

CARRIÈRES ET EMPLOIS

TÉLÉPHONE 514-285-7320
TÉLÉCOPIEUR 514-499-2053
carrieres@lapresse.ca

LE RENDEZ-VOUS
DE L'EMPLOI

WORKOPOLIS

LA PRESSE

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Sortir des sentiers battus

La conciliation travail-famille va bien au-delà du simple aménagement de l'horaire et touche aussi aux questions d'organisation du travail et de bien-être des employés. Exemple de deux entreprises qui ont osé penser autrement.

IRIS GAGNON-PARADIS
COLLABORATION SPÉCIALE

Lors de sa création en 2005, on a beaucoup parlé du cabinet d'avocats Delegatus, fondé par une mère de famille, Pascale Pageau. Alors mère de deux enfants, elle ne réussissait pas à prendre du temps pour sa famille à l'intérieur de l'environnement très encadré des cabinets d'avocats.

Nouvelle structure

M^{me} Pageau a donc réinventé la structure d'un cabinet traditionnel: pas d'objectifs de clients ni de facturation et une liberté totale quant au nombre d'heures travaillées. «Plusieurs sceptiques se demandaient si la formule allait donner des résultats. Il y a encore ce préjugé dans notre société qui associe conciliation travail-famille à des gens, souvent des femmes, qui ne veulent pas travailler! Pourtant, ici, les femmes qui ont le plus d'enfants sont parmi les employés qui travaillent le plus!» avance celle qui prêche par l'exemple avec ses quatre enfants.

L'année 2010 aura été une année charnière pour Delegatus. En janvier dernier, l'avocat Paul St-Pierre Plamondon s'est joint à



PHOTO ANDRÉ PICHETTE, LA PRESSE

Sur notre photo, on voit Pascale Pageau, qui a réinventé la structure d'un cabinet d'avocats traditionnel: pas d'objectifs de clients ni de facturation et une liberté totale quant au nombre d'heures travaillées. L'année 2010 aura été une année charnière pour le cabinet. En janvier dernier, l'avocat Paul St-Pierre Plamondon, qui l'accompagne ici, s'est joint à l'équipe et est devenu vice-président.

l'équipe et est devenu vice-président. Le cabinet est ensuite déménagé dans un superbe loft du Vieux-Port, où l'espace, majoritairement ouvert, favorise l'échange d'idées et la collégialité.

Mais, avant tout, l'équipe a grossi en passant de 8 à 20 avocats... et le chiffre d'affaires, lui, a triplé. «Nous sommes en train de démontrer que la liberté de choix qu'on donne aux employés devient un avantage

concurrentiel pour l'entreprise et aussi pour les clients, s'enthousiasme M. Plamondon. La conciliation n'a rien d'un boulet! D'excellents avocats issus des meilleurs cabinets se sont joints à nous cette année. Nous attirons des leaders, qui s'impliquent aussi au niveau politique et social dans la société», explique le cofondateur de l'organisation Générations d'idée, qui a tenu son premier sommet à la fin de novembre.

Pour M^{me} Pageau, la flexibilité donnée aux avocats de Delegatus dépasse la simple question de la conciliation travail-famille: «On offre de l'autodétermination à des avocats qui ont tellement à donner au niveau de l'excellence et du dévouement à un client, mais qui décident de travailler à leur rythme. Au-delà de la conciliation travail-famille, nos avocats font le choix d'un équilibre de vie qui leur convient», affirme-t-elle.

Quand des points font la différence

En fonction depuis 2008, Commodus est un courtier éthique, qui offre aux entreprises de toute la province un service «de reconnaissance intelligent», sous forme de points que l'employeur achète, pour ensuite les offrir aux employés. Les employés peuvent échanger par l'entremise d'une plateforme web leurs points contre une quarantaine de services en lien avec la santé, le mieux-être et la conciliation travail-famille. Par exemple, du gardiennage d'urgence, du soutien aux parents aînés, des soins de détente ou encore un service de boîte à lunch.

Pour la fondatrice et directrice générale de Commodus, Lucie Chagnon, l'idée de conciliation travail-famille va bien au-delà des habituels clichés: «Pour certains, la conciliation travail-famille s'arrête à l'aménagement du temps de travail ou au service de garde. Pour nous, ça inclut l'accès à des services de qualité, à des ressources, bref d'aider à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.»

Flexibilité pour l'employeur

L'employeur décide de la manière de distribuer les points. Par exemple, au CSSS des Sommets dans les Laurentides, ce sont les infirmières qui font des heures supplémentaires qui reçoivent des points. «C'est le principe de prendre soin de celles qui prennent soin», illustre M^{me} Chagnon.

«Les employeurs peuvent aider à soulager les employés de tâches quotidiennes et à améliorer leur qualité de vie. En même temps, Commodus permet à l'entreprise de jouer un rôle dans son milieu, car tous les services sont offerts par des fournisseurs locaux», ajoute-t-elle, alors que l'entreprise vient de lancer, à la fin de novembre, une franchise dans la Capitale Nationale pour favoriser cette idée de proximité du service.