

N°1

CATÉGORIE
50 À 200
EMPLOYÉS

D.L.G.L.



Le système d'honneur

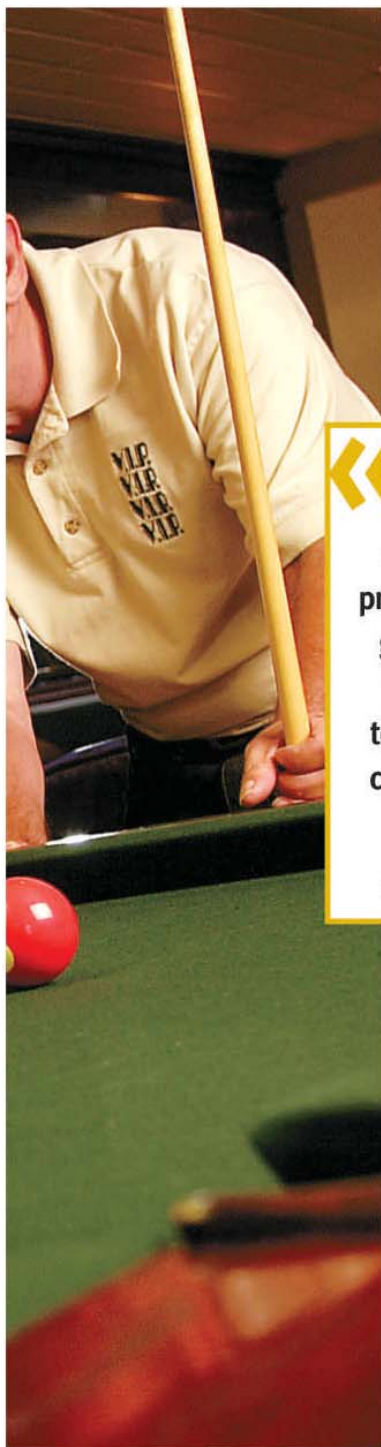
Le patron embauche selon l'aptitude au bonheur, on recrute des familles entières et les employés gèrent eux-mêmes leurs vacances. Entreprise : D.L.G.L. Taux de roulement : nul. Profits : en hausse.

PHOTO: PATRICK SANSEACON

Imaginez un instant que vous êtes patron et que vous surprenez l'un de vos importants clients donnant pourtant une franche poignée de main à votre... concierge. Rêve incongru ? Non, vous répondra Jacques Guénette, co-fondateur de D.L.G.L., une entreprise qui ne fait pas dans l'entretien

ménager, mais dans la conception de logiciels, il faut le préciser.

En juin dernier, un employé de CAE, société cliente de D.L.G.L., insiste auprès de Jacques Guénette pour féliciter le concierge. Le client venait de passer quelques jours dans les bureaux de la petite firme d'informatique de Blainville,



Jacques Guénette, président, Luc Bellefeuille, responsable des opérations et du développement, et Jean-Guy Froment, concierge

pour tester le logiciel de gestion de ressources humaines conçu sur mesure pour ce fabricant de simulateurs de vol. Tout au long de son séjour, ce client s'est senti comme un invité de marque

nateurs ou des imprimantes à haute vitesse ; il gère son temps, fixe la date et la durée de ses vacances, en consultant ses collègues et de façon à ne pénaliser aucun client.

Chez D.L.G.L., il n'y a pas de distinction entre vacances, congés de maladie, obligations parentales ou pépîns de dernière minute ; on est présent ou absent, c'est tout. Cet été, un employé construisait sa maison. On l'a laissé faire. « Il nous a consultés, et nous avons organisé le travail en conséquence. Quand il fait beau, il frappe du marteau, quand il fait mauvais, il est au bureau », explique, sur un ton tout naturel, son collègue Paul Lavallée. Lorsqu'il aura terminé sa maison, l'employé mettra les bouchées doubles au travail. On peut prendre autant qu'on donne. « Les gens ne nous croient pas lorsque nous leur disons que nous avons autant de liberté », dit Paul Lavallée dans un éclat de rire.

Lorsqu'il a été engagé, il y a huit ans, Luc Bellefeuille n'y croyait pas non plus : « Cela ne se pouvait pas, c'était trop beau, il devait y avoir une attrape ». Personne ici n'abuse du système, lequel repose sur

l'honnêteté des employés. Tous sont conscients de travailler dans un environnement sans pareil dont ils se font les féroces protecteurs. C'est pourquoi des profiteurs n'y survivraient pas.

Fondée en 1980, D.L.G.L. œuvre dans un secteur de pointe où la concurrence provient de sociétés beaucoup plus importantes qu'elle. Les défis professionnels qui s'offrent aux employés sont fascinants : « Mes employés sont payés pour aller étudier les meilleures entreprises. Travailler 10 ans ici, c'est comme accumuler 150 ans d'expérience ! » s'exclame le président.

L'édifice est accessible 24 heures sur 24. Les employés ont droit à un gymnase et y trouvent un bistro. « Nous sommes fiers de travailler pour D.L.G.L., dit Luc Bellefeuille. Nous sommes comme les anciens Canadiens de Montréal, dont on disait qu'ils avaient « CH » tatoué sur la poitrine ! » Les employés apprécient. Le taux de roulement chez le personnel est pour ainsi dire nul : 0,1 % l'an dernier. Heureux ceux qui peuvent y faire leur nid. Chez D.L.G.L. on engage beaucoup de membre des familles des employés, que ce soit un frère, un conjoint ou une cousine.

Il règne une ambiance de camaraderie chez D.L.G.L. Les conflits interpersonnels sont rares et la communication est à l'honneur. Les employés se côtoient beaucoup en dehors du travail, et fréquentent le bistro de l'entreprise pour y prendre un verre après un match de hockey amical ou même pour une réception familiale.

Et à ceux qui mettraient en doute l'efficacité de sa méthode d'un point de vue financier, Jacques Guénette ouvre ses livres : plus de 20 % de profits nets lors du dernier exercice, dans un marché où plusieurs peinent à survivre.

« La direction partage l'information. Nous sentons que le bien-être des employés est primordial. J'apprécie la façon dont on gère le personnel, l'autonomie des employés dans la gestion de leur temps, de leurs vacances et de leurs congés, et la valeur que l'on accorde à chaque emploi. »

Commentaire d'un employé, tiré du questionnaire

grâce à l'attention et à la délicatesse démontrées à son égard par le préposé à l'entretien.

Jacques Guénette a eu beau chercher qui avait pu demander au concierge de prendre soin du client, il n'a trouvé personne. C'était sa propre initiative. « C'est normal, je fais ma part comme tout le monde, dit le principal intéressé, Jean-Guy Froment. Le client est aussi important pour moi que pour les employés de la société. Je suis un membre de l'équipe comme les autres et moi aussi, j'ai droit à ma prime. »

Pour Jacques Guénette, l'attitude de Jean-Guy Froment indique que la culture de son entreprise est forte et surtout, qu'elle est devenue l'affaire de tous. Son approche est simple : si on traite les employés comme des adultes compétents, responsables et honnêtes, ils se comporteront comme tels. D.L.G.L. pousse ce concept très loin. D'abord, les employés sont choisis par le président lui-même, selon un critère d'embauche inusité : « J'embauche des individus prédisposés au bonheur. Je m'informe de leur vision du travail et de la société », dit-il.

Une fois embauché, l'employé a toute latitude pour accomplir son travail ; il peut acheter l'équipement dont il a besoin pour être plus efficace, tel que des logiciels, des ordi-

Le Palmarès 2002



Une nouvelle façon D'ÉVALUER LES ENTREPRISES

On classe généralement les entreprises selon leur chiffre d'affaires ou leurs profits. Plutôt qu'à la ligne d'arrivée, nous avons préféré installer notre poste d'observation au milieu du parcours pour voir comment les entreprises traitent les coureurs à qui elles doivent leur réussite. Le Palmarès des meilleurs employeurs du Québec rend hommage aux organisations qui offrent à leurs employés un environnement de travail sain et stimulant. Pour ces entreprises, la gestion des ressources humaines n'est pas un mal nécessaire, mais s'inscrit en grosses lettres dans le plan stratégique. Elles sont conscientes que la réussite financière passe par un engagement de la part de leurs effectifs.

« Les entreprises ont toujours traité avec beaucoup d'égards tous leurs actifs qui ont de la valeur, surtout ceux qui ne se déprécient pas. Or, dans notre monde où le savoir s'impose comme l'élément stratégique, l'actif, de plus en plus, se déplace sur deux jambes. Et il prend de la valeur en vieillissant ! » souligne André Poulin, conseiller principal chez Watson Wyatt Canada, firme conseil en gestion des ressources humaines et partenaire d'*Affaires PLUS* dans la réalisation de ce premier Palmarès des meilleurs employeurs québécois.

Ce palmarès arrive à point nommé. Nous entrons dans une ère nouvelle marquée par deux phénomènes. Le premier, c'est la pénurie de main-d'œuvre, qui épargne de moins en moins de secteurs au Québec et de moins en moins de pays industrialisés. Les employeurs doivent séduire pour attirer et retenir leurs employés.



Marie-Agnès Thellier (à gauche), ex-rédactrice en chef du magazine *Affaires PLUS*, en compagnie des membres du jury : Richard Drouin, président du conseil de l'Université Laval, Richard Pound, chancelier de l'Université McGill, Yvon Bondreau, sous-ministre associé à l'Emploi, André Brisson, chancelier de l'Université de Montréal, et Florent Francœur, PDG de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec. À droite du groupe, France Dufresne, conseillère chez Watson Wyatt.

Deuxième phénomène : le déclin des marchés boursiers, précipité par les scandales financiers. Celui-là nous invite à nous poser à nouveau la question suivante : Qu'est-ce, au juste, qu'une « bonne entreprise » ? Celle qui s'autorise tous les raccourcis pour satisfaire à court terme les investisseurs, ou celle qui bâtit, pierre par pierre, employé par employé, un édifice stable ? Celle qui triche, ou celle qui s'appuie sur des valeurs solides ? Les marchés ont déjà disqualifié les entreprises qui ont jeté de la poudre aux yeux. Ils récompenseront, espérons-le, celles qui respectent leurs employés.

La Palmarès des meilleurs employeurs du Québec permet de reconnaître publiquement les précurseurs de cette ère nouvelle où l'on va redécouvrir les vertus d'un certain humanisme. À une ►

PHOTO: YVES PROVENCER



MON MANÈGE À TOI

Depuis 10 ans, Mon Manège à Toi séduit les habitués du quartier Montcalm à Québec, certainement l'un des lieux les plus branchés de la Vieille Capitale. Doté d'une soixantaine de places à l'intérieur et d'une vingtaine à l'extérieur, ce restaurant s'est spécialisé dans les produits du terroir gaspésien. Il attire une clientèle qui a beaucoup voyagé et qui sait ce que c'est que la qualité.

Mon Manège à Toi, c'est aussi un spécialiste de la bière et du vin, avec une carte très variée. Les amateurs apprécieront, qu'ils choisissent d'utiliser le salon privé pour une dégustation entre amis, ou la magnifique terrasse extérieure durant la belle saison.

MON MANÈGE À TOI

102 BOUL RENÉ
LÉVESQUE OUEST
QUÉBEC
418-649-0478

Le Palmarès 2002

4+

époque marquée par des notions de dégraissage, de productivité et de rentabilité, il faut du courage pour prononcer ce mot : « humanisme ». Mais gageons que celui-ci gagnera en popularité.

Jetons un regard sur les résultats du

Palmarès. D'abord, les 35 participants ont obtenu un score très enviable, avec une moyenne de 4,06 sur 5. « C'est extrêmement fort », commente André Poulin. Les huit lauréats, la crème de la crème, affichent tous un score qui dépasse 4 sur 5.

Méthodologie

L'invitation : En février dernier, une invitation à participer au Palmarès des meilleurs employeurs du Québec 2002 a été lancée à tous les employeurs du Québec.

Le questionnaire : Quelque 70 entreprises ont demandé la trousse d'information et le questionnaire élaboré par Watson Wyatt. Il s'agissait en fait de deux questionnaires, l'un s'adressant à l'employeur, l'autre aux employés. Un certain pourcentage d'employés, variant en fonction de la taille de l'entreprise, devait remplir le questionnaire pour assurer la validité des réponses. Ce questionnaire visait à mesurer la satisfaction des employés dans les organisations participantes. Ces dernières pouvaient remplir le questionnaire soit sur papier, soit en ligne. Dans les deux cas, la confidentialité des réponses a été assurée. Au total, 35 employeurs ont terminé le processus et remis les questionnaires remplis, en mai 2002. Les réponses ont été colligées par Watson Wyatt, et chaque entreprise participante a reçu une note sur 5.

Le jury : Ces résultats ont été soumis à l'analyse rigoureuse d'un jury indépendant, qui a sélectionné les huit lauréats. Pour ce faire, le jury a pris en compte la cote sur 5, et aussi des informations périphériques telles que le taux de participation, la cote de chaque dimension, les commentaires des employés et l'écart entre les réponses des gestionnaires et celles des employés.

Les résultats : Les 35 participants reçoivent un rapport personnalisé – riche en information – sur le questionnaire. Ce rapport les situe par rapport aux autres participants, mesure l'efficacité de leur pratiques de ressources humaines et reflète l'opinion de leurs employés.

Les dimensions : 9 points de repère

Le questionnaire de Watson Wyatt mesure la satisfaction des employés en fonction de neuf critères. La firme utilise ces dernières dans son enquête biannuelle pancanadienne WorkCanada, dont les résultats servent de point de comparaison pour situer une entreprise par rapport à l'ensemble.

Voici ces neuf dimensions :

1. L'engagement : le sentiment d'appartenance envers l'organisation
2. L'environnement de travail : les relations entre la direction et les employés, et les conditions générales de travail
3. Le leadership et l'efficacité de l'organisation : la perception du processus de gestion
4. La supervision : la qualité de la supervision du personnel
5. Le processus décisionnel : comment les décisions sont prises dans l'organisation
6. La communication : la diffusion de l'information et la rétroaction
7. La gestion du rendement : l'évaluation du rendement et son suivi
8. Le développement professionnel et l'apprentissage : l'accès aux occasions de formation et de carrière
9. Les avantages sociaux et la rétribution : les avantages sociaux traditionnels et non traditionnels offerts, et leur efficacité.

Le Palmarès 2002



Nous avons groupé les participants en trois catégories : plus de 500 employés, de 200 à 500 employés et de 50 à 200 employés. En général, le score des petites entreprises est plus élevé que celui des plus grandes. « Cela ne s'explique pas scientifiquement », observe France Dufresne, chef de projet qui a piloté l'équipe de Watson Wyatt. Dans les petites entreprises, par exemple, les liens entre les dirigeants sont plus directs et la communication, plus facile. Le sentiment d'appartenance se forge plus naturellement dans une petite

organisation que dans une grande. Les grandes sociétés ont besoin de politiques et de règles écrites. « Le défi de satisfaire ses employés grandit en même temps que l'entreprise », dit France Dufresne.

Pourquoi seulement 35 entreprises sont-elles parvenues au bout de l'exercice ? D'abord, parce que celui-ci est exigeant. Les employeurs qui ont tenté l'aventure ont dû gérer l'administration d'un questionnaire auprès de dizaines, voire de centaines d'employés, selon la taille de l'organisation. La réussite du projet impliquait une campagne d'information au sein de l'entreprise, pour expliquer les visées de l'exercice et s'assurer de la participation de tous. Heureusement, ils ont pu compter sur une trousse d'information et de conseils, fournie par Watson Wyatt. De son côté, l'employeur a lui-même dû donner à Watson Wyatt beaucoup d'informations.

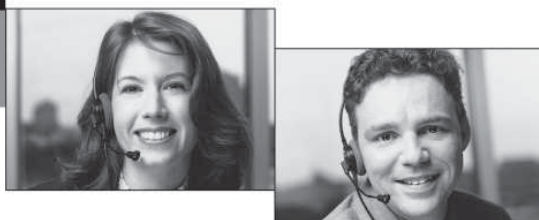
Watson Wyatt a joué la carte de la transparence dès le départ, ne cachant rien de ce que le processus impliquait. « La grande majorité de celles qui ont décidé de ne pas s'engager cette année ont dit vouloir s'inscrire l'an prochain », note France Dufresne. Cela promet !

« J'espère que ce palmarès deviendra le concours de l'avenir au Québec », dit André Bisson, chancelier de l'Université de Montréal et président du jury. Du même souffle, il a tenu à souligner le travail gigantesque de la firme Watson Wyatt. Plonger dans l'analyse des résultats, dit-il, lui a fait revivre ses cours d'université, où il apprenait que si les employés de l'entreprise sont heureux, celle-ci connaîtra la réussite : « Malheureusement, tous les patrons n'appliquent pas ce concept tout simple ».

La simplicité. Elle colore les paroles de ces hommes et de ces femmes qui savent créer une atmosphère de travail mobilisante. « C'est simple, disent-ils, nous écoutons nos employés, et nous les traitons comme des adultes responsables. » Si c'est si simple, pourquoi les employeurs n'ont-ils pas déjà tous compris ? « Beaucoup partent sur une mauvaise

BELAIR Assurément heureux!

direct



REPRÉSENTANTS, VENTES ET SERVICE À LA CLIENTÈLE
ville de Montréal et de Québec
Postes réguliers à temps plein

Et pour cause! BELAIRdirect a été reconnue par l'Association du Marketing Direct du Québec (AMDQ) le meilleur centre d'appels au Québec et a également remporté le prix de la meilleure gestion des ressources humaines, par la Société Marketing Direct et Centre d'Appels (SMDCA).

Voici ce que vous offre le centre de communications-clientèle de BELAIRdirect :

- Horaires stables (régulier à temps plein)
- Atmosphère d'équipe
- 9 semaines de formation rémunérées (pour les non-détenteurs de permis d'assurances de dommages)
- Salaire concurrentiel avec progression accélérée
- Gamme complète d'avantages sociaux
- Accès facile par les transports en commun
- Stationnement disponible

Voici en contrepartie ce que vous apportez à votre poste de représentant :

- DEC
- Bilinguisme
- Enthousiasme
- Persuasion lorsqu'il s'agit de vendre un produit ou un service
- Goût du travail d'équipe
- Reconnu pour votre sens du service à la clientèle et de la vente
- Rapidité sur un clavier d'ordinateur
- Débrouillardise

Joignez-vous à une entreprise qui met le respect du client et de ses employés au cœur de ses priorités!

Numéros de référence : Montréal 02-01 Québec 02-02

Qu'attendez-vous pour vous joindre à BELAIRdirect ?
Montréal : Télécopieur : (514) 493-9652 Courriel : rh@belairdirect.com
Québec : Télécopieur : (418) 626-2753 Courriel : rh@belairdirect.com

Nous souscrivons au principe de l'équité en matière d'emploi. Seules les personnes dont la candidature aura été retenue seront contactées.

prémisse : ils veulent être les plus gros au monde. Essayons plutôt d'être les meilleurs », répond sans hésiter Jacques Guénette, président de D.L.G.L., une entreprise qui conçoit et implante des systèmes de gestion des ressources humaines, première lauréate dans sa catégorie.

Les lauréats du Palmarès partagent quelques caractéristiques. D'abord, ils paient très bien leurs employés, la plupart offrant une rémunération supérieure à la moyenne de leur industrie, y compris une prime rattachée aux résultats financiers de l'entreprise. Le Groupe Adecco Québec, par exemple, ne lésine pas et redistribue aux employés 40 % de ses profits. Et des profits, il y en a, car les lauréats font la preuve qu'il est rentable de prendre soin des employés.

Nos gagnants allouent aussi beaucoup de souplesse à l'organisation du travail. Chez la pharmaceutique Novartis, à Dorval, le travail partagé fait des heureux. À la firme comptable KPMG, une urgence familiale passe avant tout. « L'employé idéal, le plus productif, est présent d'abord avec son cœur, puis avec sa tête et avec son corps », dit Charles-Henri Amherdt, professeur à l'Université de Sherbrooke et auteur d'une recherche sur le décrochage des cadres. L'individu engagé n'a pas besoin de surveillance. Chez nos lauréats, on favorise l'autonomie plutôt que le contrôle, l'entraide et le mentorat plutôt qu'une hiérarchie rigide.

La confiance. C'est l'un des mots clés qui ponctuent les commentaires des employés. Cela n'étonne pas du tout Charles-Henri Amherdt, dont les recherches démontrent que la confiance est une constante dans les bons milieux de travail. « Si l'employé sait qu'on lui fait confiance, il donnera le meilleur de lui-même, car il veut se montrer à la hauteur de cette confiance. Plus le lien de confiance est solide, moins le contrôle est nécessaire », dit-il.

On remarque aussi que l'exemple vient toujours d'en haut. Un patron qui met en pratique les valeurs de l'entreprise s'assure qu'elles seront respectées par l'ensemble de son organisation et qu'elles généreront des résultats concrets. Un passionné comme

Réjean Breton, président de Breton Banville et associés, à Saint-Hilaire, a créé un comité de sages qui veille au respect des valeurs de cette firme conseil en ingénierie. Il peut en parler des heures sans se lasser. « Les poissons pourrissent par la tête », dit Claude Béland, ancien président du Mouvement Desjardins et aujourd'hui titulaire de la Chaire Économie et humanisme de l'Université du Québec à Montréal. Si le patron ne fait pas ce qu'il prêche, le message ne passera pas.



Objectif : excellence

Intégrer l'équipe Novartis signifie faire partie d'une société internationale en pleine croissance se consacrant à l'excellence dans tous les aspects de l'entreprise.

Produits

Grâce à l'un des meilleurs systèmes de conception de produits de l'industrie, Novartis Pharma Canada inc. est en mesure d'atteindre son objectif consistant à améliorer, à prolonger et à sauver des vies.

Perfectionnement professionnel

Chez Novartis, on compte autant de cheminements de carrière et de possibilités d'avancement que l'on compte d'individus. Nous offrons un environnement favorisant le perfectionnement professionnel et personnel, encourageant l'encadrement et l'apprentissage et récompensant l'excellence sous toutes ses formes. De plus, nous offrons des programmes de rémunération, d'avantages sociaux et d'encouragement hautement compétitifs.

Individus

Lorsque nous soulignons que les individus formant notre équipe sont incomparables, nous le croyons vraiment. Conscients que ces individus sont les architectes de notre culture organisationnelle, nous les encourageons à se faire entendre, à assumer des risques et à remettre en question les clichés.

Si vous êtes un travailleur productif qui sait se démarquer dans un environnement évoluant rapidement, visitez notre site Web pour en apprendre davantage sur les possibilités d'emploi passionnantes que nous offrons partout au Canada.

Novartis Pharma Canada inc.

Service des ressources humaines
385, boul. Bouchard, Dorval (Québec) H9S 1A9
Courriel : HumanResources.phcaml@pharma.novartis.com
Télécopieur : 514.631.8525

www.novartis.ca



Il y a un endroit où les seuls produits financiers que vous vendez sont ceux que vous choisissez.

Votre expertise à titre de courtier
X nos ressources
les meilleures récompenses

Bienvenue chez Edward Jones, où il n'y a aucun produit exclusif à vendre. En faisant appel à votre expérience et à votre jugement, vous choisissez parmi une vaste gamme de placements de qualité ceux qui répondent le mieux aux besoins de vos clients. Vous réussissez à votre propre rythme grâce à l'appui inégalé que nous vous fournissons au plan du marketing et de la recherche ainsi qu'un administrateur ou une administratrice de bureau. Et comme nous possédons déjà plus de 8 500 succursales au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, et que nous avons l'intention d'en ouvrir 2 000 autres d'ici 2003, votre potentiel de croissance est illimité.

Un bureau dans votre propre voisinage. Un appui sans pareil dans l'industrie. La possibilité de devenir un partenaire. Déjà de bonnes raisons de se joindre à Edward Jones et il y en a bien d'autres. Venez voir pourquoi Edward Jones se classe au premier rang dans le bulletin « 2002 Brokerage Report Card » de *Investment Executive* et pourquoi FORTUNE® nous accorde la première place dans sa liste des « 100 meilleures entreprises d'Amérique où il fait bon travailler » de 2002.

Si vous êtes bilingue (anglais/français) et un professionnel agréé et axé sur les ventes qui aimerait se joindre à un chef de file reconnu des services financiers, contactez-nous au :

1 (800) 942-2251

(demandez à parler avec Tom Merianos)

www.edwardjones.com

Nous offrons des chances d'emploi égales à tous.

Edward Jones

Au service des investisseurs

Membre du FCPE

Le Palmarès 2002

Les entreprises ont encore beaucoup à faire pour raffiner leurs politiques de ressources humaines, dit Marcel Bérubé, président de R. Jacques Plante, à Québec. Ce recruteur connaît les attentes des travailleurs : « Ils veulent avoir de l'équipement à jour, une bonne ambiance de travail, une communication adéquate, des contacts humains, et être partie prenante de l'entreprise. Ils veulent aussi avoir une vie en dehors de leur travail », résume-t-il.

Depuis dix ans, de nombreux dirigeants se sont démenés pour sauver leur entreprise déstabilisée par un contexte de mondialisation accrue. Les questions économiques ont alors pris toute la place, éclipsant le reste. « Nous en ressentons aujourd'hui les effets pervers ; il faut absolument revenir à des questions d'éthique. Ce n'est pas une marotte de profs et de chercheurs ! » s'exclame Claude Béland. La société aspire à un redressement des valeurs. Et les entreprises ont besoin qu'on les laisse gérer à long terme. C'est encore ce qui est le plus payant, au bout du compte.

Nos 35 participants et nos huit lauréats montrent le chemin.

Et les entreprises de moins de 50 employés ?

Le Palmarès 2002 des meilleurs employeurs du Québec est le premier que nous réalisons par le biais d'un sondage en collaboration avec la société Watson Wyatt Canada.

Puisqu'il s'agissait d'une première, il était impossible de prévoir le nombre, la répartition et la taille des entreprises participantes. Au terme du processus d'analyse des données, deux facteurs sont ressortis comme ayant une incidence sur les résultats : le nombre de répondants et leur représentativité.

Ainsi, les entreprises de très petite taille, de par leur nature, ne peuvent être comparées à l'ensemble des participants sur une base statistique. Nous avons conclu, d'un commun accord avec le jury, qu'un nombre minimal d'employés est crucial pour garantir la validité de l'exercice.

Les entreprises de moins de 50 employés qui ont participé au concours cette année recevront – comme toutes les autres entreprises participantes – un rapport de leurs résultats. Cependant, même si elles sont apparues à nos experts et à notre jury comme d'excellents employeurs, elles n'apparaissent pas parmi les huit entreprises lauréates.

À partir de 2003, le Palmarès sera réservé aux entreprises de 50 employés et plus.

**Ma
carrière**

Le Palm

Le Palmarès 2002

des meilleurs employeurs du Québec

RANG	CATÉGORIES	NOM DE L'ORGANISATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS	LIEU
1	Plus de 500	KPMG - Bureau de Montréal	558	Montréal
2	Plus de 500	La Capitale assurance générale	575	Québec
3	Plus de 500	Hôtel Fairmont Le Château Frontenac	676	Québec
1	Entre 200 et 500	Novartis Pharma Canada (Québec)	369	Dorval
2	Entre 200 et 500	L'Union Canadienne	298	Sillery
1	50 à 200	D.L.G.L.	95	Blainville
2	50 à 200	Groupe Adecco Québec	130	Montréal
3	50 à 200	Breton, Banville & Associés	170	Mont-Saint-Hilaire
		Arcand et associés	4	Montréal
		Astral Media	1 200	Montréal
		Cascades	5 913	Kingsey Falls
		CCDI	19	Saint-Hubert
		CMP Produits Métalliques	265	Châteauguay
		Corporation Financière Brome	47	Montréal
		Dalsa Semi-Conducteur	250	Bromont
		Desjardins Sécurité financière	492	Lévis
		Finis-Plus	8	Bellefeuille
		Forensic Technologie	166	Montréal
		Hyperchip	289	Montréal
		Inventa	25	Saint-Laurent
		L. Bilodeau & Fils	140	Honfleur
		La Maritime Compagnie d'Assurance	205	Montréal
		Les services logistiques Trans West	225	Lachine
		L'Oréal Canada	1 000	Montréal
		Mise au Jeu	59	Montréal
		Motovan Corporation	120	Boucherville
		Nexio Technologies	30	Montréal
		Norampac	1 135	Montréal
		Papier Masson	309	Masson-Angers
		Récréathèque	128	Laval
		Samson Bélair/Deloitte & Touche	1 331	Montréal
		Solid Design	12	Saint-Laurent
		Standard Life	1 710	Montréal
		Venmar Ventilation	273	Drummondville
		Visa Desjardins	700	Montréal