

CONCOURS ISO FAMILLES



Ghislain Lévesque et sa famille au très cosy «bistrot» de DLGL.

installés à Blainville, une municipalité très familiale, plutôt qu'à Montréal. Au lieu de stresser dans le trafic trois heures par jour, la plupart de nos salariés sont à 10 minutes de chez eux.»

Pourquoi un tel souci du bien-être des employés dans un milieu habituellement plus allumé par la performance que par la vie de famille? «J'ai connu les débuts de l'industrie informatique, répond Jacques Guénette. On travaillait 18 heures par jour, sept jours sur sept, et on dormait parfois trois nuits de suite sous nos bureaux! D'où de nombreux divorces, épisodes d'épuisement professionnel et dépressions. En fondant DLGL, en 1980, je me suis juré de ne pas reproduire une telle situation.»

Pour éviter les cadences infernales, DLGL se fait un point d'honneur de ne jamais signer de contrats déraisonnables avec ses clients, parmi lesquels figurent le Mouvement Desjardins, VIA Rail et Molson. Ce qui ne l'empêche pas d'avoir un chiffre d'affaires de 14,5 millions et une croissance moyenne annuelle de 20%. DLGL a raflé de nombreux prix et a été retenue, chaque année depuis 1999, parmi les 50 sociétés privées les mieux gérées au Canada (concours organisé par Samson, Bélair, Deloitte et Touche, la CIBC et le journal *Les Affaires*).

Enfant malade? Journée pédagogique? Rien n'empêche les employés de boulonner chez eux lorsque cela est nécessaire. Le télétravail est d'autant mieux intégré dans les mœurs qu'une allocation de 500 dollars

Ce soir on sort... au bureau!

Cinéma maison, canapés moelleux, billard : les bureaux de DLGL sont si accueillants que les employés y reviennent le soir et la fin de semaine !

PAR ISABELLE GRÉGOIRE

LES SALARIÉS DE DLGL aiment tellement leurs bureaux qu'ils y reviennent le soir et la fin de semaine pour s'amuser avec leur petite famille! Un «bistrot» très cosy est aménagé au sous-sol de cette entreprise de Blainville, spécialisée dans les logiciels de gestion des ressources humaines. Avec cinéma maison, canapés moelleux, simulateurs de courses d'automobiles, billard. Sans oublier un bar bien garni – et les consommations gratuites –, dont personne, semble-t-il, n'abuse indûment. L'endroit est également couru en semaine, au moment du dîner et du cinq à sept.

Le gymnase est ouvert lui aussi sept jours sur sept. Le week-end, il résonne des jeux des enfants du personnel. Et à 11 h, le mardi de ma visite, deux informaticiens en

short et t-shirt y jouaient au badminton. Volley-ball, tae boxe, musculation, filet d'entraînement pour le golf (dans le garage)... Même cinq vélos sont mis gracieusement à la disposition des employés et des clients, qui ont accès à une piste cyclable à l'arrière du bâtiment. «Le sport crée des liens, améliore l'ambiance générale et rend tout le groupe encore plus productif», dit Annie Guénette, responsable du marketing.

«Favoriser la conciliation travail-famille et la qualité de la vie a toujours été notre objectif», ajoute son père, Jacques Guénette, président fondateur. Il a investi 250 000 dollars dans l'aménagement du gymnase dès la construction du bâtiment, en 1993, et 80 000 dollars dans celui du bistrot. «Ce n'est pas un hasard si nous nous sommes



Médéric Feuillault, 10 ans, 4^e année, Collège Français de Longueuil

«Je ne trouve pas la vie difficile. Je me lève à 6 h 30 pendant la

semaine pour prendre mon autobus à 7 h 30. Le soir, je reviens à la maison à 16 h 15, je mange un peu, je joue avec Alice (c'est mon chien) puis je fais mes devoirs. Quand ma mère arrive, à 17 h 30, d'habitude, j'ai fini mes devoirs et le reste de ma soirée est libre. La fin de semaine, je ne suis pas fatigué. Je me lève même plus tôt qu'en semaine, vers 5 h ou 5 h 30. Dès qu'il fait soleil, je me lève.»

est accordée pour l'achat d'un ordinateur personnel. Quant au congé parental, il peut en principe être prolongé d'un an (sans solde) — trois nouvelles mamans en ont profité au cours des quatre dernières années. Chacun est aussi libre d'organiser ses 35 heures de travail hebdomadaire comme il l'entend.

Sylvie Faucher, programmatrice analyste et mère de quatre enfants, employée à DLGL depuis trois ans, est une adepte de ces horaires flexibles. « J'arrive au bureau à 7 h, le quitte à 15 h et suis de retour à la maison pour la collation et les devoirs avant le souper, dit-elle. Mes enfants ne vont plus au service de garde et en sont ravis. Avant, c'était toujours la course. »

Son collègue Martin Bossé, chef de projet, père de trois filles (14, 7 et 3 ans) et d'un garçon (10 ans), avance même qu'il n'aurait jamais eu autant d'enfants s'il avait travaillé ailleurs. « Mon emploi me permet de les voir grandir et de participer à beaucoup de leurs activités, dit-il. Un avantage qui n'a pas de prix. » Il est d'ailleurs fidèle à l'entreprise depuis 14 ans.

Boiseries, planchers de bois franc, grandes fenêtres, les locaux de DLGL sont lumineux, spacieux et décorés avec goût. La société, qui compte 95 employés, dont bon nombre ont moins de 35 ans, ressemble à une grande famille. Près du quart d'entre eux ont d'ailleurs des liens de parenté — conjoints, enfants, frères, sœurs ou cousins. « On fait plus facilement confiance à une personne recommandée par l'un de nos employés, dit Jacques Guénette. Celle-ci adopte rapidement la culture de l'entreprise, s'intègre plus facilement. » Le patron donne l'exemple: son épouse, deux de ses enfants et son gendre travaillent avec lui.

Audrey Blais et Jonathan Giles, parents de deux enfants, forment l'un des sept couples mariés travaillant pour la boîte. Giles avoue qu'il a consenti à une baisse de salaire en quittant son ancien employeur, au centre-ville de Montréal. « Notre qualité de vie est tellement meilleure qu'on est gagnants. » Surtout, ajoute-t-il, on leur fait confiance. « Personne ne nous fait de reproches si on donne un après-midi de bénévolat à l'école ou si on a deux rendez-vous chez le médecin dans la semaine. On rattrape ces heures-là quand on veut. »

Ce n'est guère surprenant que les employés témoignent d'une grande fidélité à l'entreprise. Ils font aussi mentir les statistiques québécoises, avec un taux de divorce ridiculement bas et un taux de fécondité à faire rêver les démographes!

L'école de la vie

L'Université Concordia offre déjà un généreux congé parental à ses employés. Et dès l'an prochain, il passera de 30 semaines à un an, avec 93 % du salaire!

PAR MARIE-EVE COUSINEAU

EUGENIA XENOS, coordonnatrice du site Internet de l'Université Concordia, est ravie. Trente semaines de congé pour rester avec son poupon, pendant lesquelles elle sera payée à 100 % de sa rémunération! Enfin presque. La maman de 35 ans est l'une des premières à profiter du nouveau programme parental de son employeur, qui entrera pleinement en vigueur en 2004. Les employées de Concordia qui donneront naissance à un enfant auront alors droit à un congé d'un an, avec 93 % de leur salaire!

Auparavant, Concordia accordait un congé de maternité de 20 semaines (aussi rétribué à 93 %). Consciente que la nouvelle génération d'employés était préoccupée

par l'assurance-emploi. Avec le nouveau programme, une personne qui gagne par exemple 50 000 dollars par année recevra hebdomadairement 894 dollars pendant 50 semaines.

« Cette mesure nous a facilité la vie », dit Eugenia Xenos, dont le petit Alexandre est né en août dernier. « Mais même sans cela, j'aurais pris congé. Pour moi, c'est très important de demeurer avec Alexandre durant cette période de sa croissance. »

En 2004, les pères qui travaillent à l'Université Concordia pourront eux aussi donner le biberon, changer les couches et bichonner leur poupon à la maison, et ce, pendant 35 semaines. « Avant, ils n'avaient

Eldriana Pierre-Louis, 12 ans, 6^e année, école Sainte-Gertrude, Montréal-Nord

« Des fois, j'aurais aimé ça aller au service de garde parce qu'il y a des sorties. Par contre, je ne suis jamais à la course le matin ou le soir. Certaines de mes amies y vont et sont un peu tannées de se faire pousser dans le dos. Quand j'aurai des enfants, la meilleure solution, ce serait que ma mère habite avec nous et les garde! De toute façon, à partir de la 5^e année, j'aimerais qu'ils soient assez responsables pour rentrer à la maison même s'il n'y a personne. J'espère pouvoir leur faire confiance. »

par la conciliation travail-famille, l'université a voulu soutenir davantage les parents et faire montre d'ouverture. Elle a arrimé son programme et celui du gouvernement du Canada — qui, depuis janvier 2001, offre aux nouveaux parents des prestations s'étalant sur 50 semaines au lieu de 25; Concordia comblera l'écart entre ces prestations et 93 % du salaire de l'employée pendant toute la durée du congé. « C'est l'une des rares organisations à avoir amélioré aussi généreusement son programme parental », dit Adriana Volpato, déléguée de la CSN au Syndicat des employés professionnels de l'Université Concordia.

Sans cette mesure, Eugenia Xenos, dont le conjoint est étudiant, aurait reçu 93 % de son salaire pendant 20 semaines, puis 413 dollars par semaine, la somme maxi-

droit qu'à cinq jours [payés en totalité] ouvrables », dit Adriana Volpato.

Seulement six employées ont bénéficié du régime depuis juin 2002. L'université évalue que lorsque celui-ci entrera pleinement en vigueur, il lui en coûtera 130 000 dollars de plus par année. C'est donc pour atténuer les répercussions sur le plan budgétaire qu'elle a décidé de l'instaurer graduellement: en 2002, le congé était de 30 semaines, et cette année, il est de 40.

Jusqu'à présent, seul le Syndicat des employés professionnels de l'Université Concordia, qui représente 260 membres, a signé l'entente. Des négociations sont en cours avec les 2 200 employés permanents et syndiqués. Le 24 janvier dernier, les 814 membres de l'Association des professeurs ont, pour leur part, voté pour l'application du programme. ►