivating and overseeing the day to day activities of grassroots networks;
- Researching and analyzing issues;
- Solving technical problems and;
- Making recommendations to the ACSESS Board of Directors on legislative and regulatory priorities:

Our national government relations committee sets legislative priorities, devises strategy and allocates time and resources.

The mandates of our sub-committees are as follows:

WCB/Occupational Health and Safety Committee

Goal: Monitor WCB/OH&S policies for the industry, and protect the interests of our membership with respect to workers compensation and health and safety issues in general.

IT Committee

Goal: Monitor issues of concern to our members specializing in the supply of IT professionals, and protect the interests of our membership.

Employment Standards Committee

Goal: Monitor Employer/Employee relationships, and protect the interests of our membership in their commercial, legal and regulatory affairs in all provinces.

Federal Government Committee

Goal: Monitor industry procurement issues and act as the industry advocate to the Federal Government.

Quebec Committee

Goal: Monitor industry issues unique to the province in the area of labour standards and employment legislation, and protect the interests of our membership in their dealings with Quebec's governmental departments, boards and agencies.

Please contact ACSESS offices to discuss your interests and potential involvement at the committee level. ■



MARY McININCH, BA, LLB

For more information please consult our Government Relations site or contact Mary McIninch, Director, Government Relations at ACSESS National Office, at 1-888-232-4962 or by email at: mmcininch@acsess.org

Rapport sur les relations gouvernementales

par Mary McIninch, BA, LLB, Directrice des affaires publiques

ACSESS – Activités de sensibilisation, relations gouvernementales et rôle des comités

L'un des principaux objectifs d'ACSESS consiste à activement représenter notre industrie et nos membres auprès des gouvernements en formulant des commentaires sur les législations et règlements sur l'emploi à l'échelle nationale et provinciale. Par la même occasion, ACSESS joue un rôle de chef de file en s'assurant que les membres de notre industrie sont au courant des changements aux lois et aux règlements susceptibles d'avoir une incidence sur leurs entreprises et leurs responsabilités en tant qu'employeurs.

NOTRE BUT consiste à offrir des conseils aux représentants gouvernementaux à tous les échelons portant sur des questions propres à l'industrie et à instaurer un *climat de confiance et de crédibilité* favorisant un dialogue continu. Les comités d'ACSESS du pays tout entier ont démontré maintes et maintes fois comment une association peut canaliser et préserver une énergie si formidable pour influencer les décideurs.

Nous avons un comité national des relations gouvernementales très dynamique et cinq sous-comités actifs couvrant une grande diversité de questions stratégiques clés et de domaines d'intervention — le rôle des différents comités consiste notamment à :

- recruter des membres de l'association pour siéger au comité à titre de dirigeants des relations gouvernementales (votre participation est toujours encouragée!);
- manifester du leadership sur le plan de la définition des enjeux et des messages clés;
- sensibiliser les membres aux répercussions que les lois et les règlements ont sur les employeurs au sein de l'industrie;
- recruter, motiver et superviser les activités au jour le jour des réseaux locaux;
- documenter et analyser les enjeux;
- résoudre des problèmes techniques;
- soumettre des recommandations au conseil d'administration d'ACSESS sur les priorités législatives et réglementaires.

Notre comité national des relations gouvernementales établit les priorités législatives, met au point des stratégies et alloue du temps et des ressources.

Les mandats de nos sous-comités sont les suivants :

CAT/comité de santé et de sécurité au travail

But : Surveiller les politiques en matière d'accidents du travail/de santé et de sécurité au travail pour l'industrie et défendre les intérêts de nos membres eu égard aux questions touchant l'indemnisation des accidentés du travail et la santé et la sécurité en général.

Comité des TI

But : Surveiller les questions d'intérêt pour nos membres spécialisés dans le recrutement de professionnels des TI et défendre les intérêts de nos membres.

Comité des normes d'emploi

But : Superviser les relations employeur/employé et défendre les intérêts de nos membres sur les plans commercial, légal et réglementaire dans toutes les provinces.

Comité du gouvernement fédéral

But : Surveiller les questions d'approvisionnement et agir comme porte-parole de l'industrie auprès du gouvernement fédéral.

Comité du Québec

But : Surveiller les questions provinciales dans le domaine des normes du travail et de la législation sur l'emploi et défendre les intérêts de nos membres.

N'hésitez pas à communiquer avec moi pour discuter de votre implication au sein de nos comités. ■

MARY McININCH, BA, LLB

Pour obtenir plus amples renseignements, consultez notre section sur les relations gouvernementales ou communiquez avec Mary McIninch, directrice, Relations gouvernementales, Bureau national d'ACSESS, au 1-888-232-4962 ou par courriel au : mmcininch@acsess.org

Canadian Job Market

Early 2012

■ GENERAL OBSERVATIONS

The post-holiday season period typically sees an increase in job activity as people step up their job hunt and companies get back to the job of hiring. This year was no exception. The Canadian unemployment rate also increased slightly in January to 7.6% (7.5% in December). This increase came about even though the jobs situation was a wash between the two months due to more people actually looking for work.

There are of course many factors that impact jobs in Canada, and different sectors are affected in different ways. The high price per barrel of oil is the primary driver behind the “hot” market in Calgary, yet that is somewhat dampened by the strength of the Canadian dollar. The Western Canadian market would be even “hotter” if the price for Natural gas were not currently near an all-time low.

The financial sector in Canada remains a strong source of employment. With a number of new projects and initiatives creating jobs in the GTA and Montreal, we continue to see demand in those cities.

Across all sectors, job growth requires companies to invest, and they are much more likely to do that in a stable economy. The stock market continues to fluctuate, creating some uncertainty around — and in some ways stalling — Canada’s potential for growth.

■ MORE SPECIFICALLY

The **GTA** (Greater Toronto Area) is still Canada’s hottest job market. It is Canada’s largest metropolis and home to the greater part of the financial sector in Canada, containing more head offices than any other city. Toronto is the capital of Ontario, formerly the economic engine for Canada and still a powerhouse province. This describes why there is so much job activity in Toronto, but, like most cities, it still faces some challenges. The manufacturing sector in Ontario has been in decline for 10 years, making blue collar jobs more difficult to come by these days, as China and other low-cost countries are winning out in that work. For the professional looking for work, however, Toronto is a good choice with the financial, retail, insurance and telecommunication sectors creating the most demand.

The continued strength of the oil patch keeps Calgary as the hottest job market in **Western Canada**, with a continued demand for skilled resources at all levels. Calgary would be into serious skills shortages if the Natural Gas price was also high and the Canadian dollar was not quite so strong! As it stands, this is the city of opportunity if you are a professional looking for work in Western Canada, although January was a little slower than expected. There are some other, smaller markets that benefit from the oil boom too, bringing job opportunities to cities like Edmonton and Regina, with other smaller Western cities also doing well. All in all, the West continues to be a busy place, and jobs are there to be had.



Not much changed in **Eastern Canada**, with Montreal leading the way in activity. There has been some low-key job activity in Ottawa, but the impending Federal Government cutbacks, and the impact of the shared services initiative, continue to dampen enthusiasm in the nation’s capital. Halifax and the Eastern provinces continue to be smaller markets with correspondingly small numbers of opportunities.

■ SUMMARY

With an unemployment rate of 7.6%, Canada might not be in the same league as Germany (5.5%) or Australia (5.1%), but we are ahead of much of the world, some examples being the US (8.3%), UK (8.4%) and Spain (22.9%).

Like governments across the globe, the Canadian Federal Government is looking at cost-cutting initiatives and downsizing that will affect the job market. In addition, Canada’s largest province has been declining for some time, with an imminent increase in cutbacks on the horizon. A reduction in government spending affects both public sector and private sector jobs.

The cities with the most opportunity remain Toronto and Calgary, with Montreal still showing good signs. Some of the smaller markets are also doing quite well. Places like South West Ontario, already badly affected by the reduction in manufacturing jobs, are holding their breath as RIM struggles to regain its former prominence, a story that will have a big impact in jobs in that area.

As we progress through the year we will have to see how all of these factors affect Canadian job prospects, but the trend of steady improvement since the recession should stay its course. In those “HOT” markets, we will continue to see skills shortages, and hiring managers are beginning to recognise the “need for speed” in their hiring decisions. ■

Source: *Eagle Professional Resources Inc.*

Le marché de l'emploi au Canada

Au début de 2012

■ GÉNÉRALITÉS

La période postérieure aux Fêtes va habituellement de pair avec un regain d'activité sur le marché du travail, alors que les chercheurs d'emploi intensifient leurs efforts et que les entreprises se remettent à embaucher. Cette année n'a pas fait exception. Au Canada, le taux de chômage s'est également légèrement accru en janvier, se fixant à 7,6 % (7,5 % en décembre). Cette hausse est survenue malgré l'afflux plus important de chercheurs d'emploi sur le marché du travail d'un mois à l'autre.

Bien entendu, de nombreux facteurs ont une incidence sur la situation de l'emploi au Canada, et différents secteurs d'activité sont touchés de différentes façons. Le prix élevé du baril de pétrole est le principal moteur de l'effervescence du marché à Calgary, bien que celle-ci soit quelque peu modérée par la vigueur du dollar canadien. Le marché de l'Ouest canadien serait encore plus dynamique si le cours du gaz naturel n'approchait pas actuellement un creux historique.

Le secteur financier au Canada demeure une source d'emplois importante. Comme différents nouveaux projets et initiatives créent de l'emploi dans la Région du grand Toronto (RGT) et à Montréal, la demande continue de grimper dans ces villes.

Dans tous les secteurs d'activité, la croissance de l'emploi nécessite des investissements de la part des entreprises, et celles-ci seront plus susceptibles d'investir si l'économie est stable. Le marché boursier continue de fluctuer, ce qui crée de l'incertitude quant au potentiel de croissance du Canada et même bloque celle-ci.

■ PRÉCISIONS

Le marché de l'emploi de la **RGT** demeure le plus dynamique au Canada. La RGT, plus grande métropole du Canada et pôle principal du secteur financier canadien, compte plus de sièges sociaux que toute autre ville. Toronto est la capitale de l'Ontario, province qui fut autrefois le moteur économique du Canada et qui continue d'afficher un dynamisme exceptionnel. Voilà qui explique l'intensité de l'activité sur le marché de l'emploi torontois, mais comme la plupart des villes, Toronto est tout de même confrontée à certains défis. Le secteur manufacturier ontarien décline depuis 10 ans, ce qui explique la rarification des emplois de col bleu ces jours-ci, la Chine et d'autres pays à faible prix de revient prenant le dessus à ce chapitre. Pour les professionnels à la recherche d'un emploi toutefois, Toronto est un bon choix, la demande se concentrant surtout dans les secteurs de la finance, du commerce de détail, de l'assurance et des télécommunications.

La vigueur soutenue des champs de pétrole fait en sorte que le marché de l'emploi de Calgary reste l'un des plus dynamiques de l'**Ouest canadien**, celui affichant une demande continue de main-d'œuvre spécialisée à tous les niveaux. Calgary serait aux prises avec une grave pénurie de main-d'œuvre si le prix du gaz naturel était également en hausse et le huard n'était pas aussi fort! Pour le moment, la ville offre des possibilités illimitées aux

professionnels à la recherche d'un emploi dans l'Ouest canadien, bien que le dernier mois ait été un peu plus lent que prévu. D'autres marchés plus modestes profitent également du boom pétrolier, qui crée des possibilités d'emploi dans des villes comme Edmonton et Regina, ainsi que d'autres petites villes de l'Ouest. Dans l'ensemble, l'Ouest canadien demeure un marché dynamique et les emplois y attendent preneurs.

Quant à l'**est du Canada**, la situation demeure passablement inchangée, Montréal étant toujours le marché le plus dynamique. Le marché de l'emploi d'Ottawa a affiché une activité plutôt modérée, mais les réductions imminentes envisagées par le gouvernement fédéral, ainsi que l'incidence de l'initiative des services partagés, continuent de modérer l'enthousiasme dans la capitale nationale. Halifax et les provinces de l'Atlantique demeurent de plus petits marchés offrant en conséquence un nombre restreint de possibilités.

■ SOMMAIRE

Affichant un taux de chômage de 7,6 %, le Canada ne figure peut-être pas au même rang que l'Allemagne (5,5 %) ou l'Australie (5,1 %), mais il devance une bonne partie du reste du monde, notamment les États-Unis (8,3 %), le Royaume-Uni (8,4 %) et l'Espagne (22,9 %).

À l'instar des gouvernements de l'ensemble de la planète, le gouvernement fédéral canadien songe à mettre en œuvre des initiatives de réduction des coûts et de compression des effectifs, ce qui aura une incidence sur le marché de l'emploi. De plus, la plus grande province canadienne décline depuis un moment, et des réductions plus sévères se profilent à l'horizon. La réduction des dépenses publiques a une incidence sur l'emploi dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Les villes offrant le plus de possibilités demeurent Toronto et Calgary, Montréal continuant de générer des résultats satisfaisants. Certains des plus petits marchés affichent également d'assez bons résultats. Des endroits comme le Sud-Ouest de l'Ontario, déjà gravement touché par la réduction des emplois manufacturiers, retiennent leur souffle alors que RIM tente de retrouver son importance antérieure, un cas qui aura un gros impact sur les emplois dans cette région.

À mesure que l'année avance, nous verrons comment tous ces facteurs influent sur les perspectives d'emploi au Canada, mais la tendance postrécessionnaire vers une amélioration durable devrait se maintenir. Ces marchés en effervescence continueront d'afficher des pénuries de main-d'œuvre; d'ailleurs, les gestionnaires recruteurs commencent à prendre conscience de l'importance d'agir rapidement au moment de prendre des décisions d'embauche. ■

Source : *Eagle Professional Resources Inc.*



Partner Sponsor

Working.com, as part of the Postmedia Recruitment Network, helps employers reach 9 million readers a week through individual listings, digital sites, daily newspapers, magazine, and our mobile network. Working.com's 6 pronged turn-key approach uses job listings, Facebook Marketplace, Diversity networks, syndicated exposure, branding, and print to help employers find quality candidates.

Working.com, qui fait partie du Postmedia Recruitment Network, aide les employeurs à joindre 9 millions de lecteurs chaque semaine au moyen de listes individuelles, de sites numériques, de quotidiens, de magazines et de son réseau mobile. Working.com a recours à une approche clé en main à 6 facettes, soit les répertoires d'emplois, Facebook Marketplace, les réseaux Diversity, des informations-circuit, la stratégie de marque et les imprimés pour aider les employeurs à trouver des candidats de qualité.



Platinum Sponsor

As an independent broker, Staffguard's relationship is with you, the client. Staffguard takes great pride in offering comprehensive insurance coverage, service, and price. **It's what we do best.**

- Your **"temps"** are specifically **INCLUDED**.
- **ONE** simple, convenient insurance package.
Staffguard can insure your home and automobiles, group benefits and life insurance at *discounted rates*.

En tant que courtier indépendant, Staffguard entretient une relation privilégiée avec vous, le client. Staffguard est fière de l'assurance multirisque, du service et des tarifs qu'elle offre. **C'est sa spécialité.**

- Vos **employés temporaires** sont expressément **INCLUS**.
- **UN SEUL** forfait d'assurance simple et pratique.
Staffguard peut vous offrir une assurance habitation et automobile, des avantages collectifs et de l'assurance vie à *tarifs réduits*.

www.ensurcoselect.com



Keynote Speaker Sponsor

Doing its part to create a stronger job market, CareerBuilder® helps staffing and recruiting firms attract the best talent while

providing their candidates access to the best job opportunities available. As the job market shifts, CareerBuilder will be there every step of the way, empowering employment.

Contribuant à la vigueur du marché de l'emploi, CareerBuilder^{MD} aide les agences de placement et recrutement de personnel à attirer les meilleurs talents, tout en donnant à leurs candidats accès aux meilleures occasions d'emploi qui soient. À mesure que le marché de l'emploi évolue, CareerBuilder sera toujours au rendez-vous, au service de l'emploi.

www.careerbuilder.ca



Reception Sponsor

LMS Prolink/Stafflink

For over 30 years, LMS Prolink has been delivering unparalleled group insurance solutions to associations nation wide. The Stafflink business insurance program provides ACSESS members (including independent contractors placed on assignment) with the most comprehensive coverages available in Canada.

To learn more about how Stafflink can help you address all your insurance needs, please drop by the Stafflink booth during the conference or join us Thursday afternoon, as Stafflink is proud to be sponsoring the cocktail reception.

Depuis plus de 30 ans, LMS Prolink fournit des solutions d'assurance collective inégalées aux associations de l'ensemble du pays. Le programme d'assurance commerciale Stafflink procure aux membres d'ACSESS (y compris les entrepreneurs indépendants en affectation) la couverture la plus complète qui soit au Canada.

Pour en savoir davantage au sujet de la façon dont Stafflink peut vous aider à combler tous vos besoins en matière d'assurance, rendez-vous au kiosque Stafflink durant le congrès ou venez nous rejoindre jeudi après-midi pour prendre part au cocktail dont Stafflink est le fier commanditaire.

www.lms.ca



Delegate Bag Sponsor

Contingent Workforce Solutions is a leading provider of contract and temporary worker classification, administration and payroll solutions to Corporate and Staffing Agency Clients.

For Staffing Agencies, CWS acts as your virtual accounting and resource management department providing end to end back office processing and payroll financing.

From signing up your contract workers to accounts receivable collections, CWS takes care of the details so you don't have to.

Contingent Workforce Solutions, fournisseur chef de file de solutions de classification d'employés contractuels et temporaires, d'administration et de comptabilité de la paie, compte parmi ses clients des entreprises et des agences de recrutement et placement de personnel.

Pour les agences de recrutement et placement de personnel, CWS agit comme un service de comptabilité et de gestion des ressources, offrant des services administratifs de bout en bout de traitement et de comptabilité de la paie.

Du recrutement de travailleurs contractuels au recouvrement de créances, CWS s'occupe de tous les détails afin que vous n'ayez pas à le faire.

www.cwsolutions.ca



Lanyard / Name Badge Sponsor

Professional Advantage offers Front and Back Office staffing software, built in Microsoft Dynamics® CRM and GP. Several customers across Canada use 1Staff which provides CRM, ATS, pay/bill functionality with fully integrated financials including multicurrency capabilities. 1Staff Back Office has also been deployed with all of the leading Front Office solutions. To learn more, visit us at ACSESS or online at www.profad.com

Professional Advantage offre des logiciels de guichet et administratifs pour le recrutement et placement de personnel, reposant sur Microsoft Dynamics^{MD} CRM et GP. Plusieurs clients d'un bout à l'autre du Canada utilisent la solution 1Staff, offrant une fonctionnalité en matière de gestion de la relation client, de système de suivi des candidats, de paiement/facturation, assortie de fonctions financières entièrement intégrées, notamment des capacités multidevises. La solution administrative 1Staff a également déjà été mise en œuvre avec toutes les principales solutions de guichet. Pour en savoir plus, venez nous voir au kiosque ACSESS ou allez en ligne à www.profad.com



The sole mission of Advance is to help staffing firms grow. Headquartered in Cleveland, OH, Advance has provided integrated funding and service solutions to entrepreneurial staffing firms in North America since 1998. Advance delivers working capital, outsourced technology, and strategic growth support to qualified staffing firms in all labor categories.

La mission exclusive d'Advance est de promouvoir la croissance d'agences de recrutement et placement de personnel. Établie à

Cleveland, en Ohio, Advance fournit, depuis 1998, des solutions intégrées de financement et de service à des agences nord-américaines de recrutement et placement de personnel. Advance fournit des fonds de roulement, des technologies imparties, ainsi que du soutien de croissance stratégique aux agences de recrutement et placement de personnel dans toutes les catégories de main-d'œuvre.

www.advancepayroll.com



Creating a fully synchronized staffing experience, Avionté *Staffing Software* provides the industry an All-in-One front and back office solution that allows staffing firms to do more, in one system and in less time. Rich and innovative functionality designed for the rapid pace and demands of today's generation of staffing.

Créant une expérience de recrutement et placement de personnel entièrement synchronisée, *Staffing Software* d'Avionté propose à l'industrie une solution de guichet et administrative intégrée (All-in-One) qui permet aux agences de recrutement et placement de personnel d'accomplir davantage, à l'aide d'un seul système et en moins de temps. Sa fonctionnalité riche et novatrice tient compte de la cadence rapide et des exigences de la génération actuelle des agences de recrutement et placement de personnel.

www.avionte.com / 1-877-428-4668



Bibby Financial Services helps you bridge the cash gap between invoicing and payroll through accounts receivable financing. Bibby offers access to up to \$8 million in funding, competitive rates, and fast and flexible solutions. Bibby takes the administrative burdens so you can focus on growing your business.

Bibby Financial Services vous aide à combler les manques de liquidités entre la facturation et la liste de paie par le financement des comptes clients. Bibby offre un accès à du financement à hauteur de 8 millions de dollars, à taux concurrentiels, ainsi que des solutions rapides et souples. Bibby prend en charge les fardeaux administratifs afin que vous puissiez vous concentrer sur la croissance de votre entreprise.

www.bibbycanada.ca



By understanding all legal tax reduction and minimization strategies, CA4IT can help small businesses, entrepreneurs, and independent consultants keep their taxes as low as possible. CA4IT's value added approach includes a broad range of additional services, which can help you and your business grow by helping protect your finances.

Grâce à sa connaissance approfondie de toutes les stratégies légales de réduction d'impôt, CA4IT peut aider les petites entreprises, les chefs d'entreprise et les consultants indépendants à réduire leurs impôts exigibles au minimum. L'approche à valeur ajoutée de CA4IT comprend un large éventail de services additionnels qui peuvent contribuer à la croissance de votre entreprise en vous aidant à vous protéger sur le plan financier.



PRIM is superior software for managing recruitment data.

Are you wasting time filing documents? Trying to match employment offers with candidates who possess the appropriate skills? Contacting candidates who do not meet all the necessary requirements?

PRIM will save you precious time that can be put to better use on tasks that are of value to your clients.

PRIM will allow you to:

- Index your data using **your** criteria
- Manage recruitment efficiently and proactively
- View clients' requests and applicants with ease
- Generate payroll and billing

Your clients will value finding the right candidate for each search within a satisfactory time frame.

Dev-NTIC offer a flexible automated system that allows you to attain these objectives without any waste of time.

PRIM est le logiciel par excellence pour la gestion de votre recrutement.

Vous prenez beaucoup de temps pour classer vos dossiers de candidat? Rechercher une correspondance entre une demande et un candidat? Vous contactez même des candidats qui ne correspondent pas exactement au profil recherché?

PRIM vous fera sauver un temps précieux, afin que vous vous consacriez aux tâches qui ajoutent de la valeur pour vos clients.

PRIM vous permet :

- D'indexer vos dossiers de candidats selon **vos critères**
- Gérer le recrutement en étant efficace et proactif
- Visualiser aisément toutes les requêtes de vos clients ainsi que tous les candidats potentiels
- Produire et gérer les payes et la facturation

Ce qui ajoute de la valeur pour vos clients est de trouver le bon candidat pour chaque demande, dans un délai satisfaisant.

Dev-NTIC vous proposons un système automatisé et flexible qui vous permet d'atteindre ces objectifs sans perte de temps.

www.devntic.com



First Advantage Canada Inc. has been working with leading Canadian staffing and placement agencies since 1996 and is providing services to a growing number of ACSESS members. First Advantage offers solutions designed to help our clients reduce the time and cost associated with sourcing, assessing and screening candidates by presenting options to engage and attract ready to work candidates. For further information please visit www.fadv.ca

First Advantage Canada Inc. collabore avec les principales agences canadiennes de recrutement et placement de personnel depuis 1996 et fournit des services à un nombre croissant de membres d'ACSESS. First Advantage offre des solutions qui visent à aider notre clientèle à réduire le temps et les coûts associés à la recherche, à l'évaluation et à la sélection de candidats en proposant des options en vue d'engager et d'attirer des candidats disposés à travailler. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site www.fadv.ca



Garda is one of the leading pre-employment screening companies in Canada. Garda's wide range of services includes; verifications of criminal records, credit reports, references, diplomas as well as psychometric assessments, drug and alcohol testing and much more. Garda's experts can help you to make the right hiring decisions.

Garda compte parmi les plus importantes entreprises de vérifications préemploi au Canada. Notre vaste gamme de services inclut la vérification de dossiers criminels, de dossiers de crédit, de références, de diplômes ainsi que des évaluations psychométriques, des tests de dépistage de drogues et d'alcool et bien plus.

www.gardapreemployment.com



Hire Image Canada's focus is to protect your business and reputation. By implementing our key pre-employment screening program, which is offered in both English and French, companies have been better able to hire qualified candidates. This results in increased productivity, reduced costs, maximized time and the preservation of your hard-earned reputation.

La priorité de Hire Image Canada est de protéger votre entreprise et votre réputation. En mettant en œuvre notre programme clé de vérifications préalables à l'emploi, offert en anglais et en français, les entreprises sont davantage en mesure d'embaucher des candidats qualifiés. Cette façon de faire permet d'augmenter la productivité, de réduire les coûts, de maximiser le temps et de préserver votre réputation durement acquise.

www.hireimage.com



LinkedIn Corporate Solutions for Staffing Firms provides access to the largest active and passive talent pool in Canada. Thousands of recruiting professionals around the world use our solutions to find, contact, influence and place the world's best talent. For more information on how to gain a competitive recruiting edge contact Owen Manley at omanley@linkedin.com

On Thursday May 3rd LinkedIn will be providing free professional head shots to all ACSESS conference attendees. This is a great opportunity to update your LinkedIn profile with a fresh, professional photo. Did you know that profiles with a photo get an average of 40% more clicks than those without?

LinkedIn Corporate Solutions pour les agences de recrutement et placement de personnel donne accès au plus vaste bassin de talents actifs et passifs au Canada. Des milliers de recruteurs professionnels du monde entier utilisent nos solutions pour trouver, contacter, influencer et placer les meilleurs talents au monde. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon d'obtenir un avantage concurrentiel en matière de recrutement, communiquez avec Owen Manley à omanley@linkedin.com

Le jeudi 3 mai LinkedIn proposera aux participants au congrès d'ACSESS une photographie gratuite du visage par un professionnel. Profitez-en pour mettre à jour votre profil sur LinkedIn en y affichant une photo professionnelle récente. Saviez-vous que les profils avec photo obtenaient en moyenne 40 % plus de cliques que ceux sans photo?



Monster's suite of recruitment solutions enables its customers to manage, automate and streamline the hiring process while adhering to strict policy standards. Monster puts you in complete control of the hiring process and allows automatic, real-time evaluation of candidates at each and every step. Visit hiring.monster.ca

La panoplie de solutions de recrutement Monster permet à nos clients de gérer, d'automatiser et de simplifier le processus de recrutement tout en adhérant aux standards de votre organisation, aussi stricts soient-ils. Monster vous donne le plein contrôle de votre processus de recrutement. Rendez-vous au recruter.monster.ca



Tripemco is very pleased to introduce their Just For Recruiters Insurance Program. Due to Tripemco's in depth knowledge of your industry, a policy has been designed exclusively for the Recruitment/Staffing industry including Professional Liability.

Let Tripemco review your present policy and highlight where we can fill any gaps in coverage you may presently have.

Tripemco est très fière de lancer son programme d'assurance réservé aux recruteurs – Just For Recruiters. Tripemco, qui connaît à fond votre secteur d'activité, a conçu une police exclusivement pour l'industrie du recrutement et placement de personnel et comprenant la responsabilité professionnelle.

Laissez Tripemco examiner votre police actuelle et vous montrer comment elle peut corriger les éventuelles lacunes de votre couverture.

www.tripemco.com

suite de la page 7

établir une relation de confiance avec leurs prestataires de services qui les aide à économiser du temps et de l'argent.

- Dites merci à vos clients et à vos candidats.** Remerciez sincèrement vos clients d'avoir fait appel à vos services. En restant humble et en appréciant sincèrement la relation et les possibilités qui en découlent, vous augmentez également les chances qu'on recommande vos services auprès d'autres personnes. La publicité de bouche à oreille est l'une des façons les plus efficaces et les plus rapides de stimuler vos affaires et de trouver les talents les plus prometteurs lorsque vous répondez à des demandes de présentation de candidats.

Ces conseils astucieux devraient vous permettre de mener en permanence des activités de recrutement et placement de personnel avec brio tout en préservant votre équilibre personnel. ■



Putting Canadians to Work

Staffing for Canada Week | La semaine du placement pour le Canada

Staffing for Canada Week June 3rd to 9th 2012

ACSESS would like to remind all our member companies to show appreciation to their employees and field workers. We encourage all members to participate in local events and celebrate our industry.

For more than 30 years LMS PROLINK Ltd. has been providing custom insurance solutions for Staffing Companies and their Independent Contractors nationwide.



Our extensive line of professional insurance products exclusive to ACSESS members include:

- ✓ *Commercial General Liability Insurance*
- ✓ *Errors & Omissions Insurance*
- ✓ *Crime & Property Insurance Packages*

Enhanced coverages available for IT, Financial, Engineering and Light Industrial Staffing Companies.



LEARN MORE:

Jonathan Bracamonte | *StaffLINK Account Executive*
P: 800.663.6828 | E: StaffLINK@LMS.ca | www.LMS.ca/StaffLINK

Conference 2012 Program Overview

Wednesday, May 2nd, 2012

Conference Opening – Laura Secord Secondary School Drumline

Keynote Presentation by **Arlene Dickinson** – Lessons from the Den:
Succeeding at Business and being an Entrepreneur

Awards Gala Dinner

Thursday, May 3rd, 2012

Keynote Address by **David Arkless** – Vice-President of the International
Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) and President,
Global Corporate & Government Affairs, Manpower

Customer Satisfaction Trends – **Eric Gregg & Ross Levadi**

Staffing Industry: Health and Safety Challenges –
James Ebidia, CRSP, ASA, RN

Core Industry Training: Legal Aspects (Recruitment) –
Kimberley Chesney, CPC

Policy Panel Discussion – Provincial Policy Issues of Interest and Key
Challenges facing the staffing services industry in Canada

Industry Super Session: Best Practices that Drive Revenue – **Rob Mosley**

Core Industry Training: Recruitment and Selection –
Bruce McAlpine, MBA, CPC

Market Trends, Innovations & Opportunities – **Barry Asin**

Core Industry Training: Legal Aspects (Staffing Services) –
Sherri Strong, CPC

Optional Fallsview Dine-Around

Friday, May 4th, 2012

Opening Plenary, Simon Cotter – Humour in the Workplace

Secrets of Effective Presentations – **Bill Smalley**

Leaders Leading: Building the Bridge to Respond to the New Economic
Realities – **Trudy Parsons, MBA, CIM**

Core Industry Training: Health & Safety (Ontario) –
Gaitri Nanan, CPC, CSP & Dave Wells, CPC

Closing Lunch & Keynote Address by
Major General (Rtd) Lewis Mackenzie –
The Value of Leadership & How to Solve Problems

A photograph of a large waterfall cascading over a rocky cliff, with a small building visible at the base of the falls.

For full Conference details
and to Register,
please visit
www.acsess.org
or call 1.888.232.4962

ACSESS NEW MEMBERS ■ NOUVEAUX MEMBRES D'ACSESS

October 2011 – February 2012 ■ octobre 2011 – février 2012

CORPORATE MEMBERS / MEMBRES CORPORATIFS

Black Eagle Executive Search
Oakville, ON

Comtech Group Inc.
Markham, ON

Endeavour Personnel Ltd.
Brampton, ON

EverStaff, LLC
Independence, OH

Gestion du Personnel LM
Montreal, QC

Le Groupe Montpetit Ressources Humaines Inc.
Montreal, QC

PeopleToGo Inc.
Markham, ON

Plan IT Finance Inc.
Toronto, ON

Provision IT Resources
Toronto, ON

Stafflink Services Ltd.
New Westminster, BC

Summit Personnel Services
Windsor, ON

Swim International Recruiting
Vancouver, BC

AFFILIATE MEMBERS / MEMBRES AFFILIÉS

Hire Image Canada
Hamilton, ON

CPC GRADUATES ■ DIPLÔMÉS DU CPC

ACSESS congratulates the following 18 recent graduates of the CPC Program. Your dedication and commitment to professionalism within our industry is applauded and we encourage you to use your CPC designation with pride.

ACSESS tient à féliciter les 18 récents finissants du programme CPC. Nous saluons votre dévouement et votre engagement et nous vous encourageons à utiliser votre désignation CPC avec fierté. Toutes nos félicitations!

Tracey Arseneau, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Aaron Campau, CPC
Aimco Staffing Solutions –
A Division of Design Group Staffing Inc.

John Cappelli, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Dior Côté, CPC
Cobell Recruitment

Alfredo De Leon, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Rickardo Earle, CPC
Aimco Staffing Solutions –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Helen El Kady, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Dan Gobeil, CPC
Grasslands Recruitment Specialists

Ron Goldson, CPC
Plan IT Finance Inc.

Luben Kouschlev, CPC
Employal Inc.

Kathy March, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Jessica McCarthy, CPC
Advantage Personnel Ltd.

Wendy McCoy, CPC
CTS North America

Bruce Mullock, CPC
Ian Martin Limited

Dona Plewis, CPC
Grasslands Recruitment Specialists

Lorri Sumner, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Patricia Sykes, CPC
The People Bank –
A Division of Design Group Staffing Inc.

Jaime Taylor, CPC
Express Employment Professionals



FINANCIAL STRENGTH FOR STAFFING KNOWS NO BOUNDARIES

Advance has served Canadian clients since 2004, and is a proud supporter of ACSESS.

Through our innovative strategic services and funding, our sole mission is to help staffing firms grow:

- Local lock box
- Advance rates up to 90%
- Competitive rate structures
- Strategic support including Employer of Record/Payroll Services



888.651.6500

www.advancepayroll.com



Finding qualified candidates has never been easier.

The Postmedia Recruitment Network delivers the most value to employers by attracting the best jobseekers from all categories across Canada. We offer multiple platforms to bring you an integrated one-stop approach, through:

- Job Listings
- Marketplace on Facebook
- Diversity Network
- Mass Syndicated Exposure
- Recruitment Branding
- Print



For additional information on rates, job packs, and display advertising, contact us at: 1-866-435-9675



working.com

FINANCIAL POST

canadianretail.com

Appreciation is extended to sponsors and exhibitors for their generous support of ACSESS Conference 2012
 Nous tenons à remercier tous nos commanditaires et exposants pour leur soutien continu du Congrès Annuel ACSESS

SPONSORS

PLATINUM

SILVER



SPEAKER

AUDIO VISUAL

RECEPTION



PARTNER

DELEGATE BAG

LANYARDS / NAME BADGES



CORPORATE



EXHIBITORS

