

Organisé par:

Affaires
MON ARGENT • MA CARRIÈRE • MA VIE
PLUS



En partenariat avec:



Les employeurs qu'on aime

Le Défi Meilleurs Employeurs fête ses cinq ans. Pour l'occasion, nous avons voulu savoir ce qui nous attire le plus chez un employeur. Les entreprises qu'on préfère, ce sont celles qui ont une âme et du cœur.

Qu'est-ce qui fait qu'on a envie de travailler pour son patron, pour son entreprise ou pour ses clients? Lorsque l'entreprise se montre soucieuse de l'environnement, engagée dans son milieu, respectueuse envers ses employés, cela aide beaucoup. Autrement dit, nous aimons les entreprises socialement responsables. Ce constat ressort de façon éloquent des résultats du sondage mené dans le cadre de la cinquième édition du Défi Meilleurs Employeurs, organisé par *Affaires PLUS*, Watson Wyatt et l'Ordre des CRHA et CRIA du Québec.

Cette année, 58 entreprises – un record! – ont voulu savoir à quel point elles faisaient le bonheur de leurs employés. Il faut rappeler que le Défi Meilleurs Employeurs est plus qu'un concours: puisqu'il permet de mesurer l'engagement des employés envers l'entreprise, il est aussi un outil formidable pour aider les organisations participantes à améliorer la gestion de leurs ressources humaines. Au moyen d'un questionnaire confidentiel de 62 questions, les employés des entreprises participantes se prononcent notamment sur leur rétribution et leurs avantages sociaux, sur les ressources à leur disposition, sur le climat de travail, sur leur sentiment d'appartenance à l'organisation et sur leur motivation au travail. Après compilation des résultats, Watson Wyatt est en mesure de donner aux participants une image de leur situation. Cet

exercice rigoureux s'étale sur plusieurs mois.

Une fois les données recueillies et traitées, notre jury entre en scène. Sa tâche est d'interpréter les données en fonction du contexte dans lequel œuvrent les organisations participantes. Cette année, le jury était composé d'André Bisson, président du conseil du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), de Richard Pound, chancelier de l'Université McGill et président de l'Agence mondiale anti-dopage, de Richard Drouin, président du conseil de l'Université Laval, de Florent Francœur, président-directeur général de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec, et de Maurice Boisvert, sous-ministre associé d'Emploi-Québec.

Pour cette cinquième édition du Défi, 13 entreprises ont retenu l'attention du jury, dans trois catégories.

Toutefois, au-delà des honneurs, toutes les entreprises qui participent au Défi Meilleurs Employeurs sortent gagnantes de l'exercice, parce qu'elles ont alors en main les outils leur permettant de comprendre comment devenir de meilleurs employeurs. Elles pourront ainsi attirer et garder les meilleurs employés et, en fin de compte, améliorer leurs résultats.

Quelles sont les entreprises que l'on aime et pourquoi? Une bonne partie de la réponse à cette question se trouve dans les pages suivantes.

Les participants

Nom de l'organisation	Ville	Secteur d'activité	Nombre d'employés
▶ Acier AGF	Longueuil	Acier d'armature : fabrication, installation. Échafaudage, post-tension	143
▶ Adecco Services de ressources humaines	Québec	Ressources humaines	122
▶ Alimentation Couche-Tard	Laval	Commerce de détail, alimentation	7 141
▶ Armoires Cuisines Action	Sainte-Sabine	Vente, fabrication, installation d'armoires de cuisine et de meubles-lavabos	100
▶ Aviva Canada	Montréal	Assurance de dommages	437
▶ Belisle Solution Nutrition	St-Mathias-sur-Richelieu	Fabrication d'aliments pour animaux	60
▶ BPR	Québec	Génie-conseil	705
▶ Breton, Banville & Associés	Mont-Saint-Hilaire	Ingénierie	242
▶ Caisse Desjardins de Mercier-Rosemont	Montréal	Institution financière	92
▶ Centre de réadaptation Estrie	Sherbrooke	Réadaptation en déficience physique	285
▶ Centre d'interaction Proximédia	Rouyn-Noranda	Centre contact clients	194
▶ CIMA+	Laval	Ingénierie, gestion de projets et nouvelles technologies	750
▶ Commission scolaire des Navigateurs	Saint-Romuald	Enseignement	2 975
▶ Congébec Logistique	Vanier	Entreposage frigorifique	125
▶ COREM	Québec	Recherche en traitement et transformation de substances minérales	102
▶ D.L.G.L.	Blainville	Conception de logiciels de gestion de ressources humaines	95
▶ Équipe Genetec	Saint-Laurent	Développement de logiciels de vidéosurveillance	75
▶ Équipe Spinelli	Lachine	Concessionnaire automobile	388
▶ Équipement d'emballage MMC	Laval	Équipement d'emballage	60
▶ Groupe Canam	Saint-Georges	Fabrication de composantes de construction	1 039
▶ Groupe Plombaction	Victoriaville	Construction – Mécanique du bâtiment	70
▶ INOVESCO	Joliette	Assurances et services financiers	168
▶ Interquisa Canada	Montréal	Pétrochimie	154
▶ L.L.Lozeau	Montréal	Photographie	151
▶ La Capitale assurances générales	Québec	Assurance	772
▶ La Corporation internationale Masonite - Division Celco	Saint-Romuald	Fabrication de portes résidentielles en acier et en fibre de verre	152
▶ Lauzon Planchers de bois exclusifs	Papineauville	Fabrication de planchers de bois	350
▶ Le Groupe Harnois	Saint-Thomas	Vente gros et détail de produits pétroliers	205
▶ Le Mûrier	Montréal	Communautaire et réinsertion sociale	60
▶ L-IPSE Services conseil	Sainte-Foy	Technologies de l'information	54
▶ Logitec Corporation	Montréal	Transport, arrimage	108
▶ L'Unique, assurances générales	Québec	Assurances	116
▶ Mobilier de bureau Logiflex	Deauville	Fabrication de mobilier de bureau	200
▶ Montreal P.V.C.	Saint-Laurent	Plastiques	150
▶ Motovan	Boucherville	Distribution	112
▶ Moulages & produits forgés Alcoa	Laval	Fabrication de pièces d'aluminium pour le domaine de l'aéronautique	260
▶ Objectif Lune	Montréal	Fabrication de logiciels	53
▶ Ouellet Canada	L'Islet	Appareils de chauffage électrique	189
▶ Pente des Pays-d'en-Haut	Piedmont	Divertissement	50
▶ Physio Extra	Montréal	Services et conseils en réadaptation physique	51
▶ PLB International	Boucherville	Fabrication de nourriture sèche pour animaux	110
▶ Promutuel Lanaudière	Joliette	Assurance de dommages et services financiers	71
▶ Renaissance Mark	Laval	Imprimerie	130
▶ Restaurants Pacini	La Prairie	Restauration	700
▶ Roche ltée, Groupe conseil	Sainte-Foy	Génie-conseil	810
▶ Samson, Bélair/Deloitte & Touche	Montréal	Services professionnels	1 800
▶ SCA Soins personnels	Drummondville	Produits pour l'incontinence	200
▶ Sixpro	Bon-Conseil	Sous-traitance en revêtements de surface	228
▶ Soucy Rivalair	Drummondville	Usinage	121
▶ Source Évolution	Montréal	Service-conseil en informatique	75
▶ SPI Sécurité	Blainville	Distribution d'équipement de protection	144
▶ StockerYale	Dollard-des-Ormeaux	Haute technologie	116
▶ Stryker Médical Québec LP	L'Islet	Fabrication de lits d'hôpitaux	312
▶ Sunrise Telecom Broadband	Anjou	Télécommunications	70
▶ Techno p.o.s.	Anjou	Conception et fabrication de présentoirs temporaires haut de gamme	105
▶ Teknika HBA	Sherbrooke	Génie-conseil	578
▶ Vézina, Dufault	Montréal	Cabinet en assurance de dommages et en assurance de personnes	61
▶ Wavesat	Dorval	Conception de puces électroniques WiMAX	56

Nous en sommes tous témoins, nos sociétés font l'objet de transformations profondes. D'une économie et une société industrielle, nous passons à une économie basée sur le savoir. Cette nouvelle dynamique collective concerne tous les acteurs économiques et sociaux qui seront de plus en plus amenés à miser sur la création du savoir et le développement des compétences.

Dans cette mesure - et parce que la qualité de ses services repose essentiellement sur le savoir, les compétences et le dynamisme des gens qui la composent - Raymond Chabot Grant Thornton propose un environnement de travail stimulant, propice au perfectionnement professionnel et, bien sûr, à la croissance personnelle de ses employés.

Selon Richard Payette, président et chef de la direction de Raymond Chabot Grant Thornton, un environnement favorable à l'apprentissage est un facteur de succès déterminant, un élément capital pour toute entreprise aspirant à être un employeur de choix. « Nous tentons d'offrir un milieu au sein duquel chacun est en mesure de se perfectionner, de mettre sans cesse ses compétences à profit, de se dépasser, de donner le meilleur de lui-même, à la hauteur de ses capacités. Un milieu où les employés sont à même de réaliser leurs ambitions professionnelles et personnelles. Ils sont également appuyés pour devenir

des êtres socialement responsables, à s'épanouir en tant qu'humain. Parce qu'avant tout, nous sommes une entreprise d'humains au service d'humains », souligne Monsieur Payette.

Or, au-delà de ses activités professionnelles, l'entreprise met tout en œuvre pour prendre part de façon positive au développement de sa communauté, ce qui permet à chacun de se réaliser encore plus comme individu. Et si le perfectionnement professionnel et la croissance personnelle font partie des bonnes pratiques de gestion, l'épanouissement qui en découle ajoute, quant à lui, une dimension humaine à l'expérience, une source de motivation et de mobilisation qu'on aurait tort de négliger.

Profondément ancrée dans la communauté d'affaires depuis plus de 50 ans, Raymond Chabot Grant Thornton prend au sérieux son rôle d'agent social actif. L'engagement social est un aspect fondamental qui fait partie de sa philosophie d'entreprise et de son code des valeurs. L'énoncé de la mission invite d'ailleurs l'ensemble du personnel à être « responsable professionnellement et engagé socialement. »

Devenir de meilleurs humains au service d'une entreprise toujours meilleure, pour devenir de meilleurs humains...

« Lorsqu'on s'investit totalement dans ce qui nous intéresse, on aime faire affaire avec des gens qui possèdent **la passion de bien faire**. C'est notre garantie que chaque geste posé sera le bon. »

Raymond Chabot
Grant Thornton 
rcgt.com



« C'est pourquoi je peux être assuré de la qualité des services et du maintien de normes professionnelles élevées de chacun des experts-comptables et des conseillers en administration de chez Raymond Chabot Grant Thornton. Parce qu'après tout, c'est grâce à ce souci d'excellence que mes objectifs deviennent réalité. »

Les lauréats

► Catégorie Petites entreprises

50 à 199 employés

1► Pente des Pays-d'en-Haut	4,39/5
2► Caisse Desjardins de Mercier-Rosemont	4,25/5
2► L-IPSE Services conseil	4,24/5
3► Vézina, Dufault	4,18/5
Moyenne de la catégorie	3,83/5

- Acier AGF
- Adecco Services de Ressources Humaines
- Armoires Cuisines Action
- Belisle Solution Nutrition
- Centre d'interaction Proximédia
- Congébec Logistique
- COREM
- D.L.G.L. (non admissible)
- Équipement d'emballage MMC
- Genetec
- Groupe Plombaction
- INOVESCO
- Interquisa Canada
- L.L.Lozeau
- La Corporation internationale Masonite - Division Celco
- Le Mûrier
- Logitec Corporation
- L'Unique, assurances générales
- Montreal P.V.C.
- Motovan
- Objectif Lune
- Ouellet Canada
- Physio Extra

- PLB International
- Promutuel Lanaudière
- Renaissance Mark
- Soucy Rivalair
- Source Évolution
- SPI Sécurité
- StockerYale
- Sunrise Telecom Broadband
- Techno p.o.s.
- Wavesat

NOTE :
le nom des lauréats apparaît en haut, en gras et précédé de leur position. Les autres participants sont classés par ordre alphabétique.

► Catégorie Moyennes entreprises

200 à 499 employés

1► Équipe Spinelli	4,38/5
2► Le Groupe Harnois	4,08/5
2► Lauzon - planchers de bois exclusifs	4,04/5
3► Centre de réadaptation Estrie	3,97/5
3► Breton, Banville & Associés	3,97/5
3► SCA Soins personnels	3,95/5
Moyenne de la catégorie	3,92/5

- Aviva Canada
- Mobilier de bureau Logiflex
- Moulages & produits forgés Alcoa
- Sixpro
- Stryker Médical Québec LP

► Catégorie Grandes entreprises

500 employés et plus

1► La Capitale assurances générales	4,16/5
2► CIMA+	4,12/5
3► Restaurants Pacini	4,09/5
Moyenne de la catégorie	3,88/5

- Alimentation Couche-Tard
- BPR
- Commission scolaire des Navigateurs
- Groupe Canam
- Samson, Bélair/Deloitte & Touche
- Teknika HBA

Interprétation des résultats

4,50 et plus

Ces employeurs exceptionnels ont suscité un engagement productif très fort chez tous leurs employés. En plus de maximiser la gestion des ressources humaines (GRH), ils transmettent de hautes valeurs, et le patron place l'employé au premier plan de ses priorités. On trouve généralement de telles notes chez de

petites entreprises, qui bénéficient de l'effet de proximité.

4 à 4,49

Ce sont les meilleurs employeurs du Québec. Ces entreprises prennent une série d'initiatives pour maximiser la GRH et assurer le bien-être et l'engagement productif de leurs employés.

3,75 à 3,99

Ce sont des employeurs meil-

leurs que la moyenne. Pour faire partie des meilleurs employeurs du Québec, ces entreprises doivent corriger certains aspects de leur gestion des ressources humaines.

3,25 à 3,74

La plupart des entreprises se classent dans cette catégorie. Ces employeurs suscitent chez leurs employés un engagement productif moins élevé. Avec un effort soute-

nu et des mesures appropriées, ils pourraient s'améliorer rapidement.

3,24 et moins

La gestion des ressources humaines risque de constituer un défi important pour ces entreprises, qui doivent revoir leurs façons de faire. Elles risquent de connaître un taux de roulement important et de subir des pertes de productivité causées par le manque d'engagement de leurs employés.

Les entreprises qui ont du cœur

Des entreprises qui ne polluent pas, qui redonnent à la collectivité ce qu'elles en ont reçu, qui appliquent les principes de la bonne gouvernance, qui respectent leurs employés et leurs fournisseurs : voilà le genre d'employeurs pour lesquels nous voulons tous travailler.

| par **Marie-Eve Cousineau**
photos **Rachel Côté**

« Vous voulez le voir ? » Noël Spinelli, 78 ans, a déjà les clés de sa Lexus hybride dans les mains. Au bout d'un trajet de quelques minutes en voiture, nous sommes dans le stationnement de l'église des Saints-Anges-Gardiens, à Lachine. Alerte, cet homme d'origine italienne prend l'escalier pour se rendre au jubé, s'arrête un peu pour reprendre son souffle, puis monte les dernières marches. La « Ferrari » est là. « La Ferrari des orgues ! » dit fièrement le président du conseil d'administration d'Équipe Spinelli, un concessionnaire automobile.

En six ans, Noël Spinelli a amassé pas moins d'un

Petites entreprises **N° 1**
Entreprises de 50 à 199 employés

Note globale :
4,39/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :
4,65/5

La Pente des Pays-d'en-Haut

million de dollars pour restaurer cet orgue de 1921, véritable joyau du patrimoine canadien. « À Lachine, tout le monde a entendu parler de ce projet », dit l'homme d'affaires, un passionné de musique. De toute évidence, son personnel aussi. Lors du Défi Meilleurs Employeurs, tous les employés sondés (sans exception!) se sont dits fiers de travailler pour Équipe Spinelli. Cette moyenne entreprise a même remporté la palme du meilleur employeur dans la catégorie moyennes entreprises. Un succès qui tient certainement, du moins en partie, à son engagement dans la communauté.

Le fait que l'entreprise soit un bon citoyen favoriserait-il l'engagement du personnel? Les résultats du sondage mené dans le cadre du Défi Meilleurs Employeurs tendent à le démontrer : les employés des lauréats sont plus nombreux à percevoir leur organisation comme un bon citoyen corporatif, comparativement au personnel des autres participants. C'est d'ailleurs ce que confirme une recherche menée en 2001 auprès de 1050 travailleurs par The Work Foundation and the Future Foundation, un organisme britannique sans but lucratif qui étudie le monde du travail. Les employés britanniques qui considèrent leur entreprise comme socialement responsable sont plus engagés et moins enclins à quitter leur emploi dans l'année qui suit.

Évidemment, la responsabilité sociale d'une entreprise (RSE) ne se limite pas à redonner à la collectivité ce qu'elle en a reçu. Encore faut-il respecter ses employés, leur accorder un salaire équitable, de bonnes conditions de travail et un environnement sécuritaire, éviter de pol-



Chantale Corbeil, Serge Wooley, employés, et Nicolas Raymond, directeur des ressources humaines

Une firme de placement !

À La Pente des Pays-d'en-Haut, centre de glissades sur tubes et de rafting situé à Piedmont, les employés saisonniers n'ont pas à chercher du travail à la fin de l'hiver. Leur employeur s'en charge! « On parvient à trouver un emploi aux 30 personnes qui le souhaitent », dit Nicolas Raymond, directeur des ressources humaines de cette petite entreprise familiale. Le jeune homme de 25 ans dirige ses employés notamment vers la cabane à sucre Arthur Raymond, le Chapiteau Saint-Sauveur (une salle de spectacles située sur son site) et les golfs environnants. « Je fais pratiquement passer des entrevues de sélection aux entreprises, dit Nicolas Raymond. Si elles ne respectent pas l'employé, elles n'auront pas la chance d'avoir une main-d'œuvre qualifiée et motivée. »

(ex aequo)
Petites entreprises N° 2
Entreprises de 50 à 199 employés

Caisse Desjardins Mercier- Rosemont

Note globale :
4,25/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :
4,41/5



Marc Pominville, directeur général de la Caisse, et
Denis Tremblay, directeur de la maison des jeunes Magi

La petite caisse

« Lorsqu'ils procèdent à une collecte de fonds, tous les organismes du quartier se tournent vers la Caisse [Desjardins de Mercier-Rosemont] ! » dit Denis Tremblay, directeur de la maison des jeunes Magi, à Mercier-Ouest. Lui le premier. L'institution a notamment financé une formation sur le suicide pour les animateurs de Magi, et elle participe à son événement-bénéfice « Bières et fromages ». Cette année, le directeur général de la Caisse, Marc Pominville, en sera le coprésident d'honneur. « La Caisse nous soutient fidèlement depuis plusieurs années », souligne Denis Tremblay. C'est sûrement un peu grâce à certains de ses employés, comme Nina Saint-Pierre, responsable des communications. « Magi, c'est une belle maison des jeunes, dit-elle. Mes deux enfants y vont ! »

luer, faire preuve d'intégrité, pratiquer la bonne gouvernance, avoir de la considération pour ses fournisseurs... et ne pas fermer boutique dès les premières difficultés !

Dofasco fait tout cela. Établi depuis 1912 à Hamilton, en Ontario, ce producteur d'acier, récemment acheté par le géant Arcelor, a toujours pris soin de ses employés et de ses communautés d'accueil. Dès les années 1970, l'entreprise a construit un centre récréatif pour ses employés non syndiqués et leur famille. Le complexe compte aujourd'hui deux arénas, deux gymnases, et des terrains de tennis, de soccer et de baseball.

Dofasco offre aussi de payer la moitié des frais d'un régime Weight Watchers aux retraités, aux employés et aux membres de leur famille qui souhaitent perdre du poids ! « Avant, notre taux d'attrition était inférieur à 1 %, dit Gordon Forstner, directeur des communications aux affaires publiques, mais avec le changement démographique [lire « les départs à la retraite »], il est de moins de 2,5 % . »

Dofasco, qui figure au Dow Jones Sustainability Indexes, un indice boursier regroupant des entreprises qui jouent le rôle de leaders en développement durable dans le monde, s'est forgé une image d'employeur de choix à Hamilton. Avant de mettre en branle un nouveau projet de construction, l'entreprise consulte toujours ses voisins. En 2005, elle a investi près de quatre millions de dollars dans sa région, ce dont témoigne son rapport annuel de développement durable, qu'elle distribue dans tous les foyers de Hamilton ! « Pour nous, être socialement responsables n'est pas une affaire de *branding* ou une façon de dire que nous sommes bons, ►

dit Gordon Forstner. Cela fait partie de notre modèle d'affaires. »

Équipe Spinelli n'a pas poussé aussi loin le concept de responsabilité sociale, mais elle est toujours demeurée fidèle à sa communauté et à ses employés. Cette entreprise est établie à Lachine depuis 1922. À

l'époque, les chevaux côtoyaient encore des véhicules Ford sur les routes ! Giuseppe Spinelli (le père de Noël et de Jean, aujourd'hui décédé), « oncle Joe » et un jeune homme adopté par la famille réparaient alors les voitures des riches dans une grange transformée en garage.

Depuis, les temps ont bien changé. Équipe Spinelli emploie aujourd'hui 375 personnes, réparties dans huit succursales. Des employés qu'elle tente toujours de traiter comme des membres de la famille. « Avant de prendre ma retraite, il y a neuf ans, je faisais chaque semaine le tour de toutes les succursales pour discuter avec le personnel », dit Noël Spinelli. C'est maintenant son fils Pierre, qui est à la tête de l'entreprise, un vice-pré-



Les affaires, une question de détails

Bâtir une entreprise exige le souci du détail et l'élimination de plusieurs obstacles en vue d'établir et de maintenir le contrôle.

L'Assurance Chubb, par-dessus tout, saisit la complexité des affaires.

Chubb est un chef de file qui assure plusieurs industries exigeant des connaissances hors du commun : de la biotechnologie à l'énergie à la production de films à la haute technologie et à bien d'autres encore.

Ces industries ont des risques particuliers qui leur sont uniques. Chubb est le choix de ceux qui ont à cœur de peaufiner les détails.



Pour de plus amples informations, veuillez communiquer avec votre courtier d'assurance ou visiter www.chubbinsurance.com.

Des garanties d'assurance au-delà de vos attentes

Assurance Chubb désigne Chubb du Canada Compagnie d'Assurance. Les garanties précises sont procurées sous réserve des conditions et exclusions du contrat établi.

« Quand les gens choisissent un emploi, ils ne prennent pas seulement en considération le salaire et l'emplacement de leur lieu de travail. Ils s'intéressent aussi à la réputation de l'entreprise et à ses valeurs. »

**— Simon Barrow,
consultant de People
in Business**

sident ou le directeur des ressources humaines qui s'en chargent. De plus, chaque mois, un comité de satisfaction des employés se réunit, notamment pour discuter des conditions de travail et régler certains conflits.

Pour mobiliser leur personnel, les employeurs ne doivent pas se limiter à de belles paroles. Ils doivent passer à l'action. « Lorsqu'un employeur pose des gestes concrets, les employés sont fiers, dit Julie Patenaude, conseillère, Groupe capital humain et centre de recherche et d'information du Canada, chez Watson Wyatt. Cela leur donne

aussi confiance en leur entreprise. »

En 2004, le Zoo de Granby n'a pas pris son virage vert que sur papier. Joanne Lalumière, directrice générale et secrétaire exécutive, s'est empressée d'embaucher un coordonnateur à la gestion environnementale. Sa première mission? S'attaquer au gaspillage de l'eau potable. Réparation de fuites, installation de toilettes à débit réduit et d'urinoirs sans eau... En deux ans, le Zoo a réduit sa consommation d'eau par an de 284 000 mètres cubes, soit l'équivalent de celle de 1 000 maisons unifamiliales!

En 2005, le Zoo a fait creuser 65 puits de géothermie (une technologie qui consiste à récupérer la chaleur du sol pour chauffer et climatiser un lieu) pour alimenter quatre bâtiments, dont celui des hippopotames. « Nous économisons 230 000 dollars par an et plus de 1 000 tonnes de CO₂ », dit Joanne Lalumière, autrefois directrice principale, communication et environnement chez Hydro-Québec. Grâce à la mise en place d'un tel système, on a découvert une veine d'eau qui alimente maintenant la chute de la Vallée des gorilles et la piscine à vagues du parc aquatique. « Au début, les employés étaient un peu sceptiques [face à ce virage], dit Joanne Lalumière. Maintenant, ils participent. »

D'ailleurs, ce sont eux qui ont eu l'idée d'étendre du paillis de pneus usagés sur les plates-bandes du site, d'offrir des serviettes de papier recyclé dans les restaurants et de remplacer les sachets de sucre par de vrais sucriers dans la cuisine du personnel, afin de réduire les déchets. Et gare à ceux qui se présentent en réunion avec un verre de styromousse ou des feuilles imprimées seulement côté recto! Un employé ne manquera pas de les sermonner gentiment. « Peu à peu, on se fait une réputation de zoo vert », remarque Joanne Lalumière. Une marque de commerce qui pourrait bien servir le Zoo.

Le branding d'entreprise

« Quand on est fier de travailler pour une entreprise, on en parle à ses amis,

dit Barbara Shapiro, chargée de cours senior au Département de management de l'Université Concordia. L'entreprise n'a pas à dépenser d'argent pour développer une stratégie de recrutement. »

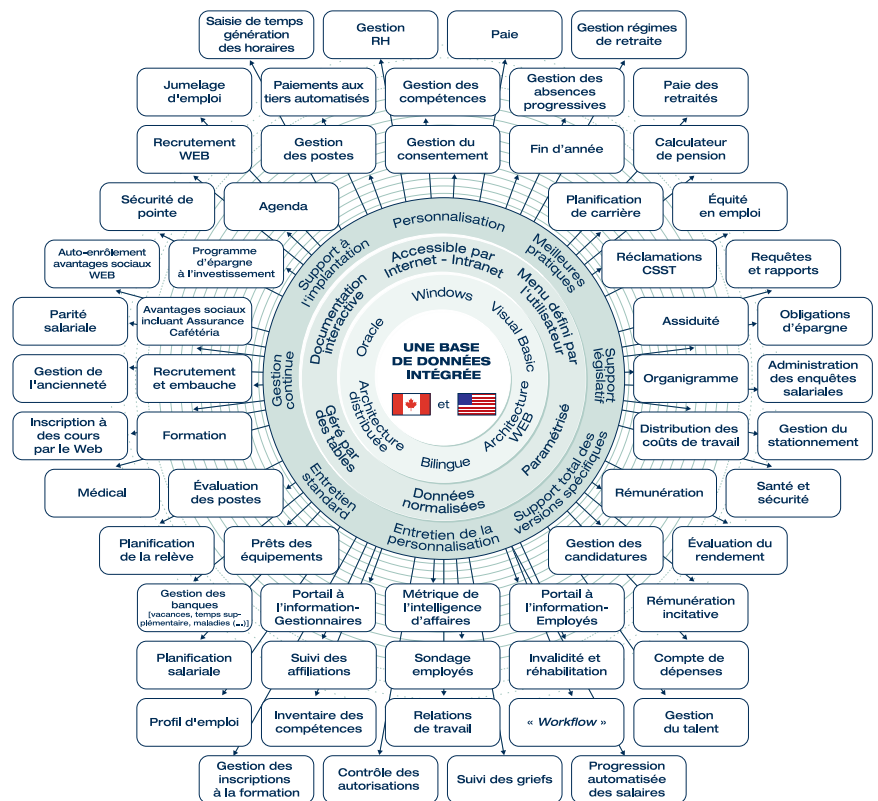
Et si elle doit le faire, cette entreprise a intérêt à prendre en compte la responsabilité sociale, d'après Simon

Barrow, coauteur du livre *The Employer Brand: Bringing the Best of Brand Management to People At Work*. Dans les années 1990, il a développé avec un collègue le concept d'« Employer Brand », selon lequel une société qui construit la stratégie de marque de ses produits en fonc-



SYSTÈME INTÉGRÉ

- ▶ Ressources humaines
- ▶ Paie
- ▶ Génération des horaires
- ▶ Régime de retraite



LA SOLUTION POUR LA GRANDE ENTREPRISE!

Contact : Richard Rousseau (450) 979-4646 www.dlgl.com



Depuis 1980...
« Nous ne faisons rien d'autre... »



tion des consommateurs doit aussi développer son «Employer brand», l'équivalent de la stratégie de marque, mais orienté vers les employés. «Quand les gens choisissent un emploi, ils ne prennent pas seulement en considération le salaire et l'emplacement de leur lieu de travail, dit le consultant de People in Business, une firme de Londres. Ils s'intéressent aussi à la réputation de l'entreprise et à ses valeurs, et voient si les dirigeants croient vraiment en celles-ci.»

«De plus en plus de candidats de la génération Y interrogent leur futur employeur sur les pratiques de l'entreprise», souligne Rick Petersen, vice-président principal, responsabilité sociale des entreprises, chez National, un cabinet de relations publiques. Avec la pénurie de main-d'œuvre, ils ont le gros bout du bâton.

Des enquêtes le montrent : en plus de privilégier la conciliation travail-famille, les jeunes travailleurs se préoccupent de l'environnement. «Davantage que les plus âgés», précise Jacques Hamel, professeur au Département de sociologie de l'Université de Montréal, qui a mené des études sur le sujet. Laure Waridel, la présidente d'Équiterre, une association qui prône la consommation responsable (elle est l'auteur d'*Acheter, c'est voter*, Éditions Écosociété, 2005), a des adeptes parmi les étudiants d'université. «Les jeunes plus scolarisés sont prêts à avoir une moins grosse bagnole pour pouvoir acheter du café équitable», dit Jacques Hamel. Convaincus, ils parviennent parfois même à imposer leurs vues à leur employeur.

L'hiver dernier, Pierre-Marc Tremblay, président de Pacini, a fait la tournée de ses 25 restaurants (voir «Savoir écouter»). Partout, des employés se sont plaints de la bouteille d'eau en plastique offerte gratuitement aux clients. «Pollution!» ont-ils dit. Pierre-Marc Tremblay les a entendus. Depuis quelques mois, un Pacini de Montréal offre de l'eau filtrée dans des bouteilles de verre ▶

(ex aequo)

Petites entreprises N° 2
Entreprises de 50 à 199 employés

L-IPSE Services conseil

Des vacances pour tous

L-IPSE Services conseil, une firme de conseillers en informatique de Québec, accorde quatre semaines de vacances à tous ses employés, qu'ils aient un an ou dix ans de service! Sans compter les jours de congé durant le temps des fêtes. «Dans d'autres boîtes, les employés se brûlent au travail, dit Steven Garneau, directeur des ressources humaines. Nous, on veut que nos gens aient un équilibre travail-famille.»

Derrière cette politique de conciliation : les deux fondateurs de la petite entreprise, Marcel Dallaire et Christian Simard, tous deux pères de famille. «Je quitte parfois le bureau en disant à mes employés que j'ai une réunion de parents à l'école», dit le président Marcel Dallaire, qui a deux enfants. Le dirigeant se doit donc d'être conséquent avec son personnel. «Nous planifions les rencontres du comité de direction, qui ont lieu le soir, en fonction de l'horaire des employés qui ont la garde partagée de leurs enfants», dit-il. On imagine le défi...

Note globale :
4,24/5

Note pour la dimension
«Organisation
en tant que citoyen» :

4,46/5



**Christian Simard et
Marcel Dallaire,
cofondateurs de L-IPSE
Services conseil**

bleu arborant le logo de la chaîne. Cette nouvelle pratique devrait être implantée dans toutes les succursales du Québec en octobre.

Deborah Moyses, chef d'équipe de la cuisine du Pacini qui offre de l'eau filtrée, se réjouit de l'initiative de son employeur, même si elle se retrouve avec une tâche de plus : stériliser et remplir les bouteilles de verre avant les périodes de pointe. « C'est

« Les jeunes se perçoivent souvent comme des victimes de mauvaises conditions de travail. Ils ressentent toujours un peu la menace de la délocalisation. »

— Jacques Hamel, professeur en sociologie à l'Université de Montréal

plus de travail, concède cette jeune femme de 23 ans surnommée "Madame Kyoto", mais on intègre cela à nos habitudes. »

Selon Rick Petersen, les moins de 30 ans ne sont pas les seuls à se préoccuper des pratiques d'entreprise de leur employeur. « Les gens leur posent plus de questions qu'auparavant, dit-il. Peut-être sont-ils plus cyniques? Ils veulent plus de transparence et d'imputabilité. »

N'empêche, d'après l'étude de la Work Foundation et de la Future Foundation, la majorité des travailleurs choisissent encore leur emploi en fonction du salaire, du caractère stimulant des tâches à accomplir, de la flexibilité de l'horaire et de la forma-

Petites entreprises N° 3
Entreprises de 50 à 199 employés

**Vézina,
Dufault**

Note globale :
4,18/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,6/5



De gauche à droite au deuxième plan : Sonia Villeneuve, Pierre Vézina, Jacques Vézina, Patrice Vézina, Annick DeChamplain, au premier plan Linda Leboeuf et Josée Tougas.

Les causes de Vézina

Les « Vézinettes » : c'est le nom d'équipe de cinq employées de Vézina, Dufault, cabinet de courtage en assurances de dommages pour entreprises. Depuis un an, ces femmes tentent d'amasser des sous pour une bonne cause : la lutte contre le cancer du sein. Muffins maison, croissants, glaces, sandwichs à la crème glacée... Elles vendent de tout à leurs 53 collègues, au profit du Centre du cancer Segal de l'Hôpital général juif de Montréal. Grâce au soutien de leur employeur et de leurs clients, elles sont parvenues à amasser 10 000 dollars. En août, elles ont pris part à une marche de 60 kilomètres en l'honneur de femmes de leur entourage qui ont souffert de cette maladie.

« Notre entreprise est très engagée sur le plan communautaire », dit Diane Quimper, directrice des ressources humaines. Avant les vacances des fêtes, le personnel prépare aussi des paniers de Noël pour une douzaine de familles défavorisées de leur quartier, Hochelaga-Maisonneuve. Et les employés se chargent de livrer les sacs d'épicerie !

Moyennes entreprises **N° 1**
Entreprises de 200 à 499 employés

Équipe Spinelli

Note globale :

4,38/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,55/5

C'est Noël !

Noël Spinelli lancera sous peu la fondation Spinelli. L'homme d'affaires, qui a étudié la contrebasse, tient à venir en aide aux artistes qui le font vibrer. « La musique m'a apporté beaucoup, dit cet homme, qui a cofondé les Concerts de La Chine, en 1976. Elle m'a transporté ailleurs. La musique élève l'esprit. » La future fondation financera aussi des projets destinés à lutter contre la pauvreté, particulièrement chez les enfants. Pierre Spinelli, président d'Équipe Spinelli, s'occupe du « Garde-manger pour tous », un organisme qui produit et distribue des repas aux enfants d'écoles primaires. « Il y a des gens autour de chez nous qui ont faim », dit Noël Spinelli.

tion offerte. Mais l'engagement de l'entreprise dans la communauté et son respect de l'environnement priment chez une forte minorité d'employés.

« Citoyenne du monde », Rym Helal, 30 ans, fait peut-être partie de ceux-là. Née en Algérie, elle a vécu aux Émirats arabes unis et en France, avant d'obtenir la citoyenneté canadienne. En octobre, cette femme, chef adjointe à la formation aux Laboratoires Abbott, une compagnie pharmaceutique, participera à un projet de coopération au Burkina Faso... avec l'appui de son employeur, qui débourse 5 000 dollars pour son séjour !

Laboratoires Abbott participe au programme « Congé solidaire » d'Uniterra. Lancé en mars 2006 par le Centre canadien d'étude et de coopération internationale et l'Entraide universitaire mondiale du Canada, ce projet permet à un employé de faire du volontariat à l'étranger pendant ses deux semaines de vacances.

« Je trouve cela formidable que mon employeur me soutienne ainsi », dit Rym Helal. En octobre 2005, elle a financé elle-même un séjour de trois semaines auprès d'orphelins du sida en Tanzanie, dans le cadre d'un projet de la Canadian Africa Community Health Alliance, établie à Ottawa. « Je partage les mêmes valeurs qu'Abbott, dit cette ancienne représentante, spécialisée en VIH-Sida. Abbott est une compagnie intègre qui se préoccupe des gens. »

Cinq employés, notamment de la Ville de Montréal et de Samson Bélaïr/Deloitte&Touche, ont déjà « testé » la formule du Congé solidaire à l'automne 2005. Une trentaine d'autres y participent cette année et se rendront en Afrique, en Asie, en Amérique centrale ou en Amérique latine. « Quelque 80 entreprises nous ont contactés pour obtenir des informations, dit Sylvain Matte, directeur du programme Uniterra. Les employeurs veulent se donner une image de marque d'entreprise responsable aux yeux de leurs employés. »



Pierre Spinelli, président,
Michel Spinelli, gérant
des pièces, et Noël Spinelli,
président du conseil

(ex aequo)

Moyennes entreprises N° 2

Entreprises de 200 à 499 employés

Note globale :

4,08/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,4/5

Le Groupe Harnois

Tout le monde en parle, mais...

Les entreprises sont encore peu proactives en matière de responsabilité sociale. Plus souvent qu'autrement, c'est à la suite d'une crise qu'elles modifient leurs pratiques. Décrite de toutes parts, Wal-Mart adhère maintenant totalement au concept de développement durable. En 2005, la multinationale a annoncé que d'ici trois ans, elle réduira la consommation d'énergie de ses magasins américains de 30 % et ses déchets solides de 25 %, rapporte *Fortune* dans un reportage paru en août. Au Colorado et au Texas, l'entreprise a même lancé deux « succursales vertes », plus efficaces sur le plan énergétique ! Il reste à voir comment ses employés accueilleront son nouveau discours...

Au Canada, les grandes entreprises socialement responsables ne sont pas légion. En 2005, *Corporate Knights*, un magazine canadien indépendant spécialisé dans le domaine de la responsabilité sociale, a sondé 213 sociétés inscrites à l'indice S&P/TSX. Seulement 15 % de celles-ci publient un rapport de développement durable, et un rapport sur cinq n'était pas imprimé sur du papier recyclé ! D'après Stephen Applebaum, professeur au Département de management de l'Université Concordia, plusieurs PME ne fournissent toujours pas d'évaluation annuelle de rendement à leurs employés. Dans ce contexte, il est difficile d'offrir un salaire juste. « Les employés ont besoin d'un *feed-back* honnête, dit Stephen Applebaum. C'est la base de tout. » Or, si les entreprises ne font pas le minimum, on se doutera bien que la responsabilité sociale ne fait pas partie de leurs préoccupations.

Pas étonnant, donc, que plusieurs employeurs ne se démarquent pas par leur engagement

dans la collectivité. D'après l'étude Work Canada, effectuée en 2004-2005 par Watson Wyatt, près du tiers des travailleurs canadiens sont indifférents ou déçus de la contribution de leur organisation. Les employés les plus négatifs s'avèrent les moins engagés dans leur travail. « C'est la poule ou l'œuf, dit Richard Bougie, directeur, développement d'affaires et marketing, chez Watson Wyatt. Soit les employés sont plus engagés parce que leur entreprise est socialement responsable, soit ils sont



Claudine Harnois, vice-présidente, entourée d'Annie Goupil et Cynthia Blanchette, conseillères en ressources humaines

déjà engagés et ils ont une meilleure perception de leur entreprise. »

D'après Jacques Hamel, de l'Université de Montréal, si les entreprises étaient plus « responsables » à l'égard des jeunes travailleurs, ceux-ci seraient plus loyaux envers elles. « Les jeunes se perçoivent souvent comme des victimes de mauvaises conditions de travail, précise-t-il. Ils ressentent toujours un peu la menace de la délocalisation. »

Rentabilité oblige, les entreprises sont parfois contraintes de mettre la clé sous la porte. En 2004, Alcan a fermé les cuves Söderberg de l'usine Arvida, au Saguenay-Lac-Saint-Jean. Une fermeture qui a causé tout un ▶

L'or vert

Depuis mai dernier, les camions-citernes du Groupe Harnois roulent à 99 kilomètres à l'heure plutôt qu'à 104. Une économie de 3 à 4 % de diesel, d'après le grossiste et détaillant de produits pétroliers établi à Saint-Thomas, dans Lanaudière. « C'est une idée de nos [205] employés, dit Annie Goupil, conseillère en ressources humaines. Cette année, nous leur avons demandé de nous suggérer des moyens d'être plus écologiques. » Résultat : l'entreprise remplacera peu à peu les camionnettes de ses représentants par des véhicules moins énergivores, comme des Jetta. « Nous offrons déjà du café équitable dans nos dépanneurs, dit Annie Goupil, et nous étudions la possibilité d'utiliser des sacs biodégradables. »



David Lauzon, président

émoi dans la région d'origine d'Alcan, une région dont l'économie dépend pour beaucoup des activités de cette multinationale. Toutefois, Alcan s'est engagée à ne congédier aucun des 550 employés; 300 d'entre eux ont finalement pris leur retraite. En 2005, elle a aussi lancé l'usine Alcan structures automobiles, qui produit des pare-chocs. « Nous avons cherché des moyens de minimiser l'impact de cette fermeture », dit Guy Delisle, directeur, gestion de la performance des cadres supérieurs, chez Alcan.

La société mise sur la durabilité depuis toujours. La durabilité de ses affaires, la durabilité de ses partenariats avec les communautés et la loyauté de son personnel. « En offrant des emplois de qualité, on est en droit de

penser que les employés seront plus engagés et accepteront de grandir au sein de notre entreprise, dit Guy Delisle. Mais ce n'est pas garanti; c'est la gageure qu'on a pris. » Jusqu'à présent, l'entreprise a gagné son pari. Au Canada, le taux d'attrition d'Alcan est de moins de 1%! (Lire la suite de nos capsules sur les entreprises lauréates aux pages 65, 66, 68, et 70). **AP**

Moyennes entreprises (ex aequo) **N° 2**

Entreprises de 200 à 499 employés

Lauzon Planchers de bois exclusifs

Note globale : **4,04/5**

Note pour la dimension « Organisation en tant que citoyen » :

4,25/5

Une implication sociale soutenue *pour faire toute une différence !*

L'entraide anime les membres de notre Cabinet depuis toujours. Mais imaginez l'impact lorsque toute une organisation se mobilise dans des projets communautaires, pendant une journée entière. C'est ce que les gens de Samson Bélair/Deloitte & Touche ont fait le vendredi 8 septembre lors de la Journée Impact.

Cet événement traduit notre volonté de contribuer concrètement au bien-être de la collectivité.



www.deloitte.ca

Deloitte.
Samson Bélair/Deloitte & Touche

Certification • Fiscalité • Consultation • Conseils financiers •

© Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l. et ses sociétés affiliées.

Partenariat durable

Lauzon Planchers de bois exclusifs est bien implanté dans l'Outaouais. En plus de soutenir divers organismes socioculturels, l'entreprise a récemment établi un partenariat de cinq ans avec Les Ateliers Boirec, une entreprise adaptée pour les personnes handicapées située à Maniwaki. « Grâce à ce contrat, nous pouvons embaucher neuf personnes », dit Michel Racine, directeur général d'Ateliers Boirec. C'est beaucoup dans une région où les entreprises adaptées se comptent sur les doigts de la main. « Pour plusieurs personnes handicapées, il s'agira d'un premier emploi », précise-t-il.

(ex aequo)

Petites entreprises **N° 3**

Entreprises de 200 à 499 employés

Centre de réadaptation Estrie

Note globale :
3,97/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,25/5

**Lucie Dumas, directrice générale
du CRE, dans la salle Inukshuk**



Être plus humain

Au Centre de réadaptation Estrie (CRE), les employés courent, mais ont le sourire. Depuis deux ans, cet organisme spécialisé dans les soins aux personnes souffrant de déficiences physiques prend un virage humaniste. Un tournant qui leur profite aussi. En plus de diriger leur personnel de façon plus humaine, les gestionnaires du CRE laissent libre cours à l'imagination du personnel.

Les employés ne manquent pas d'idées. Ils ont aménagé pour les patients, leur famille et leurs collègues une pièce propice à la méditation et à la réflexion, la salle Inukshuk (« celui qui ressemble à une personne », en inuktitut). Au Service de réadaptation fonctionnelle intensive, on a camouflé de l'équipement médical, on « prête » aux patients des œuvres pour décorer les murs de leur chambre, et on lancera sous peu des popotes collectives. Des projets qui nécessitent tous des subventions. Le CRE doit faire appel à la générosité d'autres organismes ou entreprises. « Nous cherchons toujours un donateur pour aménager notre terrasse verte sur le toit [un jardin thérapeutique] », dit la directrice générale, Lucie Dumas. Avis aux intéressés !

Nous saisissons l'importance d'avoir accès à des renseignements précis et ponctuels sur vos expéditions. Grâce à nos systèmes sans fil bidirectionnels, l'expéditeur et le destinataire peuvent maintenant repérer des envois en temps réel, dès le moment où l'envoi est déposé jusqu'à son arrivée à destination. Ceci signifie aussi que vous pouvez obtenir une confirmation de la livraison en quelques secondes. Le tout avec la tranquillité d'esprit que vous procure la plus grande entreprise de messageries au Canada.

Visitez notre site Web à
www.purolator.com
ou appelez-nous au
1 888 SHIP-123
pour obtenir de plus
amples renseignements.

Visitez www.purolator.com pour tous les détails ou appelez au 1 888 SHIP-123 pour parler à un professionnel du service à la clientèle et voir comment Purolator peut vous aider pour les envois communs comme ceux hors du commun.

Purolator
Prenez la route des affaires

(ex aequo)

Moyennes entreprises N° 3

Entreprises
de 200 à
499 employés

Note globale :
3,97/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,47/5

Breton, Banville et Associés



Steve Fiset, PDG,
et Caroline
Normandeau,
ingénieur

L'art de BBA

Dans les bureaux de la firme de génie-conseil Breton, Banville et Associés (BBA), il fait toujours 23 degrés Celsius, à un taux d'humidité de 60 %. La température idéale pour exposer des centaines d'œuvres du Musée d'art de Mont-Saint-Hilaire ! « L'institution nous a prêté des tableaux, notamment d'André Michel, un artiste de la région, dit Steve Fiset, président et chef de la direction de BBA. Nos employés ont un bel environnement de travail. » BBA, qui compte 275 employés, est très présente sur la scène culturelle locale. Depuis sept ans, elle organise en mai la Journée des arts à Mont-Saint-Hilaire, qui propose des visites, entre autres, du Musée d'art de la ville, de la Maison des cultures amérindiennes, de l'Arrière Scène (un centre théâtral qui offre des spectacles et des ateliers aux enfants, situé à Beloeil) et des bureaux de BBA. En 2006, 750 personnes ont pris part à ces activités. « Nous voulons remercier la population locale de nous accueillir », dit Steve Fiset. Et tenter d'attirer des jeunes dans les carrières du génie.

(ex aequo)

Moyennes entreprises N° 3

Entreprises
de 200 à
499 employés

Note globale :
3,95/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,17/5

SCA-Soins personnels



Michelle Poirier, directrice d'usine (au
premier plan), Isabelle Morin, directrice
des ressources humaines, et des
employés de l'usine

Des employés responsables

En dix ans d'existence, SCA-Soins personnels n'a jamais fait de mises à pied. Certes, ce fabricant de produits liés à l'incontinence, une filiale de l'entreprise suédoise SCA, est en expansion. Par contre, récemment, il aurait pu congédier des employés qui venaient d'être embauchés. C'est qu'une nouvelle machine, avec laquelle ceux-ci devaient travailler, n'a pas été livrée à temps à l'usine de Drummondville. « On leur a donné d'autres tâches qui les valorisent, dit Isabelle Morin, directrice des ressources humaines. Ils ne passent pas le balai. »

Les 200 employés de SCA-Soins personnels sont aussi responsables que leur employeur. « Ils travaillent en équipes semi-autonomes », précise Isabelle Morin. Ainsi, lorsqu'ils prennent des vacances, ils se chargent de trouver un remplaçant. Et ils n'ont pas de superviseur pendant les quarts de soir, de nuit et de fin de semaine !

À venir dans votre magazine

Novembre 2006

- Les nouveautés automobiles

Décembre 2006

- Votre argent en 2007

Tout ce qu'il faut savoir pour mieux placer son argent

Annoncez-vous dans cet environnement idéal !

Rejoignez les 371 000*
lecteurs du magazine
Affaires PLUS

Pour information – publicité
Montréal 514 392-9000
Toronto 416 733-7600

* SOURCE : PMB 2006 (CANADA TOTAL)

Grandes entreprises N° 1
Entreprises de 500 employés et plus

La Capitale assurances générales

Note globale :

4,16/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,43/5

Réal Circé, PDG, entouré d'employés
lors de leur marche mensuelle



Ça marche !

Des centaines d'employés de La Capitale Assurances générales de Québec envahissent les plaines d'Abraham un vendredi par mois. À l'heure du dîner, le personnel se réunit pour marcher environ deux kilomètres. « Cette seule activité est insuffisante pour rendre les gens en santé, remarque Réal Circé, président-directeur général – qui y participe lorsque son emploi du temps le lui permet –, mais elle peut les conscientiser. » Depuis 2005, La Capitale Assurances générales possède un comité de santé et bien-être formé d'employés. Ceux-ci ont notamment organisé, le printemps dernier, le concours « La Santé... C'est capital ». Pendant six semaines, 675 employés, réunis en équipes de deux à cinq, ont porté un podomètre à la taille pour compter le nombre de pas qu'ils font quotidiennement. L'équipe gagnante a fait pas moins de 3,9 millions de pas ! « C'est près de 4 000 kilomètres », dit Réal Circé.

Grandes entreprises **N° 2**

Entreprises de 500 employés et plus

Cima+

Note globale :

4,12/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,37/5

Le discours durable de Kazimir

On aurait pu croire que Kazimir Olechnowicz prêchait pour sa paroisse. Depuis des années, le président de Cima+, une firme d'ingénierie, vante sur toutes les tribunes les vertus de l'hydroélectricité, énergie propre et renouvelable. La flambée du pétrole, le retour de l'énergie nucléaire et le réchauffement climatique semblent lui donner raison : « En se limitant dans ses projets hydroélectriques, le Québec perd de belles occasions de créer de la richesse, croit Kazimir Olechnowicz. Aux États-Unis, la plupart des centrales sont thermiques au charbon. En raison des vents dominants, elles polluent notre province. En vendant de l'hydroélectricité aux Américains, on limiterait les dégâts. »



Kazimir Olechnowicz,
président

Restaurants Pacini

Karine Rodrigue, adjointe administrative, et Pierre Marc Tremblay, président



Grandes entreprises **N° 3**

Entreprises de 500 employés et plus

Note globale :

4,09/5

Note pour la dimension
« Organisation
en tant que citoyen » :

4,21/5

Savoir écouter

Pierre Marc Tremblay, président et chef de la direction de Pacini, est parti à la rencontre de ses 700 employés, en février dernier. Pour la première fois, il a fait la tournée de ses 25 restaurants, aux quatre coins du Québec. Le but de l'exercice ? Écouter activement son personnel. « J'ai suivi une formation avec un psychologue industriel spécialement pour cela », dit-il. Les rencontres se tenaient sans les gérants, mais en présence d'un membre de la direction de l'entreprise. « C'était le "gardien de mon écoute", dit Pierre Marc Tremblay. Lorsque je m'apprêtais à interrompre un employé, il pouvait intervenir, et me demander de le laisser continuer. » **AP**