

*Vous avez besoin de crédibilité auprès des analystes corporatifs du siège social. Ce sont eux qui compareront les différentes soumissions. Ceci est particulièrement vrai dans le domaine des mandats de R-D qui, d'après mon expérience, sont très difficiles à enlever des mains de la maison mère.*

**Richard Peabody**  
**Président, Directeur général**  
**Harris Farinon Canada**

## **Offrez un accueil chaleureux aux employés de la maison mère**

La plupart des chefs d'entreprise valorisent la présence d'«expatriés» de la maison mère au sein de la filiale canadienne. Lors de leur retour au siège social, ces «expatriés» deviennent souvent les meilleurs ambassadeurs et les plus grands promoteurs de la filiale canadienne. Avoir des alliés à la maison mère ne peut qu'être avantageux pour la filiale canadienne.

*Il est extrêmement important de ne pas fermer sa porte aux «expatriés» dirigeant des filiales de multinationales au Canada. Notre ancien président est maintenant responsable de l'exploitation mondiale à la maison mère et est un grand promoteur du Canada. Notre mandat mondial pour un des produits les plus importants de la compagnie nous a été donné, en grande partie, grâce à lui.*

**Andrew Quinn**  
**Vice-président de l'exploitation**  
**Merck Frosst Canada Inc.**

*Il est important d'avoir des personnes du siège social au sein de votre filiale canadienne. Vous voulez qu'elles travaillent pour vous.*

*On a vu un grand nombre d'ingénieurs suédois qui sont venus pendant quelques années travailler à Montréal et qui, par après, sont retournés au siège social en Suède. Ces personnes sont devenues les meilleurs ambassadeurs pour la filiale canadienne auprès de la maison mère.*

**Lionel Hurtubise**  
**Président du conseil**  
**Communications Ericsson Inc.**