

LES 50 SOCIÉTÉS

LES MIEUX GÉRÉES

Huit entreprises québécoises se distinguent

Le concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada fait connaître ses lauréats



Charles-Albert Ramsay

charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Huit dirigeants du Québec auront la chance de rencontrer des gens d'affaires de partout au Canada qui, comme eux, font parties des meilleurs gestionnaires canadiens.

Ils ont remporté une place au sein du groupe des lauréats du concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada, organisé par le cabinet-comptable **Samson Bélair/Deloitte & Touche**, la **Banque CIBC** et la **Queen's School of Business**.

Les huit du Québec

C'est la troisième année consécutive que le Québec compte huit lauréates. Les entreprises québécoises ont reçu 119 prix, sur les 600 remis en 12 ans. Cette année, deux firmes de génie-conseil sont au nombre des gagnantes.

Le **Groupe Teknika** a fait la manchette en décembre pour sa fusion avec **Groupe HBA Experts-Conseils**, de Drummondville. Et **CIMA+** est reconnue une deuxième fois pour son professionnalisme et son efficacité. Une autre entreprise technologique, **ExelTech**, d'Anjou, démonte et remonte des avions pour vérifier l'intégrité des matériaux et des réseaux électriques.

Cependant, les lauréates québécoises n'appartiennent pas toutes à la nouvelle économie. Ce sont des entreprises que l'on oublie souvent. L'une fabrique la caisse de bière achetée au dépanneur du coin (**Mitchel-Lincoln**); l'autre construit les bâtiments industriels qui bordent les autoroutes de Laval (**Groupe Montoni**), transporte les boîtes de céréales de nos petits déjeuners (**Groupe Robert**), nettoie les bureaux du centre-ville de Montréal (**Service d'entretien Distinction**) ou réussit à faire skier ses abonnés la nuit (**Ski Bromont**).

Ces entreprises privées, qui préfèrent l'anonymat, ne sont pas figées dans le temps. Au contraire, chefs de file de leur industrie, elles ont souvent implanté des systèmes informatiques complexes pour améliorer leur performance.

La liste des lauréates des dernières années est garante du prestige de cette reconnaissance. Parmi les lauréates québécoises, on trouve **Des-sau-Soprin**, **Cinéma Guzzo**, **Multi-Markes**, **Max Meilleur et Fils**, le **Cirque du Soleil**, **Louis Garneau Sports**, **Unibroue**, **l'Équipe Spectra**, **Lunetterie New Look**, **Mitec Electronics**, **Caninet de relations publiques National**, **SSQ Groupe Financier**, **Mediagrip Interactive Technologies**.

Ces entreprises respectent les critères des évaluateurs du



Les lauréates seront récompensées lors d'un gala à Toronto, le 24 janvier.

concours, qui dépassent les simples indicateurs financiers. Selon **Ken Wong**, professeur de marketing de l'**Université Queen's**, le concours évalue les procédés sous-jacents à la performance de l'entreprise, ce qui évite de récompenser des étoiles filantes.

Les meilleures pratiques

Luc Martin et **Terry Noble**, associés chez Deloitte et membres du jury national, ont relevé quatre pratiques de gestion communes aux lauréats de 2004 : l'importance accordée aux personnes, l'innovation,

la viabilité et un solide bilan financier.

Les lauréates ont accordé la priorité aux ressources humaines en leur offrant de la formation, une participation aux bénéfices et des récompenses. L'innovation s'observe, entre autres, dans les outils de gestion qui permettent d'économiser temps et argent.

Puis, les lauréates ont fait leurs preuves. M. Martin note qu'elles ont relevé le défi d'une nouvelle concurrence, de l'exportation et du développement d'une deuxième génération de produits.

Finalement, leurs résultats financiers sont impeccables. Une bonne gestion se traduit par des profits, par des bonnes ventes et par un contrôle des coûts efficace.

De la lumière pour les entreprises dans l'ombre

Les récompenses sont remises lors d'un gala, à Toronto, le 24 janvier. Celui-ci a vu le jour en 1993, grâce à une initiative du cabinet de comptables **Arthur Andersen Canada**. On voulait mettre en lumière les entreprises privées innovantes, mais peu reconnues. Deloitte a intégré Andersen en 2002, et le concours continue depuis.

Pour être admissibles, les entreprises doivent être de propriété canadienne (au moins 50 %) et privée. On considère aussi les entreprises publiques si leur capital en Bourse est in-

férieur à 50 % de l'actionnariat.

L'inscription des entreprises est gratuite. Les deux partenaires principaux du projet, Deloitte et CIBC, consacrent au concours une équipe de près de 50 associés et professionnels qui coordonnent et évaluent les dossiers. Et les associés du cabinet encouragent leurs clients à y participer. « Cependant, plusieurs lauréates ne sont clientes ni de CIBC ni de Deloitte », insiste M. Martin.

Deloitte y gagne-t-elle ? M. Martin estime que le concours est une bonne façon de bâtir des relations d'affaires. « On voit ensuite où cela peut conduire », dit-il.

Deloitte fidélise d'abord sa clientèle en lui offrant des occasions de maillage intéressantes. Le prix est accompagné du droit d'utiliser le logo du concours.

Le Club Platine récompense les entreprises qui ont participé au concours pendant six ans d'affilée. Pour ce faire, il faut être reconduit pendant deux ans, se réinscrire et être reconduit encore deux ans. On compte 21 entreprises membres du Club Platine à ce jour.

Seule québécoise au Club Platine, **Poulies Maska** a participé au concours en 1995 et en 1998. Deux autres entreprises québécoises pourraient s'y retrouver dans les prochaines années (**Groupe Montoni** et **CIMA+**). ■



Les commanditaires nationaux du programme des 50 sociétés les mieux gérées au Canada félicitent les lauréates 2004.

Deloitte.

CIBC Groupe Entreprises
CIBC

LES AFFAIRES

Queen's
SCHOOL OF BUSINESS

Revenir de Toronto la tête pleine d'idées

Les lauréates ont la chance d'échanger avec les plus grands gestionnaires canadiens

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Gagnant au concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada l'an dernier, **Jacques Guénette**, président de D.L.G.L., a été invité au symposium organisé par les professeurs de gestion de la **Queen's School of Business**, de Kingston, en Ontario.

« J'ai été absolument renversé de l'ouverture avec laquelle les gens étaient prêts à discuter de leurs idées les plus stratégiques. Je n'avais jamais trouvé ce niveau de discussion avant, et entre des gens dont les idées ont fait leurs preuves », dit le dirigeant de l'éditeur de logiciels de gestion des ressources humaines, de Blainville.

En marge du gala, le symposium est organisé par des professeurs de Queen's depuis 2001. Les quelque 800 dirigeants de partout au pays ont accès à des conférences et à des ateliers qui sont l'occasion d'échanger avec des gens d'affaires de partout au Canada. Ces derniers ne sont

Cinq clés pour réussir

M. Jensen, président de Performance Coaching, à Toronto, donne cinq clés pour maximiser la productivité des travailleurs. « Les très bons entraîneurs d'athlètes olympiques les utilisent », précise-t-il.

1- Clarté et visualisation

Demander aux employés d'être plus rapides ou plus efficaces ne les aide en rien. Il faut dire clairement ce qu'on veut. « Les gens ne font pas ce qu'ils ne voient pas dans leur esprit », dit M. Jensen.

2- Ce qui bloque le chemin EST le chemin

Le gestionnaire doit trouver ce qui bloque ses employés non performants. Si l'employé est bien formé, il manque probablement de concentration, d'énergie ou de confiance. Il faut s'attarder à la racine des problèmes plutôt qu'à leurs symptômes.

3- Donner sa confiance

Les employés qui sentent la confiance de leur patron s'engagent pleinement à son égard. Et ils deviennent systématiquement plus performants. Mais comment établir cette confiance ? Le meilleur truc est de faire en sorte que l'employé connaisse une série de réussites. La façon la plus simple d'y arriver est de diviser son travail en tâches hebdomadaires réalisables.

4- Accueillir l'adversité

Malgré tout, il y aura toujours des embûches. Il faut en tirer toutes les leçons possibles. On apprend de nos erreurs. Et ceux qui évitent les situations difficiles apprennent moins.

5- Gérer son humeur

« Les employés ne quittent pas une entreprise, ils quittent un mauvais patron », dit M. Jensen. Les patrons doivent être faciles d'approche, savoir gérer leur humeur et ne pas être un fardeau pour leurs employés. ■ C.-A.R.

pas nécessairement actifs dans les mêmes industries. Et c'est un peu pourquoi les échanges y sont si francs.

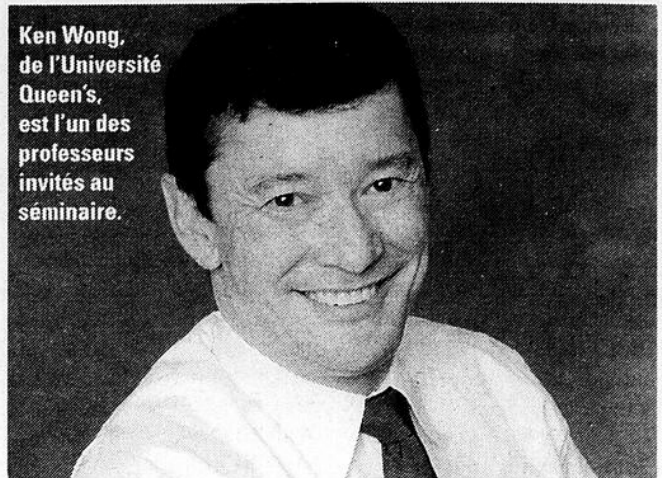
Hugues Guénette, directeur de l'informatique chez D.L.G.L., a aussi bien apprécié les conseils de marketing des professeurs de Queen's. « On a beaucoup insisté sur les pièges à éviter pour ne pas perdre sa vitesse de croisière. Les gens dans la salle ont tous eu beaucoup de succès. Leurs affaires vont bien. On veut savoir comment maintenir le cap et continuer à bien réussir. Et ce genre de conseil est plutôt rare. »

Un conseil d'embauche

Le gala donne l'occasion de côtoyer des gens d'affaires de tous les milieux. **Gurval Caer**, pdg de **Blast Radius**, de Vancouver, en a tiré un conseil précieux. En 2001, il participait au gala, et un collègue partageait des réflexions sur le processus d'embauche.

« J'en suis reparti avec la conviction qu'il valait mieux attendre de trouver la bonne personne lorsqu'on cherche à

Ken Wong, de l'Université Queen's, est l'un des professeurs invités au séminaire.



comblé un poste. Même s'il est difficile d'être patient. Les collègues sont souvent les premiers à sentir un vide dans l'organigramme. Cependant, le bon employé vous le rendra au centuple. »

Des idées pour la classe

La présence de professeurs universitaires permet aux dirigeants de se tenir au courant de la recherche et des pratiques d'excellence telles qu'on les enseigne. Cette année, les participants pourront parti-

ciper à des conférences sur les meilleures pratiques d'affaires, le travail d'équipe et la gestion du changement, les prévisions macro-économiques et la psychologie de la performance.

Cette dernière conférence sera donnée par **Peter Jensen**, psychologue du sport auprès d'athlètes olympiques, de la firme **Performance Coaching**, de Toronto. Entre autres éléments, il parlera des techniques d'utilisation optimale de la concentration chez les gens d'affaires. ■

Location d'outils
SIMPLEX

28 succursales / 50 000 outils

1.800.361.1486

Réservez en ligne / www.simplex.ca



Le plus grand centre de location d'outils au Québec

Ski Bromont se démarque grâce à son marketing original

La promotion *On s'met à quatre* offre l'abonnement de quatre personnes à 400 \$

Gaël Le Corre-Laliberté
dossiers@transcontinental.ca

À titre de président de l'Association des stations de ski du Québec, Charles Désourdy, président de Ski Bromont, a toujours prôné que la rentabilité dépend des abonnements de saison. Il l'a démontré en lançant la promotion intitulée *On s'met à quatre*, qui offre l'abonnement de quatre personnes à 400 \$.

Gonfler les revenus

« Cette décision a provoqué une augmentation substantielle des revenus de la station », dit-il. Selon lui, de telles promotions rendent l'abonnement accessible à tous. « Pour qu'une personne s'abonne, elle doit être assurée de rentabi-

liser son investissement et, à 100 \$, il suffit de quatre visites. »

Ski Bromont s'est toujours distinguée par un marketing original et ses plans de fidélisation de la clientèle.

Les revenus générés par les diverses activités connexes au ski et les promotions sont réinvestis dans l'infrastructure : remonte-pentes, canons à neige, ajout de pistes et rénovation des installations.

La recette de ce succès est d'abord la qualité du produit, dont la fabrication de neige est un élément central. « Les gens sont attirés par les promotions parce qu'ils ont une garantie d'enneigement de qualité durant tout l'hiver et que la station ouvrira tôt en saison. »

Cette garantie de qualité vient d'être reconnue par le

prix des 50 sociétés les mieux gérées au Canada. M. Désourdy fera valoir cette distinction auprès des financiers et des skieurs qui décident d'acheter un chalet près de la station.

Les revenus générés par les diverses activités connexes au ski et les promotions sont réinvestis dans l'infrastructure.

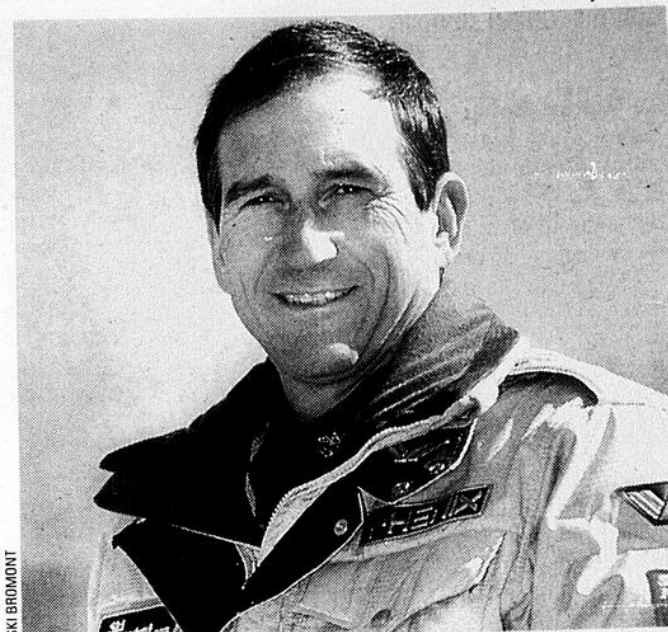
« Notre bonne gestion est la garantie que nous continuerons d'offrir une bonne qualité de service, assurant du même coup leur investissement immobilier. »

Fournir du travail à l'année

La station se démarque également par son approche auprès de ses employés. Comme l'explique M. Désourdy, ils ont instauré un système de partage des bénéfices au moyen d'une prime de rendement.

« Une bonne part des bénéfices est redistribuée », affirme l'entrepreneur. De plus, la direction souhaite que le personnel travaille à l'année longue plutôt que sur une base saisonnière.

« Chacun occupe un ou deux postes à la station de ski l'hiver et dans le parc aquatique pendant l'été. Nous avons aussi conclu des ententes avec d'autres entreprises saisonnières, comme les golfs, pour assurer du travail à l'année à nos employés. » ■



Charles Désourdy : « Notre succès, c'est le ski de soirée. Les gens ont le temps de skier le soir. »

Distinction offre du soutien à ses microfranchisés

Les entrepreneurs indépendants ne voient que des avantages au regroupement proposé

Distinction, de Lachine, été choisie parmi les lauréates du concours des 50 sociétés les mieux gérées en 1997 et elle répète l'exploit cette année. « Après sept ans, nous voulions nous assurer que nos pratiques de gestion étaient à jour. Le concours nous a permis de le confirmer. Ce titre rassure la clientèle », explique Claude Bigras, vice-président exécutif.

Avec 1 400 employés et un chiffre d'affaires dépassant les 35 M\$, les bonnes pratiques d'affaires deviennent primordiales pour Distinction, qui mise sur la microfranchise pour diversifier ses activités.

Depuis plus de 75 ans, Distinction offre des services complets d'entretien d'immeubles et d'installations variées de

façon régulière ou occasionnelle avec ses propres employés.

Ses employés sont formés pour l'entretien commercial, institutionnel et industriel. Ils

Le réseau de microfranchises a été créé en 1998 et compte plus de 40 franchises.

peuvent aussi s'occuper de l'entretien de laboratoires, où les exigences de stérilité sont très rigoureuses, et d'installations liées à la santé, où l'entretien doit respecter le déroulement des activités 24 heures par jour.

Avec son réseau de microfranchises, des entrepreneurs autonomes en entretien ménager peuvent s'associer à l'entreprise et à sa réputation de qualité. Selon Distinction, les contrats sont mieux exécutés, avec une constante qualité, lorsque les entrepreneurs sont liés financièrement et moralement à un réseau solide de franchises. L'entreprise s'occupe de la gestion et de l'administration des contrats d'entretien, tandis que « l'artisan-entrepreneur effectue les travaux directement chez son client », explique M. Bigras.

Entrepreneur indépendant
De son côté, le franchisé bénéficie de la force du groupe, notamment dans l'achat de



produits et d'équipement à des coûts moindres. Agissant à titre d'entrepreneur indépendant auprès de ses clients, il offre une assurance qualité comparable aux normes exigées par les grands immeubles commerciaux.

Claude Bigras : « Le concours a permis de confirmer que nos procédés d'affaires correspondent aux besoins d'aujourd'hui. »

Le réseau de microfranchises a été créé en 1998 et compte aujourd'hui plus de 40 franchises sous l'enseigne *Distinction Plus*. La valeur des contrats varie de 5 000 \$ à 100 000 \$. Lorsqu'un des artisans-entrepreneurs sélectionnés achète une microfranchise, un contrat lui est fourni.

« Distinction s'occupe de la représentation du concept d'entreprise et de trouver les clients. Nous faisons le pont quotidiennement entre le microfranchisé, qui sait qu'il est soutenu sur le plan tech-

nique. Les clients sont assurés d'un excellent service à la clientèle, même s'ils ont des horaires de travail très différents », ajoute M. Bigras. L'entreprise évalue avec le client les travaux à effectuer. Par la suite, la qualité du travail est vérifiée régulièrement. Un sondage de satisfaction est fait annuellement auprès des clients.

Pour s'assurer du service à la clientèle, une grande importance est aussi accordée à la circulation de l'information. « On s'assure que le service donné soit optimal.

« S'il y a un problème, on le trouve rapidement et les solutions sont immédiatement mises en place », indique-t-il. ■ G.L.L.

50
LES 50
SOCIÉTÉS
LES MIEUX
GÉRÉES
Meilleures

**MASKA, LA SEULE ENTREPRISE QUÉBÉCOISE À ÊTRE,
POUR UNE 2^E ANNÉE CONSÉCUTIVE, DANS LE CLUB PLATINE
DES 50 SOCIÉTÉS LES MIEUX GÉRÉES.**

LA DIRECTION DE MASKA EST FIER DE RECONNAÎTRE À TRAVERS CES PRIX L'EFFORT COLLECTIF DE TOUS SES EMPLOYÉS.
SANS EUX, CES RECONNAISSANCES N'AURAIENT JAMAIS ÉTÉ POSSIBLE.

Pour MASKA, le club Platine est une carte de visite intéressante pour sa croissance.
Yvon Fortier, président directeur-général

www.pouliesmaska.com

www.maskaEZ-shelf.com

MASKA

Le Groupe Robert est une référence en logistique

Le transporteur de Rougemont mise sur le BlackBerry pour facturer en juste-à-temps

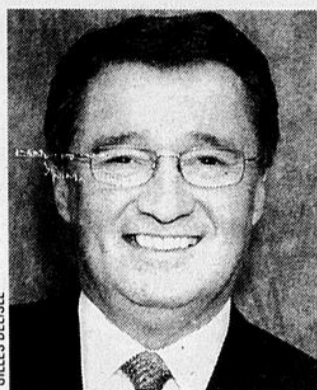
Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Au **Groupe Robert**, la logistique, c'est-à-dire l'art de transporter de la marchandise et de gérer des entrepôts, est devenue un champ d'activité technologique de premier plan.

« Nous n'avons pas attendu que les universités en parlent pour agir ! » lance **Claude Robert**, président du **Groupe Robert**, de Rougemont, en Montérégie.

M. Robert répond par cette boutade lorsqu'on l'interroge au sujet des nouveaux programmes d'études universitaires en logistique. Il n'a rien à envier aux théoriciens. Son système de facturation automatique utilisant les appareils cellulaires *BlackBerry* fait des envieux. Ainsi, les camions sont munis de la dernière technologie. Une boîte noire enregistre les distances et les vitesses. Et les clients profitent d'un système de repérage de leur commande par Internet depuis quelques années déjà.

Ces innovations ont permis à Claude Robert de bâtir une



Claude Robert, président du Groupe Robert, effectue lui-même des livraisons à Toronto ou aux États-Unis.

entreprise solide. Plus de 2 300 employés s'activent à transporter des produits qu'on achète chaque jour. L'entreprise familiale a plus de 1 000 camions, 3 000 remorques, 18 terminus et neuf entrepôts totalisant une superficie d'un million de pieds carrés. Certains de ces entrepôts sont ouverts 24 heures sur 24, à longueur d'année.

Le Groupe vient aussi d'inaugurer un nouvel entrepôt de 195 000 pieds carrés à

Mississauga, en Ontario. Il sera ainsi plus facile de recharger un camion qui vient d'effectuer une livraison à Toronto. Les voyages seront ainsi plus efficaces et rentables.

De plus, M. Robert vient d'acheter 300 camions **Volvo**. C'est le tiers de la flotte, et ce, même si l'âge moyen de ses camions n'est que de quatre ans. Histoire de plaire aux chauffeurs, mais aussi de réduire l'entretien. En plus, il connaît d'expérience l'importance de la qualité d'un camion. À toutes les deux semaines, il fait lui-même une livraison à Toronto ou aux États-Unis.

Un contexte difficile

Le Groupe Robert progresse, même si l'industrie connaît une période difficile. La frontière américaine s'est durcie, le dollar plus fort limite les exportations, les clients sont plus exigeants, et les chauffeurs se font rares.

Les événements du 11 septembre 2001 ont eu pour effet de resserrer la frontière américaine. « Tout le monde se plaint,

mais personne n'agit », déplore M. Robert. Son groupe est certifié C-TPAT (*Customs - Transport Partnership Against Terrorism*) depuis février 2003.

Ainsi, ses chauffeurs passent les douanes américaines plus rapidement. Mais la situation n'est pas rose pour autant. Une erreur devant le douanier, et le chauffeur est banni des États-Unis pendant cinq ans. Les chauffeurs doivent aussi se soumettre à des examens médicaux aléatoires afin de vérifier la présence de drogue dans le sang.

Et bien sûr, un casier judiciaire leur ferme la frontière *de facto*. L'obtention d'un pardon ne garantit pas nécessairement un traitement plus facile. Le casier judiciaire reste au dossier, et le douanier a aujourd'hui le pouvoir discrétionnaire d'en tenir compte ou pas.

La qualité

Pire encore que les douaniers, les consommateurs sont devenus archixigeants.

« Si vous voyez une boîte de tomates imparfaite, vous ne

La facturation simultanée grâce au BlackBerry

Quand un camionneur du Groupe Robert a terminé une livraison à Toronto, il active son appareil BlackBerry et facture le client. Du coup, il déclenche une série d'échanges de données.

- > Ses patrons savent que son camion est libre, à Toronto.
- > On lui indiquera sa prochaine livraison, avec le lieu du chargement.
- > Le client sait ce qu'il y a dans ses entrepôts.
- > Le fournisseur sait que la livraison est terminée.
- > Le client reçoit la facture du Groupe Robert par voie électronique.
- > Le client reçoit aussi la facture du fournisseur par voie électronique.

TABLEAU : LES AFFAIRES

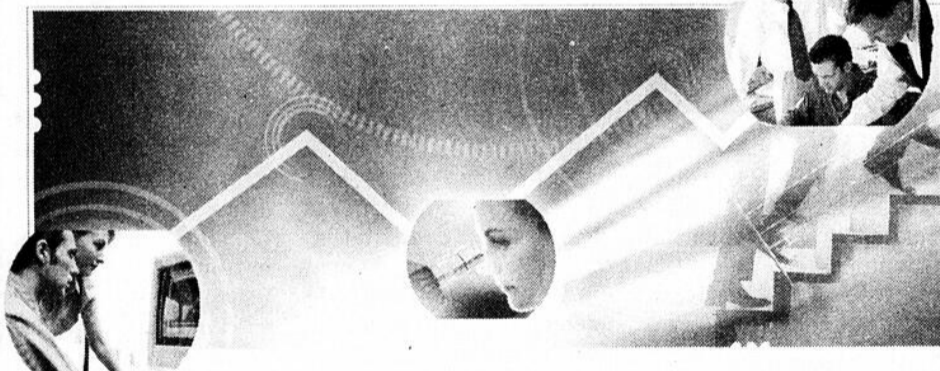
l'achetez pas. C'est normal. Les clients veulent que tout soit parfait, alors c'est à nous de bien transporter les produits. »

Pour transporter sans briser, il faut bien « piler » son camion, un art qui ne s'enseigne pas à l'université. D'ailleurs, lors de l'inauguration de l'entrepôt de Brampton, M. Robert a décidé que ses employés avaient besoin d'une petite leçon. Il s'est retroussé les manches et a refait un chargement, aidé par vice-président aux ventes, **Jean-Robert Les-**

sard. Ses nouveaux employés ont appris à « piler » un camion et ont compris que leur nouveau patron n'est pas qu'un gestionnaire en cravate !

M. Robert estime être un dirigeant exigeant, mais empathique. Sur tous les bureaux de l'entreprise traîne un point d'interrogation taillé dans le bois. Ce symbole de « Pourquoi ? » est la philosophie de gestion de l'entreprise. Il permet de mieux écouter les employés, mais aussi de mieux préparer l'avenir. ■

Valeur d'une entreprise en croissance:
réseau d'affaires, capital humain, produits à valeur ajoutée



Valeurs d'une équipe en action:
compétence, efficacité, persévérance

Fondée en 2000, **Atrium Biotechnologies** est une entreprise canadienne en plein essor, qui développe et commercialise à l'échelle mondiale des produits finis et des ingrédients actifs destinés aux secteurs pharmaceutique, de la nutrition, des cosmétiques et de la chimie fine.

ATRIUM
BIOTECHNOLOGIES

Vivre en montagne,
un **emplacement** parfait !

Ski
Bromont.com

- Profitez d'une montagne en pleine expansion
- Parmi les 50 entreprises les mieux gérées au Canada
- Des activités offertes sur 4 saisons : ski, parc aquatique et vélo de montagne
- De la neige à volonté avec plus de 500 canons pour vous garantir toujours une belle saison
- 20 millions d'investissements depuis les 5 dernières années, et encore d'autres à venir...

1 866 Bromont



Mitchel-Lincoln vit l'orientation client au quotidien

Les boîtes du fabricant, certifiées ONU, s'adaptent précisément aux demandes de chacun

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Lorsque Avenor veut livrer son savon industriel corrosif, elle fait appel aux boîtes certifiées ONU de Mitchel-Lincoln. Des boîtes qui n'ont l'air de rien. Beiges, en carton. Tout ce qu'il y a de plus ordinaire.

« Au contraire, explique Stan Nikiel, directeur du système de qualité chez Mitchel-Lincoln. Elles ont été testées par divers moyens pour convenir précisément à ce qu'il y aura à l'intérieur. »

En fait, le gouvernement fédéral a établi une liste de plus de 3 350 produits qui doivent être transportés dans une boîte spéciale. Et la boîte pourra voyager à l'étranger puisque les certifications sont reconnues par l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Par exemple, il faut une boîte précise pour transporter du zirconium en suspension dans un liquide inflammable. Les caractéristiques de la boîte varient selon le nombre d'unités dans la boîte et la

densité de zirconium par unité. Chaque modèle de boîte doit être certifié par Ottawa, chargé de l'application des normes onusiennes.

On y évalue la résistance latérale et verticale et la qualité du carton utilisé. On vérifie aussi l'effet de l'eau, de la chaleur et du froid sur les boîtes. L'ondulation du carton entre les parois de la boîte est souvent la clé du succès. Plus ces « flûtes » sont serrées, plus la boîte est solide. On les mesure au millimètre près.

Les fabricants ont intérêt à se conformer aux règlements, car, en cas de contravention, ils seront punis sévèrement. L'amende peut se chiffrer à plusieurs dizaines de milliers de dollars ou à cinq ans de prison.

Souci de la qualité

Ce souci de la qualité est un des facteurs qui ont joué en faveur de Mitchel-Lincoln pour l'obtention du titre des 50 sociétés les mieux gérées du Canada.

En plus de préparer des boîtes pour explosifs et produits

toxiques, le fabricant de Saint-Laurent, à Montréal, s'est doté d'un laboratoire de R-D qui lui permet d'évaluer les meilleures pratiques d'entreposage. On y a trouvé les trucs pour maximiser la force et la durée de vie des boîtes. Par exemple, M. Nikiel indique à ses clients comment empiler les boîtes.

« Des boîtes empilées comme des briques, à mi-chemin les unes des autres, perdent 45 % de leur force. Ceux qui les transportent sur des chariots élévateurs optent pour cette méthode afin de tourner plus rapidement dans les allées et pour stabiliser le chargement », explique-t-il.

L'humidité joue encore plus. L'air de l'usine de Saint-Laurent est contrôlé pour que le taux d'humidité n'y dépasse pas 50 %. Or, dans la plupart des entrepôts, ce taux atteint 95 %. On perd alors 71 % de la force de la boîte.

Intégration verticale

Mitchel-Lincoln est une entreprise presque totalement intégrée. On y fait le design



Stan Nikiel : « Des boîtes empilées comme des briques, à mi-chemin les unes des autres, perdent 45 % de leur force. »

des boîtes, la fabrication de maquettes d'impression, l'assemblage des trois ou cinq couches du carton ondulé avec de l'amidon de blé. On y imprime et colle les boîtes.

Et tout ça pour les plus grandes entreprises du Québec. Labatt, Mr. Christie, Kraft sont des clients réguliers de Mitchel-Lincoln, qui se targue de produire le plus de

boîtes à pizza au Québec !

L'entreprise emploie 350 personnes à l'usine de Saint-Laurent et 200 autres à l'usine de Drummondville. « Nous y fabriquons des boîtes pour les meubles », souligne Jimmy Garfinkle, vice-président, ventes et exploitation.

La filiale Emballages Festival, de Saint-Laurent, vend des accessoires de déménagement

et des présentoirs de magasins. Celle-ci propose des solutions de marketing et de promotion utilisant des cartons laminés qui donnent l'effet du plastique.

Un produit centenaire

L'adoption du plastique fait parfois mal aux fabricants de carton. Cependant, M. Garfinkle insiste sur le fait que le plastique ne pourra jamais tout faire. « La boîte de pizza ne sera jamais en plastique, jamais ! » Malgré tout, la boîte ondulée ressemble encore à celle inventée en 1873, deux ans après le dépôt d'un brevet aux États-Unis pour l'invention du carton ondulé. Stan Nikiel rappelle que ce carton avait été inventé pour tenir la forme de chapeaux haut-de-forme et de cow-boy.

Aujourd'hui, le design fait la différence. Mitchel-Lincoln n'est pas en reste puisqu'en 2003, sa boîte de vin *L'Auberge*, en forme de pyramide, a gagné le prix *Argent* de la *Packaging Association of Canada*, preuve que le bon goût s'applique aussi à la boîte. ■



LES BONNES RÉOLUTIONS PEUVENT DURER TOUTE L'ANNÉE.

Chez SSQ Groupe financier, le souci de mieux faire les choses est une affaire de tous les jours. Une saine gestion de nos ressources, des liens solides avec nos clients et partenaires, des produits de qualité : voilà qui fait notre renommée.

Merci à tous nos employés, clients et partenaires qui contribuent chaque jour à faire de SSQ l'une des 50 sociétés les mieux gérées au pays.



Les valeurs à la bonne place



ASSURANCE COLLECTIVE
INVESTISSEMENT ET RETRAITE
ASSURANCES GÉNÉRALES
IMMOBILIER

1 800 463-5525 - WWW.SSQ.CA

Teknika-HBA pratique la gestion transparente

La firme de génie-conseil de Sherbrooke est gérée comme si elle était en Bourse

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

À l'automne, les firmes de génie-conseil Teknika, de Sherbrooke, et Groupe HBA Experts-Conseils, de Drummondville, ont fusionné pour former Teknika-HBA.

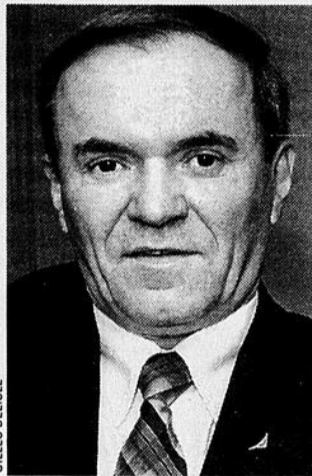
A priori, on a l'impression que Teknika est gérée comme si elle était en Bourse. On publie à l'interne les résultats financiers à tous les trimestres. On y compare les ventes aux résultats antérieurs et aux prévisions. Les chiffres sont distribués à tous les employés.

Mais l'entreprise n'est pas publique. Elle compte 50 actionnaires – dont 13 du Groupe HBA – qui détiennent 90 % de l'entreprise. Les parts restantes sont la propriété d'une coopérative d'employés, créée en 1998.

L'équipe de direction s'en voit touchée puisque la coopérative peut nommer un membre au conseil d'administration. Plus encore, les membres du conseil d'administration sont élus au suffrage universel à tous les deux ans !

« C'est une gestion qui donne beaucoup de pouvoir aux employés, convient Wilfrid Morin, président-directeur général. Ici, les grandes décisions sont toutes prises en collégialité. »

Afin de bien cimenter cette culture, le pdg se fait aussi un devoir de présenter les résultats de l'entreprise aux employés. Il visite chacun des 15 bureaux (Montréal, Sherbrooke et Drummondville). La société offre le repas et les employés sont invités à partager leurs opinions et à poser des questions au président.



Wilfrid Morin dirige Teknika-HBA, une entreprise de 600 employés actionnaires.

« Je présente l'évolution du carnet de commandes, le plan d'affaires et les grands projets. Il faut quand même du temps avant que les gens se sentent

à l'aise. C'est normal, mais ça rend mon travail plus agréable », dit-il.

Intégrateur d'ingénieurs

La croissance de l'entreprise se fait surtout par des fusions et acquisitions. Teknika existe depuis 75 ans. Mais, au cours des cinq dernières années, elle a avalé les Laboratoires Shermont, de Sherbrooke, le Groupe conseil Tredec, de Montréal, et Les Laboratoires industriels et commerciaux, de Montréal. Wilfrid Morin est fier de dire qu'il n'a jamais perdu d'employés à cause de frictions liées à de tels bouleversements.

La recette ? Des comités d'intégration qui réagissent rapidement aux petits problèmes, avant qu'ils ne deviennent gros. Par exemple, des em-

LES CLÉS DE LA GESTION CENTRÉE SUR L'EMPLOYÉ

> UN BEL ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les secrétaires comme les dirigeants l'apprécient.

> LES RELATIONS INTERPERSONNELLES

Facile à dire, difficile à faire. Il faut que tous les gestionnaires suivent la même philosophie : la politesse et la courtoisie sont de mise.

> LE DÉVELOPPEMENT

Savoir donner de plus grands défis aux gens qui en veulent.

> L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE

Éliminer les heures supplémentaires inutiles en diminuant les périodes de pointe.

ployés de HBA s'inquiétaient des changements aux horaires et aux conditions de travail à la suite de la fusion. Dans

la journée, ils ont reçu un courriel du comité de transition expliquant en détail les nouvelles modalités. ■

Cima+ veut retenir les meilleurs employés

La structure d'ingénieur-proprétaire assure le succès de l'entreprise

Gaël Le Corre-Laliberté
dossiers@transcontinental.ca

Pour Cima+, spécialisée en génie et en gestion de projets, l'approche personnalisée auprès du client est primordiale.

L'entreprise a instauré un ratio d'un associé par dix spécialistes pour ses 680 employés, ce qui la démarque de la concurrence. Et les avantages sont multiples. « Comme les associés deviennent

propriétaires, ils ont à cœur la rentabilité de la firme et veulent offrir un bon service aux clients. Pour nous, cela a été une formule gagnante », explique Kazimir Olechnowicz, président-directeur général de Cima+.

Ce ratio facilite la gestion des équipes et le suivi des projets, car « ce sont les associés qui rencontrent les clients, définissent leurs besoins, l'échéancier et le budget. Ils sont ensuite

responsables de livrer ce qui a été convenu. »

Le partage du contrôle

Comme il aime à le rappeler, « le plus important dans l'entreprise, ce sont les gens. Cima+ vend du génie. Nous voulons que les employés sentent qu'ils font réellement partie de l'équipe. Nous voulons qu'ils investissent dans l'entreprise et qu'ils retirent les bénéfices de leurs efforts. »

Avec cette structure, M. Olechnowicz affirme posséder un peu moins de 10 % des parts de l'entreprise, alors que les vice-présidents principaux ont une participation de 5 à 7 %. « Nous faisons une évaluation continue et nous révisons à tous les deux ans le nombre d'actions détenues par chacun. Les associés peuvent acheter des parts en fonction de leur

performance. En conséquence, nous avons une grande distribution des parts et beaucoup plus d'actionnaires. Cela nous donne une bonne ventilation, personne n'a le contrôle à lui seul ou à deux actionnaires. »

En même temps, il ajoute que le statut d'associé ne représente pas un siège assuré. « On fait le suivi auprès des clients, des employés, des autres associés et des firmes partenaires pour s'assurer de la rentabilité et du bon service aux clients » insiste-t-il.

Cette structure a aussi l'avantage d'attirer et de retenir les meilleurs ingénieurs. « Nous leur faisons partager les fruits de la réussite de l'ensemble de l'entreprise; une fois qu'ils sont devenus associés, ils ne partent pas », indique M. Olechnowicz. De même, il souligne que les ingénieurs fraîchement diplômés

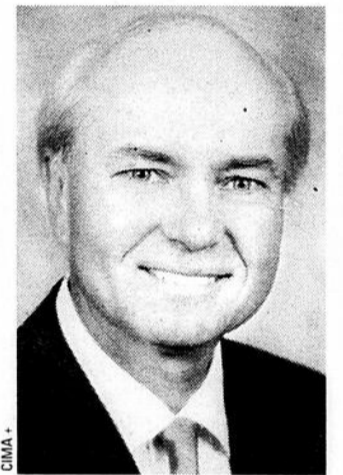
sont attirés par le dynamisme de l'entreprise.

Des employés motivés

Ce dynamisme vient d'être confirmé pour une quatrième année consécutive par le prix des 50 sociétés les mieux gérées au Canada. Cima+ a déjà été lauréate en 2001.

L'obtention du prix est assortie de la possibilité de se qualifier pour les deux années suivantes. Cima+ a réussi les étapes de requalification en 2002 et en 2003. Elle a cru bon de présenter sa candidature de nouveau, cette année.

M. Olechnowicz explique que cette distinction est importante autant pour les clients que pour les employés. « Pour les employés, c'est une source de fierté et de motivation. De plus, cela les assure de la stabilité de la firme et de leurs emplois. » Il ajoute que les



Kazimir Olechnowicz, président-directeur général de Cima+, pense que cette distinction est importante autant pour les clients que pour les employés.

clients appréciant la solidité et la bonne gestion de l'entreprise, leur garantissant ainsi que les projets respecteront l'échéancier et les budgets prévus. « Cela rassure les clients de faire affaire avec des gens qui sont des bons gestionnaires. » ■

bobo



Drop souvient, ça fait tout d'être un enfant. André Assis
www.marie-jean.com

L'ENFANCE, PAS LA VIOLENCE. MARIE JEAN



Un meilleur porc / A better pork

ATRAHAN Transformation inc.



Grand merci

à tous nos employés,
clients, fournisseurs

et partenaires

stratégiques

ExcelTech prospère dans le secteur de l'aéronautique

Gaël Le Corre-Laliberté
dossiers@transcontinental.ca

Alors que les compagnies aériennes cherchent à retourner vers la rentabilité, faisant subir les contre coups aux constructeurs d'avions, **ExcelTech** a connu une croissance de 238 % de ses revenus au cours des trois dernières années, pour s'établir à 22 M\$ en 2004. C'est l'une des huit entreprises québécoises lauréates d'un prix dans le cadre du concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada.



Derek Nice,
président d'ExcelTech

L'entreprise occupe des locaux de 160 000 pi² répartis dans deux édifices de l'**aéroport Montréal-Trudeau**. Elle fournit des services de maintenance, de réparation et de révision d'avions commerciaux.

ExcelTech offre des services de réparation et de vérification périodique à la journée ou à la semaine. Elle effectue aussi la révision générale et démonte complètement les appareils pour les inspecter et faire les réparations appropriées, ce qui prend de deux à huit semaines.

Vite fait, bien fait

Le prix de location des avions confiés à ExcelTech pour un entretien tourne autour de 100 000 \$ par mois. Les clients souhaitent donc que l'entretien soit le plus rapide possible. L'entreprise met tout en œuvre pour assurer un service alliant rapidité et qualité.

Pour y arriver, les dirigeants d'ExcelTech considèrent qu'il existe un lien entre la qualité et la productivité d'un part et la stabilité de la main-d'œuvre, la formation et l'expérience des employés d'autre part.

Bien traiter ses employés

L'entreprise se distingue de la concurrence par le traitement qu'elle offre à ses employés. Alors que l'emploi dans le secteur de la maintenance d'appareils est souvent caractérisé par de faibles salaires et un taux de roulement élevé, ExcelTech embauche des techniciens qualifiés et s'assure de les retenir.

En plus de miser sur des

salaires concurrentiels, l'entreprise offre un milieu stable et des perspectives de carrière bien définies.

Elle investit beaucoup dans la formation de ses employés. Au cours de la dernière année, elle a ainsi consacré 6 % de sa masse salariale à la formation,

dépassant la plupart des entreprises de l'industrie.

Spécialiste des appareils à fuselage étroit

ExcelTech a aussi été récompensée pour son plan d'affaires. Les dirigeants ont investi un créneau de marché dans la

maintenance d'avions commerciaux à fuselage étroit. C'est une belle réussite pour cette entreprise de 300 employés qui n'en comptait que 13 en 2000, année de sa fondation par une équipe de gestionnaires et de techniciens qui ont racheté les installa-

tions de maintenance d'**Inter Canadian Airlines**.

Les 300 employés desservent aujourd'hui des clients de 14 pays, parmi lesquels **American Airlines, Delta Airlines, Northwest Airlines, FedEx, Jestgo, American Eagle Airlines, Caribbean Star, First**

Air et Air Jamaica Express.

Forte de sa réussite, ExcelTech continuera de croître en 2005 en s'alliant à **NordTech**, une entreprise de maintenance d'avions de ligne située à Québec. Les deux entreprises ont d'ailleurs annoncé leur fusion en décembre dernier. ■

IQ

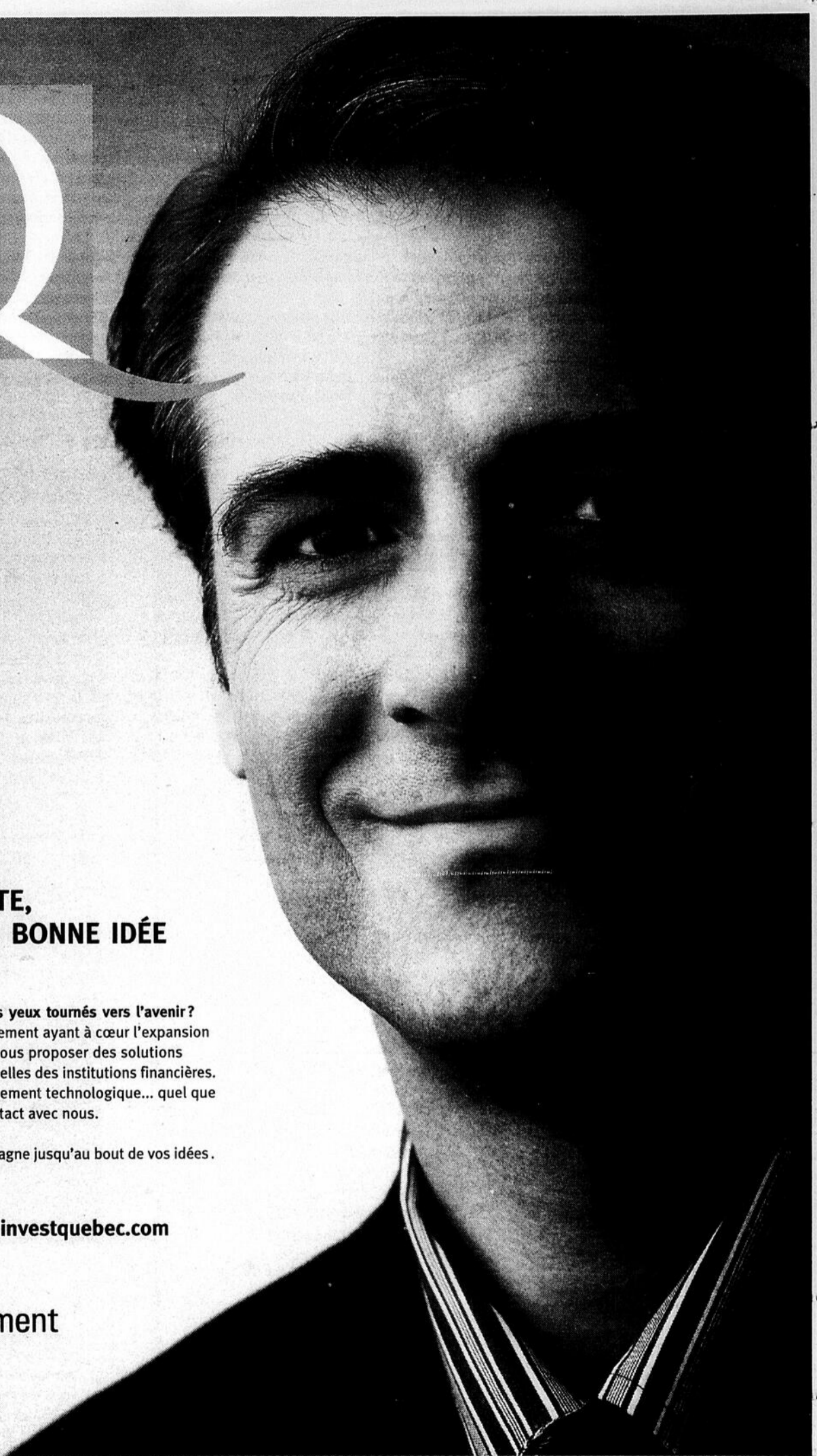
POUR FAIRE VIVRE UNE IDÉE BRILLANTE, IL FAUT AVOIR UNE BONNE IDÉE DU FINANCEMENT.

Vous avez des projets en tête et les yeux tournés vers l'avenir ?
Nous sommes des experts en financement ayant à cœur l'expansion de votre entreprise. Nous pouvons vous proposer des solutions personnalisées, complémentaires à celles des institutions financières. Croissance, exportation ou développement technologique... quel que soit votre projet, prenez d'abord contact avec nous.

Investissement Québec vous accompagne jusqu'au bout de vos idées.

1 866 870-0437 | www.investquebec.com

**IQ Investissement
Québec**



Montoni place l'architecture au service des usines

Lauréat pour une deuxième fois, le constructeur de Laval réinvente la construction industrielle

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Dario Montoni construit des bâtisses qui longent les autoroutes de banlieue. Or, depuis l'ère des premiers parcs industriels, l'économie a bien changé. L'architecture aussi.

« Avant, on construisait une boîte et l'entreprise s'y installait, explique M. Montoni, président de **Groupe Montoni Division Construction**. Nous faisons aujourd'hui l'inverse. Nous évaluons les procédés de l'entreprise et nos designers et architectes dessinent un immeuble selon ses besoins. »

Et les grands espaces se font rares. Le prix des terrains a doublé en cinq ans. Ceux qui se vendaient 2 \$ le pied carré en 1998 coûtent 4 \$. Il vaut donc la peine de songer à des immeubles à étages.

Depuis que nos emplois de fabrication se sont envolés en Asie et en Amérique latine, les entreprises sont devenues des spécialistes de la distribution. Dans une usine, il faut garder les déplacements au minimum.

La cafétéria et les toilettes doivent être à proximité de tous les employés. Il faut des entrepôts plus volumineux et plus efficaces, dotés de hauts plafonds, et les colonnes de soutènement doivent être placées stratégiquement.

Montoni construit des bâtiments sur mesure, en offrant le service clé en main.

Une façade unique

Les édifices de Montoni se suivent, mais ne se ressemblent pas. Chaque client a droit à une façade unique. Par exemple, **Ardène** voulait un style à l'image des boutiques dans les centres commerciaux. Quant au bâtiment de **Johnston Madvac**, qui borde l'autoroute 20 qui passe par Boucherville, Montoni lui a conçu une vitrine géante pour que les automobilistes puissent voir des machines à l'oeuvre.

Afin de tirer tous les profits de ses réalisations, M. Montoni est devenu un promoteur de parcs industriels. Pour maximiser la valeur d'un parc, il veut que les usines d'une même phase



Dario Montoni a de quoi sourire : son entreprise a doublé son chiffre d'affaires en deux ans.

de développement partagent des éléments d'architecture communs, tout en possédant leur propre personnalité.

Des chantiers de trois mois

Montoni arrive généralement à livrer un immeuble en trois mois. Pour terminer si rapidement l'excavation, la construction et l'ameublement des bureaux, il faut être minuté au quart de tour. L'entrepreneur accorde sa confiance à ses

fournisseurs, avec qui il a des ententes privilégiées.

« Depuis le juste-à-temps, je ne peux pas commander 10 000 briques à la dernière minute. Mes fournisseurs n'ont plus de vastes entrepôts. Il faut tout planifier d'avance, mais comme je peux garantir des commandes pendant toute l'année, mes fournisseurs me font de meilleurs prix. »

L'homme d'affaires préfère des fournisseurs de confiance, même si leurs concurrents lui offrent des rabais. « J'ai l'air de quoi si les échéances ne sont pas respectées? Pour épargner 5 % sur du mortier? Cela n'en vaut pas la peine. »

Gérer la croissance

Dans un contexte où les échéances sont serrées et les contrats exigeants, il est remarquable que Montoni ait réussi à doubler son chiffre d'affaires en deux ans. De 22 M\$ en 2002, il est passé à 40 M\$ en 2004.

Avec la croissance, M. Montoni a vu ses tâches évoluer. Il ne s'occupe plus du fonctionnement quotidien. Il doit

maintenant planifier l'avenir. Il doit prévoir les conflits de personnalité et placer ses employés dans les postes où ils seront productifs. Il a vu certains employés, libérés des tâches courantes de bureau, gagner en productivité avec la croissance de l'entreprise. Et d'autres n'ont pu suivre.

Depuis que le Groupe Montoni a gagné le prix des 50 sociétés les mieux gérées en 2001, il reçoit des offres de construction de l'Ontario, qu'il a jusqu'ici refusées. « J'attends de bâtir une équipe locale qui pourra ériger des parcs industriels entiers. Je ne veux pas construire un immeuble et plier bagages. Si je vais en Ontario, ce sera pour y rester. »

Conciliation travail-famille

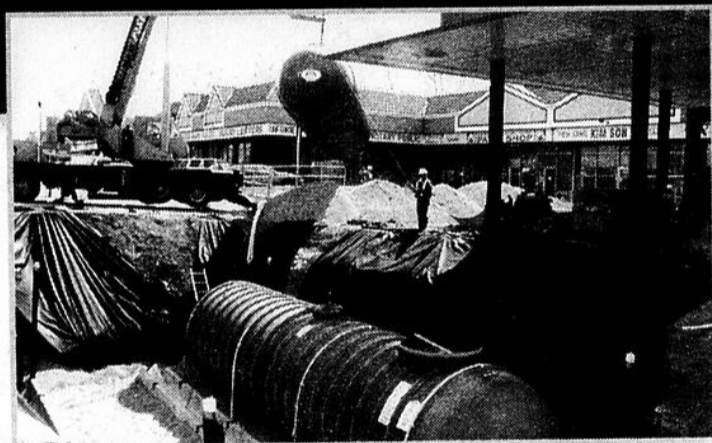
Le jury de sélection des prix des 50 sociétés les mieux gérées a considéré le traitement des employés avant d'accorder le prix à M. Montoni. Celui-ci a construit une garderie dans les bureaux de Laval. Il voulait y garder les enfants de ses employés, à ses frais. Aujourd'hui,

les bambins des employés sont à l'école, et M. Montoni est le seul parent dont les enfants ont moins de cinq ans. Alors la garderie sert de salle de jeux pour les enfants en visite.

« Souvent, un enfant est malade, alors l'employé n'est pas pénalisé. Ici, l'enfant peut dormir, jouer ou regarder un film. On va même lui préparer un petit repas », souligne-t-il.

C'est sa façon d'entretenir la loyauté de ses employés. « Les employés vont aller ailleurs si on ne les respecte pas. Je veux garder mes employés très longtemps. » La sélection est rigoureuse. L'avocate de l'entreprise participe à la présélection des candidats et leurs antécédents sont vérifiés à la loupe.

Ensuite, M. Montoni rencontre les candidats deux ou trois fois. Il cherche ceux qui ont « du feu dans les yeux ». Et il lui faut des ingénieurs, comme lui. Il leur demande d'oublier ce qu'ils ont appris à l'école et de travailler un minimum de six mois sur un chantier de construction. « C'est important, le chantier, car c'est notre gagne-pain. » ■



Souvent ce sont les gens et les produits que vous ne voyez pas qui comptent le plus

Tout probablement aujourd'hui, vous ne verrez pas un réservoir ZCL, mais vous aurez de bonnes chances soit de conduire ou de marcher sur l'un d'eux. Ces réservoirs de stockage de produits pétroliers ou d'eaux usées sont enfouis en toute sécurité sous votre station service ou lave-auto. Les réservoirs en fibre de verre protègent continuellement nos communautés



des fuites dangereuses de produits pétroliers. Grâce à plusieurs « personnes invisibles », ZCL a été sélectionnée une des 50 sociétés les mieux gérées au Canada. Nous sommes reconnaissant envers nos employés qui nous ont aidés à obtenir cet honneur, mais plus important encore, ZCL est fière d'avoir participé à mieux protéger notre environnement.

ZCL
COMPOSITES INC.
Téléphonez sans frais

1-800-661-8265

www.zcl.com

Les réservoirs en fibre de verre les plus vendus au Canada

Nos ingénieurs sont maîtres en stratégies gagnantes.

Nouvelles technologies
Services urbains
Transport
Gestion de projets
Bâtiment
Énergie
Industrie
Nouvelles technologies
Services urbains
Transport
Gestion de projets
Bâtiment
Énergie
Industrie
Nouvelles technologies
Services urbains
Transport

CIMA
SOCIÉTÉ D'INGÉNIERIE

PRIX ET MENTIONS 2003-2004

- Grand Prix de l'entrepreneur Ernst & Young, services financiers et professionnels
- Une des sociétés les mieux gérées au Canada selon Samson Bélair Deloitte & Touche et Les Affaires
- Un des meilleurs employeurs du Québec selon Affaires Plus et Watson Wyatt
- Prix d'excellence de la construction en acier pour l'agrandissement de l'Aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau
- Membre émérite du CERIU (Centre d'expertise et de recherche en infrastructures urbaines)
- Grand Prix du génie-conseil québécois pour le parc Vincent-d'Indy à Boucherville

GATINEAU LAVAL LONGUEUIL MONTRÉAL QUÉBEC RIVIÈRE-DU-LOUP SHERBROOKE SAINT-JÉRÔME SAINT-ROMUALD
OTTAWA KINSHASA NIAMEY

ISO 9001

WWW.CIMA.CA

À la rencontre de réussites canadiennes

Parmi les 50 sociétés les mieux gérées au Canada se trouvent de petits bijoux, d'un océan à l'autre

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Qui sont les lauréates canadiennes du concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada ?

Plusieurs d'entre elles ont des pratiques novatrices et se distinguent par leur philosophie de gestion des ressources humaines. Nous vous en présentons cinq.

Jim Mills

Office Interiors

> Secteur d'activité : aménagement de bureaux
> Usine principale : Halifax
> Employés : 140
> Chiffre d'affaires : environ 30 M\$

« Généralement, les gens ne se passionnent pas pour un pupitre ou une chaise. Mais ils ont besoin de postes de travail adéquats pour être au sommet de leur productivité », insiste Jim Mills, pdg d'Office Interiors.



Jim Mills conçoit des postes de travail qui maximisent la productivité.

L'entreprise d'Halifax s'est d'ailleurs démarquée par ses réalisations en milieu hospitalier. Les lieux de travail des infirmières ont été revus pour permettre des gains d'efficacité et d'espace.

L'entreprise offre à tous ses employés des primes d'au moins 5 % de leur salaire. Elles peuvent aller jusqu'à 20 % pour les meilleurs. Par ailleurs,

les employés ont droit à un plan de croissance professionnelle qui les encourage à accroître leurs compétences.

Robert Meggy

The Great Little Box Company

> Secteur d'activité : carton ondulé
> Usine principale : Vancouver
> Employés : 170
> Chiffre d'affaires : environ 25 M\$



Les employés de Robert Meggy ont leur voyage de fabrication des boîtes ? GLBC leur paie une semaine de vacances au Mexique !

La Great Little Box Company n'est pas si petite : elle exploite cinq usines sur la côte Ouest, dont une à Seattle, aux États-Unis. Le fabricant de boîtes en carton ondulé détient l'honneur de faire partie du club sélect des 50 sociétés les mieux gérées au Canada depuis quatre ans. Selon le pdg Robert Meggy, cette reconnaissance a fait bondir les ventes et le moral des employés.

Depuis, GLBC figure parmi les 100 meilleurs employeurs du magazine *Maclean's* et les 20 meilleurs employeurs de la Colombie-Britannique du magazine *BC Business*.

Parmi les pratiques d'excellence de M. Meggy : la divulgation mensuelle des résultats financiers, des rencontres d'information stratégique avec tous les employés, l'attribution des meilleures places de stationnement aux em-

ployés les plus novateurs. Le programme de partage des profits est aussi apprécié. Un montant équivalant à 15 % des profits de l'entreprise est divisé entre tous les employés. En 2004, chacun a reçu un chèque de 300 \$!

La mesure la plus populaire demeure le *BOX* - pour *Big Outrageous Xtravaganza* : GLBC paie un voyage d'une semaine à tous les employés vers une destination soleil. En 2004, ils mettront le cap vers Puerto Vallarta, au Mexique. En 2003, ce sera Las Vegas.

Que demander de plus ?

Bert Frizzell

The Shaw Group

> Secteur d'activité : matériaux de construction et meubles
> Siège social : Halifax
> Employés : 700
> Chiffre d'affaires : environ 125 M\$

Après 30 ans au sein des différentes divisions de *Shaw Group*, Bert Frizzell a été nommé président et directeur de l'exploitation en juillet 2004. Il a activement participé à la diversification de l'entreprise, productrice de longue date de briques, de gravier, de sable, de



Bert Frizzell réunit les cadres supérieurs et intermédiaires chaque mois.

litière pour chats, de sel pour les routes, de béton et de matériaux d'aménagement pour les terrains de golf.

Depuis peu, *Shaw Group* s'est diversifiée dans la fabrication de maisons unifamiliales. Elle

s'est aussi déniché un contrat de fabrication exclusive de meubles en pin, pour le marché nord-américain d'*IKEA*.

« Il faut toujours être à l'affût des occasions de croissance et d'ouverture de nouveaux marchés », dit M. Frizzell. Même si c'est un peu loin de nos activités principales. Ce fut le cas pour le meuble, et c'est une grande réussite. »

L'entreprise mise beaucoup sur ses gestionnaires. Elle a créé le Groupe des 44, qui réunit les cadres supérieurs et intermédiaires chaque mois. Les membres du groupe ont aussi la possibilité de suivre de la formation dans les plus grandes universités (*Queen's*, à Kinston, *Western Ontario*, à London, *Harvard*, à Boston, et *Columbia*, à New York).

Ron Waldman

The Great Western Brewing Company

> Secteur d'activité : bière en bouteille
> Usine principale : Saskatoon
> Employés : 78
> Chiffre d'affaires : de 20 à 50 M\$

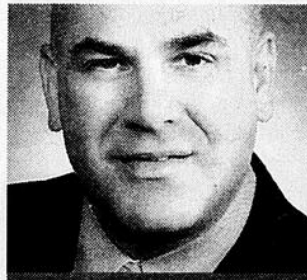
Si on ne connaît pas la bière *Western Premium* au Québec, c'est voulu. *The Great Western Brewing Company* a décidé de construire une identité régionale et de consolider son marché local avant de se lancer dans les dépanneurs du pays.

Mais son arrivée ici ne saurait tarder. Ses différentes recettes ont été primées aux concours *World Beer Cup*, au Colorado, et au *Monde Sélection*, de Belgique.

La GWBC brasse une douzaine de bières, dont les traditionnelles lager, pilsener, blonde et rousse. Mais elle propose aussi une bière amère (*bitter*), ce qui ne se voit pas souvent sur nos tablettes. Elle distribue toutes ses bières en bouteille et en fût dans les régies des

alcools, les bars et les restaurants des prairies canadiennes.

« L'expérience des dirigeants d'Unibroue nous inspire beaucoup. Ils ont commencé chez eux, et aujourd'hui, ils sont partout au Canada », dit M. Ron Waldman, pdg de GWBC.



Saskatoon risquait de perdre sa principale brasserie lors de la fusion O'Keefe-Molson. Une honte, au pays du houblon et de l'orge ! Ron Waldman n'a pas ménagé ses efforts pour corriger l'erreur.

En plus de sauver les emplois et la production de Saskatoon, GWBC a réussi à devenir rentable grâce aux employés. En effet, plus de la moitié des employés sont actionnaires de la brasserie.

Gurval Caer

Blast Radius

> Secteur d'activité : conseil de gestion
> Siège social : Vancouver
> Employés : 300 au Canada, 50 aux États-Unis et en Europe
> Chiffre d'affaires : environ 38 M\$

En 1996, Gurval Caer quitte sa France natale pour Vancouver. Il y trouve une école de cinéma à l'avant-garde d'Internet. Aujourd'hui, son entreprise, *Blast Radius*, compte 350 employés, dont 300 partagés entre Toronto et Vancouver. Et que fait Blast ?

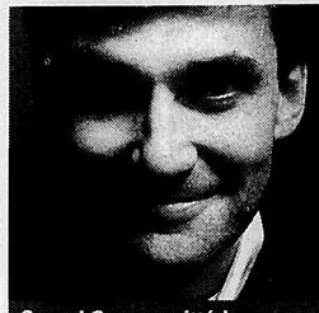
« Nous offrons des solutions aux entreprises qui désirent profiter du Web pour améliorer leur offre ou pour se différencier de leurs concurrents », dit

M. Caer. Parmi ses clientes : *Air Canada*, *Nike*, *Heineken*, *Nintendo*, *BMW*.

Leurs services misent aussi sur les événements importants de la vie. Par exemple, M. Gurval estime que les banques doivent mieux adapter leurs services... au mariage !

« C'est l'événement qui regroupe le plus de besoins financiers. Il faut repenser l'offre d'hypothèque, du prêt auto, des assurances, pour offrir un service plus simple aux clients. Et le Web peut aider à rassembler tous ces services », dit-il.

Blast a survécu à la descente aux enfers des entreprises technologiques en résistant aux multiples offres d'entrée en Bourse depuis 2000.



Gurval Caer a quitté la France pour étudier les nouveaux médias à la Vancouver Film School. Aujourd'hui, son entreprise compte 350 employés.

Blast offre aux employés d'acheter des parts de l'entreprise. Et bon an mal an, elle verse une prime au quart des employés, dont la performance est exceptionnelle. En 2000, elle a aussi offert un voyage de quatre jours à Hawaii à tout son personnel.

À l'époque, elle ne comptait que 120 employés. Aujourd'hui, une telle initiative serait trop coûteuse. Elle a donc décidé d'offrir quatre semaines de vacances additionnelles, payées s'il vous plaît, tous les trois ans. ■

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

La solution SIGRH pour la grande organisation

DLGL

VIP

SYSTÈME INTÉGRÉ

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

Pour la
sixième année
consécutives...



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

1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004...

Une reconnaissance prestigieuse dont il faut tirer profit

Les experts disent que la mention du prix des 50 sociétés les mieux gérées au Canada est un élément promotionnel de choix

Charles-Albert Ramsay
charles-albert.ramsay@transcontinental.ca

Les professionnels de la communication jubilent à l'idée de concocter des campagnes avec le logo des 50 sociétés les mieux gérées. Que devraient faire les dirigeants d'entreprises lauréates de cet honneur ?

L'obtention d'un tel prix doit être connue. « C'est très important de faire du bruit, affirme sans hésiter **Jean-Claude Torchia**, président de **Torchia Communications**. Mais avec doigté. Il faut éviter de donner l'impression d'être arrogant. »

L'utilisation du prix peut être multiple. « On peut pen-

ser à une campagne pour les clients, les fournisseurs et les investisseurs. D'autres communications peuvent être destinées aux employés. On ne doit pas les traiter de la même façon. Cela dépend du public visé », note **François Coderre**, titulaire de la Chaire Bombardier en gestion de la marque

à l'**Université de Sherbrooke**.

Le professeur de marketing ne conseille pas une campagne publicitaire destinée aux consommateurs. « Ils ne se sentent pas visés. Ils n'achèteront pas le produit parce que l'entreprise est bien gérée. »

Leslie Quinton, vice-présidente chez **Massy-Forget rela-**

tions publiques, estime que les consommateurs seront davantage interpellés par une campagne de relations publiques.

« Profitez-en pour faire paraître une importante lettre d'opinion dans un grand quotidien. Et du coup, mentionnez la réception du prix dans le paragraphe qui présente l'auteur du texte. Le président de l'entreprise peut ainsi en profiter pour s'exprimer publiquement », avance M^{me} Quinton, qui enseigne aussi les communications d'entreprise à l'**Université McGill**.

Soigner les clients et les fournisseurs

Les clients des entreprises privées sont sensibles à ce type de reconnaissance, croit **Stéphane Maisonnas**, professeur à l'École des sciences de la gestion de l'**Université du Québec à Montréal**. C'est donc le temps d'acheter un espace publicitaire dans un magazine spécialisé.

La réception du prix donne du lustre à une entreprise en vue d'un tour de financement, par exemple. M. Torchia propose d'inviter le réseau d'affaires de l'entreprise à une fête, où l'on fera valoir ses points forts. « Le message devra être taillé sur mesure pour les investisseurs. Il faut leur dire que leur argent est bien investi. »

Et qui sait si on n'aura pas besoin de nouveaux investisseurs à l'avenir ? « En affaires, on ne sait jamais ce qui peut arriver dans un an, dans deux ans, estime M^{me} Quinton, de **Massy-Forget**. Il faut penser aux investisseurs potentiels. »

Avis aux entreprises qui visent la Bourse : utilisez le logo dans votre prospectus.



Et les employés ?

« Les premiers récompensés devraient être les employés, estime **André Richelieu**, professeur de marketing à l'**Université Laval**. Ils sont les artisans de la réussite de l'entreprise. »

M^{me} Quinton propose de faire la tournée des lieux de travail pour partager le prix avec les employés. « Il ne faut pas lésiner, les employés sont les meilleurs ambassadeurs de l'entreprise, insiste-t-elle. C'est aussi le temps de commencer un programme d'amélioration des processus, d'inviter les employés à donner leurs idées. »

Les grands clients

Le prix donne le droit d'utiliser le logo sur ses outils de communications. Mais selon M. Richelieu, il est préférable de l'utiliser seulement dans les communications avec ses clients les plus importants.

« On ne veut pas dépenser des milliers de dollars pour de la papeterie qui passera au recyclage dans deux ans, dit-il. Mais cela vaut la peine d'investir dans un papier de grande qualité abordant le logo du prix et de le réserver à ses meilleurs clients. C'est une touche personnelle qui sera appréciée. » ■



Groupe Robert Lauréat 2004 du concours les 50 sociétés les mieux gérées au Canada.

Claude Robert, président et chef de la direction commente cette reconnaissance: "Je suis extrêmement fier de ce succès. Nous travaillons fort pour satisfaire nos clients et bâtir une équipe talentueuse de professionnels qui se soucient de la qualité de leur travail au quotidien. Être reconnu l'une des 50 meilleures sociétés les mieux gérées au Canada est un grand honneur pour notre entreprise familiale."

Parmi les 10 plus importants transporteurs au Canada, Robert opère un parc de véhicules de 1200 camions et 3000 remorques diversifiées desservant principalement le Québec, l'Ontario et les États-Unis. Transporteur en charges entières et lots brisés pour toute catégorie de produits secs et à température contrôlée, Robert se démarque par ses systèmes de communication et hautes technologies de gestion de ses opérations.

De plus, Robert offre des solutions logistiques d'entreposage, distribution et transport par le biais de ses 8 centres de distribution situés principalement à Montréal et Toronto. Les produits de matériel lourd ou léger, produits industriels ou alimentaires secs, frais ou congelés sont pris en charge selon les besoins du client et les exigences de son produit, supportés par un système de gestion (WMS).

Pour satisfaire sa clientèle, Robert augmente sa présence en Ontario en ouvrant un nouveau centre de distribution de 195,000 pi² à Mississauga pour répondre aux besoins des clients canadiens et américains.

"Groupe Robert fait clairement preuve d'innovation, de leadership et d'un souci de ses employés et de sa clientèle, ajoute James McSherry, vice-président à la direction et directeur gestionnaire du Groupe Entreprises CIBC, un commanditaire national du concours des 50 Mieux gérées. Son exemple illustre bien les résultats remarquables qu'on obtient en se concentrant sur les aspects fondamentaux tout en conservant une vision claire."

www.robert.ca 1.800.361.8281

bobo



Trop souvent, ça fait mal d'être un enfant. Aidez-nous.
www.marie-vincent.org

L'ENFANCE, PAR LA VIOLENCE. MARIE VINCENT

Des caractéristiques communes aux gagnants

Voici les caractéristiques principales des entreprises qui reçoivent le prix des 50 sociétés les mieux gérées.

> L'entreprise investit plus que la moyenne dans le processus d'embauche. Elle fait plus d'entrevues et embauche pour les

aptitudes et caractéristiques psychologiques de chacun.

> Elle se fixe des objectifs réalistes et atteignables.

> Elle valorise ses employés et les récompense plus souvent que la moyenne. Elle paie toutes les heures supplémentaires

et offre des programmes de participation aux bénéfices.

> Les employés sont plus autonomes qu'ailleurs.

> Les propriétaires sont des décideurs stratégiques. Ils pourraient laisser l'entreprise pendant trois mois et la ren-

tabilité ne serait pas atteinte.

> L'entreprise encourage l'esprit d'équipe, les employés travaillent ensemble et partagent leurs idées.

> L'entreprise utilise des baromètres quotidiens des résultats financiers qui sont

communiqués à toutes les équipes de gestion. Tous les services collaborent pour améliorer les résultats.

> Elle encourage une culture familiale. Des photos d'activités sociales sont affichées dans le hall d'entrée. ■ C.-A.R.

Les 50 lauréates

Entreprise	Ville	Prov.	Site Web	N° d'employés	Secteur d'activité
The Oppenheimer Group	Coquitlam	C.-B.	oppyproduce.com	197	Distribution de fruits et légumes frais
Great Little Box Company	Vancouver	C.-B.	greatlittlebox.com	150	Fabrication de boîtes en carton
Blast Radius	Vancouver	C.-B.	blastradius.com	300	Services Internet
Golder Associates	Burnaby	C.-B.	golder.com	1 529	Génie de l'environnement
Cummins - Muench Works	Surrey	C.-B.	westerncanada.cummins.com	410	Entretien de moteurs diesel
Waiward Steel Fabricators	Edmonton	Alb.	waiward.com	292	Fabrication de structures en acier
AdFarm Partnership	Calgary	Alb.	adfarmonline.com	69	Services marketing pour agriculteurs
Hopewell Development Corp.	Calgary	Alb.	hopewell.com	32	Promotion immobilière
Trico Developments Corporation	Calgary	Alb.	tricohomes.com	70	Construction de maisons
Big Country Pipeline Services	Brooks	Alb.	bigcountrypipeline.com	350	Construction de pipelines de pétrole
Commercial Solutions	Edmonton	Alb.	commercialsolutions.ca	247	Distribution de fournitures industrielles
Spartan Controls	Calgary	Alb.	spartancontrols.com	508	Distribution de fournitures industrielles
CANA Group of Companies	Calgary	Alb.	cana.ca	265	Construction industrielle
Brandt Group of Companies	Regina	Sask.	brandt.ca	845	Fabrication d'équipement agricole
Great Western Brewing Company	Saskatoon	Sask.	greatwesternbrewing.com	68	Brassage de bière
B.A. Robinson	Winnipeg	Man.	barobinson.com	225	Distribution de produits de plomberie
Hytek	La Broquerie	Man.	hytekmb.com	275	Producteur de porc
Johnston Group	Winnipeg	Man.	johnstongroup.ca	146	Gestion d'avantages sociaux
Paterson Global Foods	Winnipeg	Man.	patersongrain.com	300	Distribution de fournitures agricoles
Hurley Corporation	Toronto	Ont.	hurleycorp.com	4800	Entretien d'immeubles
NuComm International	St. Catharines	Ont.	nucomm.net	2500	Centre d'appel
Medical Pharmacies Group	Pickering	Ont.	medicalpharmacies.com	554	Fabrication pharmaceutique
Canada Cartage System	Toronto	Ont.	canadacartage.com	830	Flotte de voitures et de camions
IT/NET Group	Ottawa	Ont.	itnet.ca	100	Services-conseils de gestion
CNC Global	Toronto	Ont.	cncglobal.com	175	Services-conseils en informatique

Entreprise	Ville	Prov.	Site Web	N° d'employés	Secteur d'activité
Trillium Health Care Products	Newmarket	Ont.	trilliumhealthcare.com	700	Fab. de cosmétiques et pharmaceutiques
Spin Master	Toronto	Ont.	spinmaster.com	200	Fabrication de jouets
Cargojet Canada	Mississauga	Ont.	cargojet.com	409	Transporteur fret aérien
Asset	Toronto	Ont.	asset.net	124	Services-conseils en informatique
Globalive Communications	Toronto	Ont.	globalive.com	62	Télécommunications
Cousins-Currie	Woodbridge	Ont.	cousinscurrie.com	249	Fabrication de contenants en plastique
CPI Plastics Group	Mississauga	Ont.	cpiplastics.com	1 010	Fabrication de produits en plastique
Consolidated Fastrate	Woodbridge	Ont.	fastrate.com	1 200	Transport et logistique
Commercial Alcohols	Toronto	Ont.	comalc.com	172	Éthanol
Softchoice Corporation	Toronto	Ont.	softchoice.com	441	Services-conseils en informatique
Challenger Motor Freight	Cambridge	Ont.	challenger.com	1 500	Transport et logistique
Trophy Foods	Mississauga	Ont.	trophyfoods.com	353	Aliments transformés
Diamond + Schmitt Architects	Toronto	Ont.	dsai.ca	120	Services d'architecture
Somerset Entertainment	Toronto	Ont.	somersetent.com	120	Édition de musique classique
Groupe Robert	Boucherville	Qué.	robert.ca	2 328	Transport et logistique
ExelTech	Dorval	Qué.	exeltech-aerospace.com	300	Génie aéronautique
Ski Bromont	Bromont	Qué.	skibromont.com	764	Station de ski alpin
Service d'entretien Distinction	Lachine	Qué.	distinction.ca	1 400	Entretien d'immeubles
CIMA+	Laval	Qué.	cima.ca	680	Génie-conseil
Groupe Montoni	Laval	Qué.	groupermontoni.com	40	Construction industrielle
Groupe Teknika	Sherbrooke	Qué.	grouperteknika.com	350	Génie-conseil
Emballages Mitchel-Lincoln	Montreal	Qué.	ml-group.com	650	Fabrication de boîtes en carton
Office Interiors	Dartmouth	N.-É.	oig.ca	135	Aménagement de bureaux
Wilson Fuel Company	Halifax	N.-É.	wilsonsfuel.com	272	Pétrole
The Shaw Group	Halifax	N.-É.	shawgroup.com	680	Matériaux de construction

LE POUVOIR DU GÉNIE



Depuis 1928

Teknika est fier d'être parmi les 17 firmes québécoises finalistes au concours des 50 sociétés les mieux gérées au Canada!


- ▶ Bâtiments
- ▶ Transport
- ▶ Infrastructures urbaines
- ▶ Environnement
- ▶ Sols et matériaux
- ▶ Agriculture
- ▶ Énergie
- ▶ Procédés industriels
- ▶ Urbanisme et architecture du paysage
- ▶ Informatique

TEKNIKA HBA

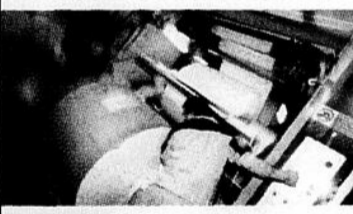
www.teknika-hba.com

1.877.283.5364


Ashetos / Beaucourt / Drummondville / Granby
 Montreal / Quebec / Saint-Hyacinthe
 Saint-Jean-sur-Richelieu / Sherbrooke / Sorel-Tracy
 Trois-Rivières / Victoriaville




Quadra Chimie Ltée. parmi les 50 sociétés les mieux gérées au Canada en 2003 & 2004



Quadra est une entreprise québécoise d'envergure nord-américaine de marketing et de distribution de produits chimiques de base, de spécialités et de chimie fine.



Nous désirons sincèrement remercier nos clients, nos fournisseurs et nos employés pour leur appui soutenu, lequel a contribué au succès de notre entreprise.



Compter parmi les 50 sociétés les mieux gérées au Canada est un hommage à nos gens – nos ambassadeurs qui transmettent les valeurs de Quadra à nos clients et à nos fournisseurs.

Quadra
axée sur les gens

25 ANS DE SERVICE

Le Produit Quadra

www.quadrachemicals.com

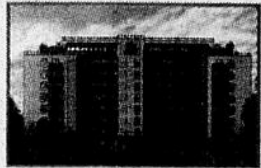
Montreal • Toronto • Edmonton • Calgary • Grande Prairie • Vancouver

LES RÉSIDENCES SOLEIL

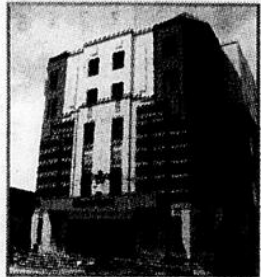
RÉSIDENCES DE PRESTIGE POUR PERSONNES RETRAITÉES



Les Résidences Soleil
Manoir Boucherville



Les Résidences Soleil
Manoir Dollard-des-Ormeaux



Les Résidences Soleil
Manoir Sorel



Les Résidences Soleil
Manoir Sherbrooke



Les Résidences Soleil
Pointe-aux-Trembles

VENEZ NOUS VISITER!

Informez-vous du
**NOUVEAU PROGRAMME
DE CRÉDIT DE 23 %**
pour le maintien
à domicile offert dans
les Résidences Soleil



Excellente nourriture,
activités, loisirs, chaleur
humaine, confort et
sécurité... voilà nos priorités



Les Résidences Soleil Manoir St-Léonard

Numéro unique sans frais :
1 800 363-0663

**Votre chez-vous !
Ambiance chaleureuse,
activités, loisirs, confort
et sécurité...**

voilà nos priorités pour répondre
à vos besoins d'aujourd'hui
et à ceux de demain

- Terrasses ensoleillées
- Salle d'artisanat, salle de jeux
- Bibliothèque
- Salle de billard
- Salle à manger
- Messe-chapelle, chorale
- Service médical
- Visite de médecin
- Denturologiste
- Infirmière ou infirmière
auxiliaire ou préposée 24 h
- Pédicure
- Coiffeuse
- Comité de pastorale
et comité de résidents
qui organise les activités
en fonction des goûts
des résidents en collaboration
avec la direction
- Excellente nourriture,
à volonté, préparée sous la
surveillance de chef diplômé,
menus préparés en collabora-
tion avec des diététistes
- Service d'aide et d'assistance
sur demande
- Vos enfants sont toujours
les bienvenus!
- Entretien ménager mensuel
- Services bancaires
- Surveillance 24 heures
- Système de caméras
- Système d'alarme
urgence et incendie
dans chaque appartement
- Piscine intérieure, sauna, SPA
- Ascenseurs
- Stationnements intérieurs
- Électricité, eau chaude
et chauffage inclus
- Et plus encore...



Entreprise Service
2002 Gala Distinction
Chambre de commerce
Granby-Bromont



Gagnant du prix
Bâtisseur Génomisme 96
Constructeur du mois
Builder/Architect 2001



Les Résidences Soleil
font partie de l'Association
des résidences et CHSLD
privées du Québec (ARCPQ)



Entreprise Service 2002
Gala Grand Richelieu
Chambre de Commerce
Vallée-du-Richelieu



LES RÉSIDENCES



GRUPE SAVOIE

Une entreprise familiale...

Visite tous les jours
de 9 h à 18 h
ou sur rendez-vous

Si vous êtes seul
et n'avez pas
de moyen de
transport,
nous irons
vous chercher
sur rendez-vous.



Les Résidences Soleil
Manoir St-Laurent



Les Résidences Soleil
Manoir Mont-St-Hilaire



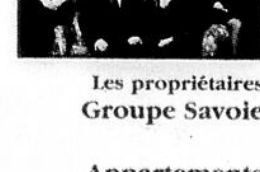
Les Résidences Soleil
Manoir Granby



Les Résidences Soleil
Manoir du Musée

L'ASSURANCE DES RÉSIDENCES SOLEIL

Si vous n'êtes pas satisfait
durant le premier mois
chez nous, vous pourrez
résilier votre bail.



Les propriétaires
Groupe Savoie

Appartements
1 1/2, 2 1/2, 3 1/2
et 4 1/2

Les Résidences Soleil impliqué pour le mieux-être des gens du bel âge



Ce n'est certes pas un hasard si le Groupe Savoie, cette entreprise familiale propriétaire des Résidences Soleil, est reconnu comme faisant partie des 50 sociétés les mieux gérées au Canada.

Lorsque la qualité et l'excellence font figure de philosophie d'entreprise, il ne faut pas se surprendre de voir la reconnaissance au rendez-vous.

Le Groupe Savoie, cette entreprise familiale propriétaire des Résidences Soleil à travers le Québec, cumule les honneurs et les distinctions. Pour le Groupe Savoie outre l'humanité et le professionnalisme de ses collaborateurs et de ses employés, les raisons d'un succès aussi retentissant sont nombreuses.

Mais la principale est certainement l'ambiance familiale très chaleureuse qui règne dans chacune des Résidences Soleil. La diversité des services et des activités offerts pour les gens du bel âge aux Résidences Soleil y est également pour beaucoup dans leur succès. Renouvelés et ajustés constamment, ils répondent précisément aux besoins et aux attentes des clients d'aujourd'hui, sauna, piscine, bain tourbillon, ascenseur, salon de coiffure, salle d'exercice, dépanneur, clinique médicale, bibliothèque, chapelle... Tout a été pensé pour leur faciliter la vie. En fait, on trouve dans chaque résidence pratiquement autant de commodités que dans les grands hôtels, voire dans certaines petites municipalités!

L'autre grande qualité des Résidences Soleil, selon le Groupe Savoie, c'est le milieu de vie rassurant qu'elles proposent à leur clientèle : « rassurant, parce que la sécurité physique est assurée dans chaque immeuble par un personnel en poste 24 heures sur 24, des caméras de surveillance et un système d'appel relié directement à la réception. Mais aussi sur le plan financier, car une personne qui a actuellement la capacité financière pour s'établir aux Résidences Soleil aujourd'hui, n'aura pas de soucis à se faire sur ce plan dans l'avenir. Comment peut-on en être si sûr? Tout simplement parce que, aux Résidences Soleil, les augmentations respectent l'indice du coût de la vie déterminé par Statistique Canada. Plus intéressant encore, les locataires de longue date aux Résidences Soleil disposent de plusieurs programmes exclusifs extrêmement intéressants, dont le fameux « Privilège-Soleil ». « Lorsqu'un résident, qui habite aux Résidences Soleil depuis au moins trois ans, atteint ses 100 ans, nous lui offrons la gratuité du loyer et de la nourriture tant et aussi longtemps qu'il demeurera chez nous ». Quant aux programmes « Avantage-Soleil » et « Bénéfice-Soleil », ils mettent certains résidents à l'abri des augmentations de loyer. Alors que le premier s'adresse à ceux qui atteignent l'âge de 95 ans et qui habitent depuis au moins 5 ans dans les Résidences Soleil, le second est destiné aux résidents atteignant l'âge de 90 ans et y demeurent depuis au moins 10 ans. Enfin, l'entreprise toujours soucieuse d'augmenter la qualité de vie de ses résidents, vient d'adopter une mesure selon laquelle les proches d'un résident hospitalisé en longue durée, décédé ou relocalisé en CHSLD, n'ont plus que l'équivalent d'un mois complet du bail à acquitter, plutôt que les trois prévus par la loi. Une organisation en constante évolution, stimulé par le bien-être de sa clientèle, les gens du bel âge.

Une passion devenue mission. En effet depuis quelques années, l'intérêt que porte Eddy Savoie aux personnes du bel âge s'est transformé en une véritable mission : tenter de tirer profit de sa crédibilité et de sa notoriété pour faire progresser certains des dossiers les plus préoccupants pour les personnes âgées. Après l'ouverture du Manoir Boucherville, le fondateur, M. Eddy Savoie a réalisé à quel point il aimait côtoyer et discuter avec ces gens intéressants, aux expériences riches et diversifiées. Dès lors il comprit que la gestion de cette résidence ne serait pas qu'un travail, pour lui, mais plutôt un nouveau mode de vie très stimulant. À partir de ce moment, avec une chaleur humaine digne d'une famille des idées débridées germent dans l'esprit d'Eddy Savoie, qui commence à multiplier les projets du genre un peu partout au Québec : Sorel, Sherbrooke, Mont-St-Hilaire, St-Laurent, Granby, Dollard-des-Ormeaux, Saint-Léonard... « Aujourd'hui, il y a neuf Résidences Soleil totalisant quelque 3 000 appartements et logeant plus de 4 000 personnes, ce qui fait du Groupe Savoie la plus importante société privée et entreprise familiale dans le domaine de la conception, du développement, de la détention et de la gestion de résidences pour retraités et personnes du bel âge autonomes et semi-autonomes au Canada ».

Loin de s'impliquer seulement dans les causes qui touchent directement les personnes âgées, le Groupe Savoie est devenu, au fil des ans, un véritable entreprise philanthrope, en parrainant plusieurs causes qui lui tiennent à coeur. Le Groupe Savoie est membre de l'ARCPQ en plus de s'impliquer dans de nombreuses causes; des implications qui font la différence et des retombées positives pour tous, car M. Savoie considère qu'il est de son devoir de participer à l'amélioration de la qualité non seulement de ses résidences mais aussi de l'environnement dans lequel il évolue. D'ailleurs, à ce titre il est vice-président de la campagne de financement de la Fondation Québécoise en Environnement. Et entre plusieurs autres, il a avancé à un centre hospitalier les fonds nécessaires à l'acquisition d'équipements ophtalmologiques à la fine pointe dont il avait besoin, et a accepté d'être président de la campagne de financement visant à amasser 2,5 millions de dollars pour la création de la première Chaire privée en santé respiratoire de l'Association pulmonaire du Québec. Aussi, la maladie d'Alzheimer faisant partie depuis plusieurs années du quotidien du Groupe Savoie c'est sans aucune hésitation qu'il s'implique pour faire avancer la recherche dans ce sens.



Les Résidences Soleil
Pointe-aux-Trembles

Mais au-delà de ces toutes ces implications, l'entreprise est aussi particulièrement fière de constater que chaque projet de construction d'une nouvelle résidence est accueilli avec fébrilité par les gens du bel âge, bien au fait de la réputation d'excellence de l'entreprise. « Par exemple, pour un immeuble de 500 unités actuellement en construction, sur les bords du fleuve St-Laurent à Pointe-aux-Trembles, l'édification ne fait que commencer que, déjà, nous avons reçu plus de 2 900 demandes d'informations! »

C'est grâce à toute l'équipe si le Groupe Savoie a reçu le Prix du Choix du Consommateur dans la catégorie « entreprise de services » décerné par Léger Marketing. Comme un honneur ne vient jamais seul, en 2004, le magazine Entreprendre, a placé M. Eddy Savoie le fondateur, au nombre des 101 Québécois au sommet de l'action avec des gros noms comme celui de Jean Charest ou du président de Couche-Tard...

Mais surtout le Groupe Savoie n'est pas peu fier de dire que pour une deuxième année consécutive, il figure parmi les 50 sociétés les mieux gérées au Canada. Ce concours annuel commandité par des entreprises telles que Samson Bélair/Deloitte & Touche récompense des entreprises de classe mondiale, l'honneur d'en faire partie rejoints donc sur l'ensemble des employés. C'est donc un stimulant important à continuer vers l'excellence.

Une vie de rêve pour les gens du Bel âge!

Internet : www.residencessoleil.ca • Courriel : nattaly@total.net