



Nouvelles recrues

Samira Sakhia

Présidente et cheffe de la direction, Thérapeutique Knight



Auparavant, Samira Sakhia a occupé le poste de directrice financière pour Paladin Labs. Elle a aussi occupé divers postes de direction financière à Discreet Logic. Elle siège au CA d'Antibe Therapeutics, Crescita Therapeutics et Nuvo Pharmaceuticals.

Annie Boivin

Directrice générale de la planification fiscale et successorale, Samara bureau multifamilial



Annie Boivin, fiscaliste et planificatrice financière de formation, compte plus de 25 années d'expérience dans le domaine des services financiers. Elle était auparavant VP à la planification fiscale et successorale pour Services-conseils de gestion de patrimoine TD. Coauteure du livre *Tomber à la retraite*, elle est experte invitée régulière au magazine *Les Affaires Plus*.

Andrew Mulé

PDG, Métro Média



Andrew Mulé possède plus de 15 ans d'expérience dans le milieu des médias. Il a fait ses premières armes à *The Gazette* avant de déployer des stratégies de diffusion à grande échelle chez Benjamin et TransMet.

Jimmy Jean

VP, économiste en chef et stratège, Desjardins



Au moment de sa nomination, Jimmy Jean était économiste principal et stratège macroéconomique chez Desjardins. Il compte 20 ans d'expérience acquise au sein de grandes institutions financières, dont près d'une dizaine d'années au sein des Études économiques du Mouvement Desjardins.

Éric Côté

Président, Jaunt Air Mobility



Éric Côté a été chef de la direction pendant 15 ans au Groupe Soucy. Auparavant, il a passé 15 ans chez Bombardier Aéronautique, où il a occupé des postes de direction (ingénierie manufacturière, stratégies d'exploitation, amélioration continue, industrialisation).

Marie Pinsonneault

PVP et cheffe de la région du Québec, Morneau Shepell



Marie Pinsonneault occupait le poste de présidente, région de l'Est, à Optimum Talent. Durant sa carrière, elle a occupé des postes de cadre au sein de Thomson Corporation, Aon Hewitt, Mandrake Groupe Conseil, Radio-Canada et Québecor Multimédia.

Catherine Lemyre

VP aux talents, Ubisoft



Catherine Lemyre était auparavant VP aux talents et à la culture d'entreprise pour Intelrad. Elle a travaillé pendant 12 ans chez Roche, où elle a été entre autres directrice exécutive des ressources humaines et des communications, et gestionnaire principale de l'apprentissage et du développement. Elle a aussi été partenaire commerciale des ressources humaines chez Bombardier Aerospace.

Denis Rozon

VP exécutif et chef de la direction financière, Sphère Média



Denis Rozon a été VP et chef de la direction financière au Groupe TVA de 2006 à 2019. Depuis 2019, il occupait le poste de VP aux productions, opérations et technologies, en plus d'être chef de l'exploitation de MELS depuis 2018. Il a aussi travaillé comme VP aux finances et au développement des affaires à Astral Média Radio. Il est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec depuis 1987.



Des nominations à nous communiquer? Écrivez-nous à nominations@groupecontext.ca

Le plan de match de... Véronique Hébert

Préparer la relance dans un monde de possibilités



Catherine Charron

La dernière année en aura été une de montagnes russes en matière d'embauche dans le domaine des effets visuels. Forcées de laisser partir des artistes en attendant la reprise des tournages au début de la pandémie, des entreprises, comme la montréalaise Rodeo FX, doivent aujourd'hui mener une campagne agressive d'acquisition de nouveaux talents. Fine stratège, c'est sa nouvelle vice-présidente aux ressources humaines, Véronique Hébert, qui se chargera de trouver cette centaine de perles rares.

Se tourner vers l'international est pour l'instant presque hors de question pour pallier le manque de main-d'œuvre, laisse-t-elle entendre. Un constat difficile à faire pour une entreprise dont une centaine des 500 employés montréalais sont des expatriés.

Dans un contexte où trop peu de nouveaux artistes sortent de l'école pour répondre aux besoins de l'industrie, celle qui siège au CA de Access VFX Montréal mise sur la proactivité. « Un de nos mandats est d'aller dans les écoles secondaires pour parler de nos métiers, pour démystifier nos conditions de travail [...] et] parfois démontrer aux parents que leurs enfants auront des emplois bien rémunérés », indique-t-elle.

Rodeo FX comble ses besoins à court terme en faisant connaître son nom grâce à des bourses et de la rétroaction offertes aux étudiants, à la formation de trois cohortes de stagiaires chaque année dans son Ranch, et en faisant rayonner sa marque employeur auprès du reste de la collectivité.

Chose certaine, un arrimage entre les valeurs de l'entreprise et celle d'un candidat

est essentiel à l'embauche de ce dernier. « Bien entendu, on regarde aussi les compétences techniques, mais on cherche surtout des gens qui souhaitent rester à long terme », précise-t-elle. Celle qui évolue dans le domaine des effets visuels depuis plus de quatre ans souligne d'ailleurs que Rodeo FX offre surtout des postes permanents, dans un secteur où, très souvent, 70% de l'équipe est contractuelle.

Afin d'assurer un bon taux de rétention, Véronique Hébert rêve d'offrir aux artistes de Rodeo FX de développer leurs compétences techniques, mais aussi de communication et de rétroaction. « Souvent, un artiste aura des compétences très précises, mais on entend beaucoup de junior, de "mid", mais aussi quelques seniors, souhaiter ajouter de nouvelles cordes à leur arc », observe celle qui a été directrice du Service des ressources humaines pour le Canada à Framestore.

Le casse-tête des pieds carrés

L'importante vague d'embauches en télétravail de l'entreprise derrière plusieurs épisodes de la série *Le trône de fer* laisse planer un doute : où installer tous ces nouveaux artistes? Pour y répondre, Véronique Hébert doit se poser une myriade d'autres questions. Après tout, avant la pandémie, le télétravail était pratiquement impossible pour cette industrie où certains projets exigent de nombreuses mesures de sécurité pour en assurer la confidentialité. « Ça fait plus d'un an qu'on est en pandémie, on a réussi à le faire convenablement. Après, c'est de voir comment répondre aux besoins des clients et aux attentes des employés », anticipe la vice-présidente aux ressources humaines. ■