



Bentall
CAPITAL



Bentall Au nombre des 50 Employeurs de choix au Canada !

Decembre 2007

«C'est par un pas que débute un voyage de mille lieux». Si l'on applique à Bentall ce message du philosophe chinois Confucius, il est facile de s'imaginer qu'avec 1100 employé(e)s dynamiques et voué(e)s à l'esprit d'équipe, nous allons fouler grand nombre de nouveaux sols prometteurs.

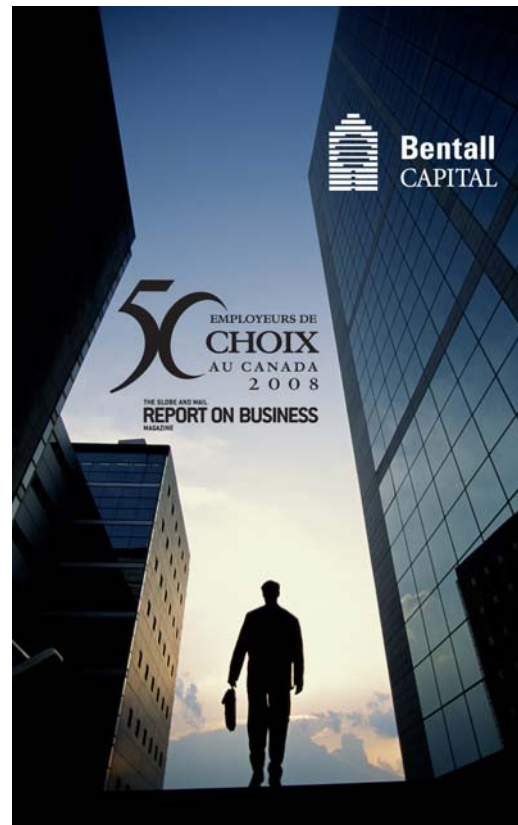
Bentall Capital a connu une année extraordinaire, que ce soit au Canada, aux États-Unis ou en Chine, et je suis fier de tout ce que nous avons accompli ensemble.

Mais je suis encore plus fier de savoir que nos employé(e)s nous ont encore coté comme étant l'un des 50 Employeurs de choix au Canada. Le fait que des personnes de qualité considèrent Bentall comme un endroit où il est agréable de travailler me touche énormément. Je tiens à remercier tous et toutes nos employé(e)s pour avoir contribué à faire de Bentall un chef de file dans le secteur de l'immobilier et un employeur de choix reconnu. Merci pour un vrai travail d'équipe!

Je me réjouis à l'avance du chemin que nous allons ensemble parcourir à l'avenir.

Bien à vous,

Gary Whitelaw



Le communiqué de presse suivant explique pourquoi nous sommes fiers d'être au nombre des employeurs considérés comme des chefs de file au Canada.

www.bentall.com

Vancouver . Calgary . Edmonton . Winnipeg . Toronto . Ottawa . Montreal . Seattle

Nouvelles et information

Pour diffusion immédiate

Le 3 janvier 2008

Personne-ressource :

Marcia McDougall, Hewitt & Associés, 416 225-5001, marcia.mcdougall@hewitt.com

Selon Hewitt & Associés, les 50 Employeurs de choix au Canada font preuve de souplesse et d'intégrité

Les données étoffées de l'enquête annuelle sur les Employeurs de choix fournissent des renseignements sur la façon dont les organisations canadiennes s'ajustent à un marché du travail en pleine évolution

TORONTO — Malgré une pénurie de main-d'œuvre plus marquée au Canada par rapport à l'an dernier, en particulier dans l'Ouest, certaines organisations parviennent à maintenir un niveau de mobilisation élevé et à retenir leurs employés. Selon les résultats de l'étude annuelle *50 Employeurs de choix au Canada* menée par Hewitt & Associés, une firme internationale de services de ressources humaines, le niveau de mobilisation moyen des organisations identifiées parmi les *50 Employeurs de choix au Canada* cette année demeure inchangé à 77 %, tandis qu'il est de 58 % dans les autres organisations ayant participé à l'étude.

« Comme la demande de main-d'œuvre commence à excéder l'offre, on aurait pu s'attendre à une diminution de la mobilisation des employés — mesure de l'engagement émotif et intellectuel des employés à l'égard de l'organisation pour laquelle ils travaillent — explique Daniel Drolet, coordonnateur pour le Québec de l'étude des *Employeurs de choix au Canada* de Hewitt & Associés. Ça n'a toutefois pas été le cas. Nous constatons que de nombreux employeurs cherchent de plus en plus à soutenir et accroître le niveau de mobilisation de leurs employés. Ils consacrent beaucoup de ressources et de temps pour connaître l'opinion de leurs divers groupes d'employés. Ils sont ainsi en mesure d'apporter des changements au milieu de travail ainsi qu'aux programmes de ressources humaines et de mieux accompagner les gestionnaires et les dirigeants de l'organisation. »

Le palmarès 2008 des *50 Employeurs de choix au Canada* — ci-joint — est publié dans l'édition de janvier du magazine *Report on Business* du quotidien *The Globe and Mail*, ainsi que dans le quotidien *La Presse* — édition du 28 décembre 2007. Les réponses au sondage fournies par plus de 100 000 employés œuvrant au sein de 115 organisations canadiennes ont permis d'établir le palmarès 2008. De plus, un sondage distinct a recueilli l'opinion de 1 400 dirigeants et professionnels en ressources humaines travaillant dans ces organisations.

Souplesse et équilibre

Encore une fois, l'Alberta, la province la plus durement touchée par la pénurie de main-d'œuvre, affiche le niveau de mobilisation des employés le plus bas. Le niveau pour l'ensemble des entreprises ayant participé à l'étude 2008 est de 64 % en moyenne, tandis qu'il s'établit à 63 % chez les travailleurs albertains. Il s'agit toutefois d'une hausse de deux points de pourcentage par rapport à l'année dernière, puisque ce taux s'établissait à 61 % dans cette province. Six organisations albertaines se sont classées parmi les *50 Employeurs de choix au Canada* cette année, soit le même nombre qu'en 2007.

« La première réaction de certains employeurs pour retenir leurs employés, particulièrement en Alberta, est d'offrir de meilleurs salaires, commente M. Drolet. Toutefois, en situation de pénurie de main-d'œuvre, le salaire, à condition qu'il soit concurrentiel, n'est pas l'unique facteur motivant la décision d'un employé de demeurer au sein d'une organisation ou de la quitter. »

Pour bon nombre d'employés, c'est la souplesse qui prévaut : ils veulent profiter à la fois d'un aménagement flexible de leur horaire de travail, afin de l'adapter aux autres facettes de leur vie, de même que d'un équilibre travail et vie personnelle répondant à leurs besoins.

Les résultats de l'étude démontrent ainsi qu'une plus grande souplesse favorise un accroissement marqué de la mobilisation des employés. On constate en effet, selon les divers programmes offerts, une hausse de la mobilisation de deux à sept points de pourcentage.

Les *50 Employeurs de choix*, en particulier ceux qui se trouvent au sommet du palmarès, réussissent en général mieux que les autres organisations à offrir la souplesse et l'équilibre souhaités. Chez les employeurs occupant les 10 premiers échelons du palmarès, 87 % des employés ont indiqué être d'accord ou fortement d'accord avec l'énoncé suivant : « La flexibilité de mon horaire de travail convient au type d'emploi que j'occupe. » Cette proportion diminue toutefois à 64 % pour les employés des 10 derniers employeurs au classement. De la même manière, 54 % des employés œuvrant chez les 10 employeurs en bas de classement se sont dits d'accord ou fortement d'accord avec le fait qu'ils bénéficient d'un juste équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, contre 77 % chez les 10 meilleurs employeurs.

« En offrant le plus de souplesse possible, les employeurs contribuent à accroître la mobilisation des employés, ajoute M. Drolet. La main-d'œuvre étant de plus en plus diversifiée, les employeurs doivent trouver des façons de répondre aux différents besoins en matière de souplesse et d'équilibre. Les *Employeurs de choix* sont d'ailleurs des chefs de file à ce chapitre depuis de nombreuses années. »

Valeurs et intégrité

Un autre élément permettant aux *Employeurs de choix* de se démarquer est l'attention qu'ils portent aux valeurs et à l'intégrité. La réalité actuelle du monde des affaires fait en sorte que les conseils d'administration et les organismes de réglementation sont de plus en plus attentifs aux éléments qui influencent le comportement des employés au quotidien. Dans le cadre de l'enquête, les employés ont été sondés au sujet de la place qu'occupent les valeurs et l'intégré au sein de leur organisation.

- **Valeurs** — degré de concordance entre les valeurs personnelles d'un employé et celles de l'organisation et le sens de la responsabilité relativement au respect des valeurs. L'écart entre les 10 premiers employeurs du palmarès et les 10 derniers est frappant : 83 % des employés du premier groupe ont affirmé être d'accord ou fortement d'accord avec le fait que leurs valeurs personnelles concordent avec celles de l'organisation où ils travaillent, contre seulement 36 % des employés du second groupe. De plus, 84 % du personnel des employeurs occupant les 10 premières places est d'accord ou fortement d'accord avec le fait qu'il incombe aux employés de vivre selon les valeurs de l'organisation, contre 38 % chez les employeurs qui occupent les 10 derniers rangs.
- **Intégrité et éthique** — degré d'intégrité et d'éthique professionnelle dont font preuve les collègues de travail, les gestionnaires et la haute direction. Les employés des 10 employeurs en tête du classement ont indiqué à 80 % être d'accord ou fortement d'accord avec le fait que leurs collègues font preuve d'intégrité et ont un comportement éthique en tout temps, contre seulement 60 % chez les 10 employeurs au bas de la liste. En ce qui a trait aux gestionnaires, ces résultats ont été respectivement de 90 % et de 63 %. Une différence plus marquée a été exprimée en ce qui concerne la haute direction : les employés des 10 premiers employeurs ont indiqué à 89 % être d'accord ou fortement d'accord avec le fait que la haute direction fait preuve d'intégrité et adopte un comportement éthique en tout temps, contre 48 % chez les 10 employeurs du bas de la liste.

« Ce n'est pas surprenant que le niveau de mobilisation soit plus élevé dans les organisations où les employés ont l'impression de partager les mêmes valeurs que leur employeur, explique M. Drolet. L'impression de partager un « objectif commun » contribue en effet à accroître la mobilisation des employés, surtout chez les travailleurs plus âgés. Par contre, une impression de manque d'intégrité de la part de collègues, de gestionnaires ou de la haute direction a, comme on s'y attend, une incidence négative sur le niveau de mobilisation. La plus grande surprise, dans ces résultats, est l'opinion fortement négative quant à l'éthique des hauts dirigeants dans les organisations ayant un faible taux de mobilisation. »

Le nouveau milieu de travail

« Les changements dans la démographie ont une incidence très forte sur la valeur accordée par les organisations à leur personnel et sur les stratégies qu'elles mettent en œuvre pour recruter et retenir les employés, souligne M. Drolet. Cela rend donc plus difficile, mais pas impossible, l'atteinte d'un niveau de mobilisation élevé. Les *Employeurs de choix* de cette année le démontrent clairement. »

Les organisations qui ont participé à l'étude des *50 Employeurs de choix au Canada* peuvent consulter en ligne une base de données contenant une foule de renseignements provenant des réponses de leurs propres employés, de ceux des *50 Employeurs de choix* et d'organisations concurrentes. « Nos données comparatives sont très étoffées. Nous pouvons établir une comparaison entre une organisation et ses concurrents pour un large éventail de secteurs, de niveaux de mobilisation et de facteurs démographiques tels que les types de postes, les générations, les années de services, le sexe, etc., poursuit M. Drolet. Les renseignements de ce genre peuvent fournir un avantage concurrentiel de taille pour recruter des employés talentueux dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. »

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de l'étude des 50 Employeurs de choix au Canada de Hewitt & Associés, veuillez consulter le site Web de l'étude, au www.hewitt.com/bestemployerscanada. Pour consulter d'autres résultats de l'étude 2008 des 50 Employeurs de choix ou encore pour communiquer avec un des employeurs de choix de cette année ou avec un conseiller de Hewitt & Associés, veuillez vous adresser à Marcia McDougall, au 416 225-5001 ou à marcia.mcdougall@hewitt.com.

À propos de Hewitt & Associés. Forte de plus de 65 ans d'expérience, Hewitt & Associés, Inc. (NYSE : HEW) est la plus importante société d'experts-conseils en gestion et en impartition des ressources humaines au monde. Elle conseille plus de 2 300 sociétés et administre les ressources humaines, les services de paie ainsi que les programmes de soins de santé et de retraite au nom de 340 sociétés comptant des millions d'employés et de retraités dans le monde. Présente dans 35 pays, Hewitt emploie près de 24 000 personnes. Au Canada, ses bureaux sont situés à Montréal, Toronto, Vancouver, Calgary et Régina. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le www.hewitt.com.

###



50 Employeurs de choix au Canada en 2008

1	EllisDon Corporation	London ON
2	Wellington West Holdings Inc.	Winnipeg MB
3	PCL Constructors Inc.	Edmonton AB
4	Bennett Jones LLP	Calgary AB
5	Edward Jones Canada	Mississauga ON
6	JTI-Macdonald Corp.	Mississauga ON
7	Financement agricole Canada	Regina SK
8	Envision Financial	Langley BC
9	Intuit Canada	Edmonton AB
10	GlaxoSmithKline Inc.	Mississauga ON
11	Les Services G & K Canada Inc.	Mississauga ON
12	Starwood Hotels & Resorts (Canada)	Toronto ON
13	Les Coopérateurs	Guelph ON
14	Ceridian Canada Ltd.	Markham ON
15	Flight Centre North America	Vancouver BC
16	CIMA+	Montréal QC
17	Earls Restaurants Ltd.	North Vancouver BC
18	Ivanhoé Cambridge Inc.	Montréal QC
19	Groupe Scotiabank	Toronto ON
20	Marriott Lodging Canada	Mississauga ON
21	BC Biomedical Laboratories Ltd.	Surrey BC
22	AstraZeneca Canada Inc.	Mississauga ON
23	Sleep Country Canada	Toronto ON
24	Business Objects	Vancouver BC
25	Rocky Mountaineer Vacations	Vancouver BC
26	British Columbia Automobile Association	Burnaby BC
27	Hôtels Delta	Toronto ON
28	Groupe Robert Inc.	Boucherville QC
29	Hoffmann-La Roche Limited	Mississauga ON
30	Cintas Canada Ltd.	Toronto ON
31	Deloitte & Touche LLP	Toronto ON
32	Keg Restaurants Ltd.	Toronto ON
33	Ultramar Ltée	Montréal QC
34	Abbott Canada	St.-Laurent QC
35	Novartis Pharma Canada Inc.	Dorval QC

36	Restaurants McDonald's du Canada	Toronto ON
37	Midwest Surveys Inc.	Calgary AB
38	Bell Nordiq	Montréal QC
39	L'Union Canadienne	Québec QC
40	Bentall Capital LP	Toronto ON
41	Banque Nationale du Canada	Montréal QC
42	Corporate Express Canada	Mississauga ON
43	R.C. Purdy Chocolates Ltd.	Vancouver BC
44	Canadian Western Bank	Edmonton AB
45	Groupe Aecon Ltée	Toronto ON
46	CONEXUS	Regina SK
47	Golder Associés	Burnaby BC
48	Chubb du Canada, Compagnie d'assurance	Toronto ON
49	Marcil centre de rénovation	Saint-Sauveur QC
50	Nexen Inc.	Calgary AB