

MOT DU PRÉSIDENT

Invitation à l'Assemblée générale annuelle de l'AESEQ

Cette année, l'AESEQ innove en tenant son Assemblée générale en octobre plutôt qu'en décembre, toujours très occupé, dans le but de permettre à un plus grand nombre de membres d'y assister. De plus, soucieux des responsabilités familiales de ses membres, surtout des plus jeunes, l'assemblée aura lieu le matin et sera suivie d'un cocktail et d'un dîner, laissant la fin de la journée libre pour aller cueillir les marmots à la garderie.

Rappelons que l'Assemblée générale annuelle revêt une importance particulière pour notre organisation démocratique. D'abord, parce qu'en plus de tous les membres entrepreneurs, y sont convoqués tous les membres partenaires, soit les fournisseurs qui nous accompagnent à l'AESEQ. Ensuite, parce que c'est le moment de revoir les activités de l'année. Le président présente son rapport annuel, la trésorière, le bilan et les états financiers de l'année, la directrice du Comité paritaire, un bilan des activités de son organisme, et finalement les membres reçoivent un rapport du Comité des ressources humaines.

Enfin, moment très important, ont lieu les élections aux postes du Conseil d'administration. C'est donc un moment fort pour la démocratie de notre organisation et j'invite tous les membres à être présents avec leur personnel, le 21 octobre prochain au restaurant Le Pois Penché, 1230, boul. de Maisonneuve Ouest, à 9h30 pour le CA et à 11h pour l'Assemblée générale qui sera suivie d'un cocktail et d'un dîner.

Jean-Yves Roy

Cultiver le sentiment d'appartenance

Roger Gauthier

Nous savons tous que lorsque le sentiment d'appartenance est marqué, les employés sont davantage enclins à donner le meilleur d'eux-mêmes à l'organisation. L'employé qui est heureux au travail et s'y sent presque comme si c'était son entreprise, sera davantage enclin à trouver des solutions proactives et productives aux difficultés rencontrées. Les employés, qui se sentent partie prenante de leur milieu de travail, bénéficient d'une meilleure qualité de vie et d'une plus grande satisfaction sur le plan professionnel. De plus, ils sont plus susceptibles de devenir de bons ambassadeurs pour parler en bien de l'organisation pour laquelle ils travaillent, un atout intéressant en matière d'attraction et de recrutement des ressources.



Mais qu'est-ce que le sentiment d'appartenance?

Il s'agit en quelque sorte du degré d'identification et d'attachement de l'individu face à un groupe de référence (ses caractéristiques, ses valeurs). Il est important de noter que la rémunération ou les conditions de travail n'ont aucune incidence sur le sentiment d'appartenance. Une personne bénévole pourrait se sentir tout à fait partie prenante d'un groupe, grâce au fait qu'elle s'y sent reconnue et qu'elle en partage les valeurs.

Alors, comment peut-on renforcer le sentiment d'appartenance?

Pour que les employés développent un sentiment d'appartenance, quelques conditions sont requises. D'abord, ils doivent avoir des occasions de se réunir et d'échanger les uns avec les autres. Ensuite, ils doivent se sentir bien dans ces interactions, se sentir importants et/ou valorisés dans leur présence ou leur contribution au groupe. Enfin, il est important que les membres du groupe se sentent fiers de faire partie de cet ensemble de personnes, soit pour l'image qu'il projette ou pour les résultats positifs qu'il engendre.

Dans le but de renforcer le sentiment d'appartenance, voici une série d'activités qui peuvent être mises en place dans l'organisation :

- réunions régulières (partage d'information);
- réunions spéciales (ex. : lancement d'un produit, service ou programme, colloque spécialisé, soirée de reconnaissance, etc.);
- activités sociales (ex. : 5 à 7, pique-nique, chorale d'entreprise);
- activités de consolidation d'équipe;
- concours thématiques (ex. : meilleure équipe ou meilleur étage, trouver un slogan pour une campagne spéciale);
- contribution à une œuvre de charité ou à une levée de fonds;
- journal interne ou réseau sociaux;
- matériel promotionnel à l'effigie du groupe (ex. : chandail, casquette, tasse, crayons, mallette de transport pour ordinateur, etc., avec logo de l'entreprise et/ou slogan rassembleur).

Écrit à partir d'un article de Guyline Deschênes, La Référence RH (2015) ■

T300

RÉCUREUSE À PLANCHER
À COMMANDE ARRIÈRE



Fournit des résultats de haute performance et uniformes pour presque toutes les conditions de surface dure tout en diminuant les frais de nettoyage



LES PRODUITS SANY INC.
830, rue Saint-Pierre Sud
Joliette (Qc) J6E 8R7
Tél.: (450) 759-7711
SF: 1-800-363-2776
info@sanyinc.com
www.sanyinc.com

LA RÉCUREUSE T300 FOURNIT LA SOLUTION ADAPTÉE À VOS APPLICATIONS PARTICULIÈRES AVEC UNE **POLYVALENCE INÉGALÉE DANS L'INDUSTRIE.**

Votre image ... vos uniformes

Avec sa gamme de produits diversifiée et de haute qualité, **Uniformes Moderna** est le partenaire stratégique que vous recherchez pour des solutions adaptées à vos besoins en uniformes de travail.

- Uniformes et vêtements de travail
- Vêtements et habits pour cadres
- Souliers et bottes de travail
- Accessoires
- Broderie et impression
- Produits promotionnels et personnalisés



Fier membre associé de l'AESEQ

Produits de qualité, service méticuleux, prix compétitifs ... garantie!

Siège social et boutique:

**235 rue Beaubien Est
Montréal (Québec) H2S 1R5**

Tél.: (514) 279-2016

Télec.: (514) 279-6559

info@lamodernainc.com



Baubien



WOOD WYANT

Filiale du Groupe Sani Marc



SOLUTIONS
D'HYGIÈNE



Gérer la transition vers le SIMDUT 2015

Roger Gauthier



Le 11 février 2015, le gouvernement fédéral annonçait l'entrée en vigueur du *Règlement sur les produits dangereux* (RPD) et des modifications à la *Loi sur les produits dangereux* (LPD). Dès lors, les fabricants, les distributeurs et les importateurs de produits dangereux ont pu entreprendre leurs démarches de migration vers le SIMDUT 2015, en produisant des fiches de données de sécurité (FDS) et des étiquettes conformes à ce nouveau système. Le 3 juin dernier, le gouvernement du Québec s'harmonisait en sanctionnant le projet de loi 43 : *Loi favorisant l'information sur la dangerosité des produits présents en milieu de travail*.

La mise en place du SIMDUT 2015 est prévue en trois étapes.

La première vise les fabricants et les importateurs. Ces derniers ont jusqu'au 1^{er} juin 2017 pour se conformer au SIMDUT 2015. À partir de cette date, les produits fabriqués et importés au Canada devront porter l'étiquette SIMDUT 2015 et être accompagnés d'une FDS conforme.

La deuxième étape concerne les distributeurs. Pour permettre aux distributeurs d'écouler les réserves de produits dangereux identifiés et associés aux fiches signalétiques issus du SIMDUT 1998, un écart entre la première phase et celle-ci a été accordé. Cette deuxième phase se terminera le 1^{er} juin 2018.

La troisième étape vise les employeurs. Elle prendra fin le 1^{er} décembre 2018. À cette date, tous les produits dangereux présents en milieu de travail devront porter l'étiquette du SIMDUT 2015 et être associés à une FDS conforme. De plus, le programme de formation et d'information des travailleurs devra respecter les exigences du SIMDUT 2015.

Pour plus d'information sur le sujet, veuillez vous rendre à :

<http://www.csst.qc.ca/prevention/reptox/simdut-2015/Pages/loi-43-quebec.aspx>

EN BREF

L'image de notre industrie

L'image de l'industrie de l'entretien doit être rehaussée de façon significative aux yeux du grand public. L'industrie a besoin d'ambassadeurs et de figures de proue, dit Sarah Bentley, PDG de Building Futures Group. Malheureusement la perception de notre industrie en est une de métier non-spécialisé, peu payé et sans perspective d'avenir. J'ai un regard positif sur notre industrie parce qu'elle est en croissance, quelque soit ce qui se passe ailleurs dans l'économie. C'est pourquoi nous devons nous adresser au grand public au sujet de la valeur des employés d'entretien, particulièrement concernant ce qu'ils ajoutent à nos vies en termes de santé et de bien-être. L'industrie, elle, comprend ces choses, mais le public, pas encore. Ils ne respectent pas les employés d'entretien et ils ne les valorisent pas comme ils le devraient. Le rôle très important que

notre industrie joue dans le commerce et la société en général ne doit pas être constamment rappelé.

Un comité sectoriel de main-d'œuvre pour nous

Dans sa répartition de tous les secteurs d'emploi, Emploi Québec, via la Commission des partenaires du marché du travail, a attribué l'industrie de la conciergerie au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'environnement. Ce comité sectoriel, qui porte le nom d'EnviroCompétences, est présentement en pourparlers avec l'AESEQ afin que notre association représente l'industrie de l'entretien d'édifices au conseil d'administration de l'organisme. EnviroCompétences a comme mandat de soutenir les employeurs et la main-d'œuvre par la mise en œuvre de projets visant le développement des ressources humaines et des compétences ainsi que la promotion des métiers et des professions liés à l'environnement. Pour ce faire, il soutient la qualification de la main-d'œuvre par l'élaboration de formations, il participe à la révision des programmes de formation, il développe différentes stratégies de promotion des professions et des milieux d'emploi et il soutient les meilleures pratiques en gestion des ressources humaines.

