

**Juin 2008**

7400, boul. Les Galeries d'Anjou  
Bureau 410  
Anjou (Québec) H1M 3M2  
Tél. : (514) 355-8001 Téléc. : (514) 355-4159  
www.lacgl.org acgl@spg.qc.ca



**Contact**  
*Le bulletin de l'Association des conseils en gestion linguistique*

## Mot du président

Chers membres,

La journée technologique, le présent Contact et l'avis de renouvellement de cotisation sont les signes indicateurs du nouvel exercice. En effet, l'exercice de l'ACGL commence au mois de mai, mais avant de passer au nouvel exercice, il nous reste l'activité la plus importante : l'assemblée générale annuelle (AGA).

Vous devriez déjà avoir reçu un courriel à cet effet auquel étaient joints les documents suivants : le procès-verbal de l'AGA de 2006-2007, l'invitation à l'AGA de 2007-2008, l'ordre du jour de l'AGA, le formulaire de mise en candidature au conseil et le formulaire de procuration. Chacun de ces documents requiert votre attention.

Le procès-verbal vous remémore les points importants qui ont été soulevés et débattus lors de la dernière AGA. L'invitation vous précise l'heure, la date et l'endroit de la prochaine AGA et vous demande d'informer le secrétariat de votre présence afin que nous puissions planifier l'organisation de l'assemblée. Je vous signale que l'Association juge que votre présence à l'AGA est importante; c'est d'ailleurs pour cette raison que l'assemblée se tient immédiatement après les heures de bureau. Un repas vous est ensuite offert pour vous remercier d'y avoir participé.

Quant aux deux autres documents, ils sont également d'une importance primordiale. Tout d'abord, le formulaire de mise en candidature vous permet de poser votre candidature au conseil : vous êtes la raison d'être de l'ACGL, mais celle-ci ne peut exister sans têtes dirigeantes. Chaque année, la présence de nouveaux membres permet au conseil d'avoir de nouvelles idées, de formuler de nouveaux projets et d'élargir le rayonnement de l'Association. N'hésitez pas à soumettre votre candidature. Si vous n'avez pas le temps de chercher les endossements requis, veuillez envoyer votre formulaire à l'un des membres actuels du conseil qui veillera à les obtenir. Ensuite, le formulaire de procuration vous est envoyé dans un but précis : le conseil a besoin de la présence, en personne ou par procuration, de membres qui expriment leur voix, et ce, afin d'adopter les différentes résolutions qui sont soumises à l'AGA. Encore une fois, si vous ne pouvez pas être présent à l'AGA, n'hésitez surtout pas à transmettre votre formulaire de procuration au secrétariat ou à un membre du conseil.

Ceci étant dit, je vous souhaite une bonne lecture et, au nom du conseil, je vous remercie de votre soutien.

Au plaisir de vous revoir bientôt.

Le président,

*Jean Venne*

## *Pleins feux sur... la gestion des relations intergénérationnelles :*

L'ACGL a tenu un atelier le 14 mars dernier au Club St-James, sur le thème des relations intergénérationnelles. Plusieurs membres, dont certains (Université Concordia, CDS) étaient accompagnés d'un membre de leur équipe d'une génération différente, ont participé à de riches discussions qui ont cerné le sujet sous trois angles principaux : la problématique (conflits de valeur, ressources humaines), les avantages de la diversité intergénérationnelle et enfin, les défis et les stratégies.

Avant de lancer la réflexion aux tables rondes, une brève présentation sur les différentes générations a permis de rappeler comment se classifient les tranches d'âges pour situer chaque génération dans le temps, tout en y associant leurs valeurs et caractéristiques intrinsèques.

<b>Les différentes générations (années et âges approximatifs)</b>	<b>Valeurs et caractéristiques associées à ces générations</b>
<b>La génération silencieuse (1925-1945) (de 63 à 83 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect des valeurs traditionnelles</li> <li>• Souci de l'économie</li> <li>• Sens du sacrifice et persévérance</li> </ul>
<b>Les « baby-boomers » (1946-1964) (de 44 à 62 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loyauté envers l'entreprise</li> <li>• Optimisme</li> <li>• Valorisation du travail et de la réussite par l'effort</li> </ul>
<b>La génération X (1965-1979) (de 29 à 43 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conciliation travail-famille</li> <li>• Valorisation de la carrière nuisant à un véritable sens de l'appartenance à l'entreprise</li> <li>• Grande autonomie</li> </ul>
<b>La génération Y (1980-1994) (de 14 à 28 ans)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tolérance et ouverture</li> <li>• Dialogue et négociation</li> <li>• Habiletés technologiques</li> </ul>

### **La problématique de l'intégration intergénérationnelle**

Les transformations contemporaines du monde du travail ont produit des générations de travailleurs caractérisés par des attitudes, des attentes et des comportements différents. Cette différenciation a rendu les rapports entre ces groupes complexes voire conflictuels. En outre, la précarisation du travail créée par l'instabilité de la croissance économique, les nouveaux modes de production, les équipes – éphémères – de projets, pour ne citer que ces exemples a provoqué une mutation des relations de travail et une temporalité intergénérationnelle. À cela s'ajoutent la banalisation de la hiérarchie, les modèles parentaux maintenant flous, l'importance de la sphère des valeurs privées et une certaine désillusion envers le travail.

Plus que des conflits entre les gens des différents groupes d'âge, les enjeux associés à l'intégration semblent plutôt liés aux attentes différentes quant

aux pratiques de gestion.

Parmi les différences potentiellement conflictuelles, on cite les comportements, les valeurs et les visions, et enfin, l'ouverture d'esprit. Le manque de fidélisation et d'engagement des jeunes, l'expertise manquante et le code vestimentaire inadapté, sont des critiques qui reviennent souvent à l'endroit des jeunes. Ils sont considérés comme très individualistes, par trop choyés, et souvent dépourvus du sens des valeurs collectives. Plus intransigeants, ils s'approprient le temps et recherchent une qualité de vie au bureau, au détriment du dévouement à leur employeur.

Ceci a apporté inévitablement quelques nuages sur le climat de travail. Incompréhension, insatisfaction



## *Pleins feux sur... interaction entre gens de valeur (suite)*

et dysfonctionnement dans les équipes planent sur les entreprises. On notera toutefois que les conflits intragénérationnels ont de toujours été présents, puisque tout n'est pas rose entre personnes de même génération, ce qui nuance quelque peu les conflits qui nous intéressent ici.

Les données démographiques montrent une pénurie d'actifs – ceci est d'autant plus vrai dans le domaine langagier où la relève est raréfiée. Cette situation tend à renforcer le statut du jeune qui est mis sur un piédestal et qui remet en cause le modèle pyramidal traditionnel.

Loin d'être une fatalité, les tensions invitent plutôt à dépasser l'antagonisme apparent pour favoriser une cohabitation harmonieuse en mobilisant toutes les générations.

### **Entre valeurs et défis**

Les jeunes n'ont pas les mêmes valeurs que leurs aînés et ces deux groupes ne recherchent pas la même chose chez un employeur. Ainsi, rares sont les jeunes qui rêvent d'une retraite dorée. Plutôt, ils veulent obtenir dès maintenant des horaires flexibles et une qualité de vie au travail. Ces exigences s'expliquent sans doute par l'importance qu'ils accordent à leur vie privée : pour eux, il faut d'abord et avant tout trouver un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Par ailleurs, la philosophie d'entreprise compte beaucoup pour les X et les Y. En effet, les employés appartenant à ces générations veulent travailler pour des entreprises « vertes » et « philanthropes », où l'on contribue concrètement à l'environnement et à la société.

Pour les gestionnaires, le roulement de personnel élevé est généralement associé aux plus jeunes employés. Plus précisément, deux difficultés sont évoquées : les congés de maternité et le manque de loyauté des employés envers leur entreprise. Dans le premier cas, on remarque qu'il est difficile de gérer les services où il y a plusieurs femmes enceintes. Dans le second, on se rend compte que la fidélisation des X et des Y pose problème. En traduction, puisque les services sont souvent petits, il n'y a pas autant de débouchés que dans les autres domaines lorsque les employés veulent relever des défis motivants. Il faut donc amener les jeunes à briser la routine du quotidien afin qu'ils n'aient pas envie d'aller vivre de nouvelles expériences ailleurs.

Les jeunes insufflent un vent de fraîcheur dans l'entreprise, de par leur formation universitaire plus récente et leur approche plus participative du fait de la mutation des méthodes d'enseignement.

La gestion de chaque génération présente des défis :

- Découvrir la réalité de chaque génération, ses valeurs, ses attentes à l'égard du travail, et ses relations avec les autres générations.
- En tant que gestionnaire, accroître sa capacité d'adaptation : créer des ponts entre les générations pour qu'elles travaillent ensemble (échange et complémentarité), utiliser les différences en complémentarité dans le travail et savoir tirer parti des similarités.

### **Des outils et des stratégies**

Quelques avenues peuvent être dégagées :

- Adapter ses stratégies de gestion dans le milieu de travail : travail d'équipe (jumelage intergénérationnel et encadrement); rétroaction en continu (consignes claires); écoute; collaboration interne; meilleure communication (apprendre à connaître et à reconnaître chaque ressource, que veulent les employés, toutes générations confondues? Mise au point de communications intergénérationnelles plus constructives); flexibilité d'horaires (pouvant aller jusqu'à retenir les futurs retraités afin de préparer la relève et de transférer l'expertise et la compétence); générosité (formation et transfert du savoir-faire); mise en place d'éléments accélérateurs d'expertise et d'encadrement positif du personnel; développement du sens des valeurs collectives;
- Adopter un style de leadership situationnel aligné sur les besoins des individus, leur expérience et leur maturité;
- Adopter une approche intégrée pour devenir « leur employeur de choix » (en faire une priorité); accepter la diversité; créer une culture d'ouverture aux différences; respecter les différences et les tolérer.

Des pratiques de gestion gagnantes consistent finalement à favoriser une compréhension mutuelle, tisser des relations, déployer des efforts pour atténuer la rigidité apparente et fusionner ces « cultures différentes » pour mieux les stimuler.

# La journée technologique

Événement-phare du programme d'activités de l'ACGL, la Journée technologique a eu lieu le 9 mai dernier à l'hôtel Delta-Montréal et a fait salle comble! Quatre conférenciers chevronnés se sont succédé devant un auditoire attentif.

La journée a démarré avec l'exposé de **Yian-Yun Nie**, professeur à l'Université de Montréal, Département d'informatique et de recherche opérationnelle (DIRO), qui a présenté le thème « **La recherche d'information translinguistique** ». Les requêtes navigationnelles comportent la recherche translinguistique, la recherche d'information multilingue ou unilingue, la traduction de la requête dans la langue de l'utilisateur et l'exploitation des textes parallèles; plusieurs approches et solutions ont été examinées sous

l'angle de différents modèles statistiques assortis des résultats expérimentaux.

Second conférencier de la matinée, **Jean-François Richard**, président de Terminotix, a présenté **Synchroterm, puissant outil de dépouillement terminologique**. Ce logiciel permet de dépouiller des textes bilingues ou unilingues dans le but de recréer des fiches, en autant que l'on possède déjà un outil de gestion terminologique, et couvre presque tous les formats et plusieurs langues. Il est également possible d'importer des mémoires de traduction ou des bitextes, et d'exporter vers tous les formats de bases de données terminologiques, de personnaliser les attributs du modèle de fiche et d'y ajouter des phrases contextuelles et des références documentaires.

Jean Venne, président de l'ACGL, prononçant l'allocution d'ouverture



Yian-Yun Nie de l'Université de Montréal



Dominique Bohbot-EI Kahel, vice-présidente aux Communications de l'ACGL, présente Jean-François Richard, de Terminotix



## La journée technologique (suite)

Prenant le relais au début de l'après-midi, **Pierre Isabelle**, chef de groupe de technologies langagières interactives au Conseil national de recherches Canada (CNRC), s'est interrogé sur le sujet suivant : « **La traduction automatique statistique : faut-il se préparer au pire ou au mieux?** ». L'approche statistique permet un apprentissage automatique des règles de traduction à partir d'un corpus bilingue, selon un modèle de langue visant à multiplier les probabilités. La machine réussit à classer la qualité des systèmes dans le même ordre que les humains. Entre autres exemples, le système Portage, développé par le CNRC, a été présenté. La traduction automatique statistique (TAS) permet également de faciliter la reconnaissance vocale, d'effectuer la post-édition automatique et de garder une mémoire de révision. Il est clair que la recherche a déjà fait de grands pas et que les traducteurs auront à s'adapter à cette révolution potentielle.

Enfin, **Dolores Tam**, de *Druide informatique*, a animé un atelier interactif sur « **Antidote, fidèle allié du traducteur** ». Correcteur avancé, Antidote contient un prisme de correction, un prisme de révision et un prisme d'inspection. Une seule fenêtre fusionne dix grands dictionnaires (dictionnaire, synonymes, conjugeur et autres) sans compter les dictionnaires de citations et de cooccurrences, les guides linguistiques (grammaire, lexique, style, typographie et autres), les guides grammaticaux et une foule d'autres outils et de subtilités.

À noter que *Druide informatique* offre aux membres de l'ACGL un tarif préférentiel pour les cours de formation en entreprise. Prière de communiquer avec madame Dolores Tam ou directement avec *Druide informatique*, au besoin.



Pierre Isabelle du CNRC



Dolores Tam pendant la présentation interactive de la suite logicielle Antidote

## Prochaine activité

L'Assemblée générale annuelle de l'ACGL aura lieu le jeudi 19 juin prochain à 17 h au restaurant Le Caveau, situé au 2063, rue Victoria, à Montréal. Veuillez réserver votre place d'ici le mardi 17 juin 2008 auprès du secrétariat à l'adresse [acgl@spg.qc.ca](mailto:acgl@spg.qc.ca). Tout comme l'an dernier, l'assemblée générale annuelle sera suivie d'un cocktail et d'un dîner (vin non compris) offerts par votre Association. Nous comptons sur votre présence à cette importante activité de revue et d'orientation de votre Association, doublée d'une occasion unique de resserrer et d'agrandir votre réseau professionnel. Dans le cas où vous ne pourriez être des nôtres, assurez-vous de nous faire parvenir votre procuration.

## RAPPEL

C'est le temps de renouveler votre cotisation! Le formulaire de renouvellement pour 2008-2009 est offert sur notre site Web à [www.lacgl.org](http://www.lacgl.org) sous la rubrique Adhésion.

Profitez de la possibilité d'adhérer comme membre entreprise, qui permet à vos collègues d'assister à la plupart des activités de l'ACGL au tarif membre.

## Merci à nos commanditaires

**Si vous désirez commanditer l'une de nos activités à caractère social, nous vous prions de communiquer avec l'un des membres de notre conseil d'administration dont les coordonnées se trouvent sur notre site web**

**[www.lacgl.org](http://www.lacgl.org).**

## Félicitations à nos membres

L'ACGL aimerait féliciter **madame Nadia Palau**, directrice principale du service de traduction de Telus, une des lauréates des Mérites du français 2008, catégorie Travail, commerce et affaires, Grande entreprise, dans le cadre de la 12e Francofête tenue ce printemps. Cette prestigieuse distinction est remise par l'Office québécois de la langue française à des organisations ou des personnes qui ont fait rayonner la langue française dans leur milieu.

## Bienvenue aux nouveaux membres

François Chartrand, *RBC*

Carmen Bouchard-Arcomano, *KPMG*

Benoît Léveillé, *BCF*

## Secrétariat de l'ACGL

7400, boulevard Les Galeries d'Anjou  
Bureau 410  
Anjou (Québec) H1M 3M2

Tél. : 514-355-8001  
Télec. : 514-355-4159  
C/E : [acgl@spg.qc.ca](mailto:acgl@spg.qc.ca)  
Site Internet : [www.lacgl.org](http://www.lacgl.org)