

# ENTRETIEN AVEC L'AESEQ

PUBLICATION OFFICIELLE DE L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN SERVICES D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.

ÉTÉ 2017, VOL. 13 N° 3

## MOT DU PRÉSIDENT

### Le Comité paritaire, hier et aujourd'hui

En 1974, plusieurs entrepreneurs en entretien ménager de la région de Montréal et le syndicat FTQ qui représentait leurs employés ont conclu une convention collective sectorielle commune à toutes ces entreprises et à ces employés. Comme la somme des employés couverte par cette convention était prépondérante par rapport au total des travailleurs de l'industrie, il a été rendu possible de faire une demande conjointe (patrons et syndicat) pour que cette convention sectorielle soit promulguée en décret et couvre tous les employés (syndiqués ou non), leur garantisse les mêmes conditions de travail et devienne légalement incontournable. Pour s'assurer de l'uniformité de l'application de cette nouvelle loi, un Comité paritaire a été mis sur pied par les deux parties et son activité a, de façon satisfaisante, permis durant toutes ces années que les intérêts des uns et des autres soient protégés en faisant en sorte qu'une saine concurrence puisse se faire entre les entrepreneurs dans le respect de conditions salariales plus intéressantes pour les travailleurs. Aujourd'hui, nous sommes heureux d'annoncer que de nouvelles règles de gouvernance sont à être mises en place pour assurer au Comité paritaire une transparence encore plus grande. Les deux parties contractantes (employeurs et syndicat) y adhèrent avec un enthousiasme sans limites.

Jean-Yves Roy

## Innovations en gestion des ressources humaines

Par Dominique Dodier, B.A. CRIA  
Directrice générale, EnviroCompétences

Le concept d'innovation en entreprise est naturellement associé à la recherche et au développement, à un processus ou à un produit. Mais de façon inhabituelle, l'innovation s'installe aussi dans les pratiques de gestion des ressources humaines, ce qui pourrait se définir comme le fait de rompre avec des habitudes, de faire les choses autrement. Voyons donc les aspects dans lesquels les professionnels en ressources humaines peuvent innover!

### Bien-être au travail

Influencé par les générations Y et Z, le bien-être au travail devra être repensé et bonifié. On parle ici de qualité de vie au travail, de responsabilité sociale de l'entreprise et de conciliation travail-famille. On devra écouter ce qu'elles veulent et repenser nos façons de faire face à cette nouvelle réalité.

### Transformation en gestion

Il faudra faire plus avec moins, réorganiser le mode de travail, réinventer le leadership, éliminer les figures d'autorité dans nos relations, se mettre dans un mode de gestion axé sur les compétences, et bien camper le mot « transparence ».

### Transformation numérique RH

L'arrivée des téléphones intelligents a provoqué une révolution dans bien des sujets et concepts des professionnels des ressources humaines. En passant par les nouveaux modes de recrutement (ex. : par le Web), par les robots conversationnels et les modes d'apprentissage de l'analyse des données numériques (tableaux de bord, taux de roulement, taux de rétention), tout est possible et tout est concevable. Chose certaine, il y a plusieurs facettes de ce travail qui sont en transformation, et l'accès à une information pointue, en temps réel, va contribuer à modifier les tâches et responsabilités des professionnels en RH.



Le *sourcing* (ou *repérage de candidats* en français) est un processus en gestion des ressources humaines qui a pour objectif d'identifier des candidats correspondant aux profils recherchés par le client. Ce nouvel outil sera donc une solution par rapport à une problématique de pénurie de main-d'œuvre. Le recrutement traditionnel sera remplacé par de nouveaux modèles et outils de recrutement, comme les réseaux sociaux. Une chasse ouverte aux compétences et aux talents fera partie du quotidien du recruteur et des entreprises.

### Nouvelles réalités, nouveaux défis

La gestion des ressources humaines et des relations du travail doit être à la fois stratégique et opérationnelle pour être efficace. Les changements dans lesquels nous nous trouvons actuellement et les défis à relever nous obligent à nous ajuster et à nous réinventer, et ce, très rapidement pour répondre adéquatement aux besoins collectifs, individuels et organisationnels. ■

# *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 ... garanti!*

**Siège social et boutique:**  
235 rue Beaubien Est  
Montréal (Québec) H2S 1R5

**Tél.:** (514) 279-2016  
**Télec.:** (514) 279-6559  
[info@lamodernainc.com](mailto:info@lamodernainc.com)



Membres associés  
de L'AESEQ



WOOD WYANT

Filiale du Groupe Sani Marc



MAGAZINE  
MAINTENANCE

# Comment le gestionnaire peut-il mobiliser ses employés en SST?

Centre patronal de Santé et Sécurité au Travail

En 2009, une étude de Dupont Canada a démontré un lien direct entre l'importance d'une culture de la sécurité dans une organisation, son taux de blessures et la sécurité viable de ses procédés. Cette étude a permis de comprendre que les changements de mentalité et de comportement sont nécessaires pour développer graduellement une culture de sécurité bien établie et positive.

Comme le gestionnaire est un agent influent dans son organisation, il joue un grand rôle en transmettant non seulement les valeurs de l'entreprise, mais en facilitant la mobilisation de ses employés. Du coup, en tant que gestionnaire, analyser son style de *leadership* devient l'ingrédient indispensable à la réussite de la mobilisation de ses employés. Si le succès repose sur l'engagement et les efforts des individus, le choix d'exercer un style de *leadership* plutôt qu'un autre doit être stratégique. Par exemple, un gestionnaire qui traitera ses employés avec respect, les soutiendra et reconnaîtra leur effort aura sans doute des répercussions positives sur l'entreprise.



On comprend bien que les effets sur l'organisation et sur les employés d'un *leadership* mobilisateur représentent des avantages indéniables en jetant les bases d'une culture positive de la sécurité. Assurer une gestion responsable augmente donc la probabilité d'améliorer les performances et la productivité, de réduire les coûts et d'avoir un impact positif sur les résultats, et ce, sans compromis envers la SST.

Alors, votre style de *leadership* est-il adapté à un accroissement de la sécurité du milieu de travail et à une réduction anticipée des lésions professionnelles? ■

## EN BREF

### 5 à 7 des membres de l'AESEQ

Le 18 mai dernier, par une superbe journée d'été hâtif, les membres entrepreneurs ainsi que les membres associés de l'AESEQ se sont rencontrés dans un 5 à 7 pour fraterniser dans un contexte agréable. La rencontre s'est déroulée à la terrasse du restaurant Les Enfants Terribles de Laval et toutes les personnes présentes ont pu apprécier la rencontre des collègues compétiteurs en dehors d'un contexte de travail. Cette rencontre a aussi permis aux entreprises des fournisseurs qui appuient notre Association de pouvoir dialoguer avec leurs clients. Tous et toutes se sont déclarés très satisfaits de la rencontre. À reprendre.

### « Thank your cleaner day »

« Parce que nous aimons tous et toutes nous sentir estimés et appréciés ».

Le « *Thank your cleaner day* » est un jour spécial qui, une fois par année, est consacré au personnel d'entretien ménager pour leur montrer combien ils sont estimés et appréciés pour conserver notre environnement propre et hygiénique pendant toute l'année. Cette commémoration a débuté en Nouvelle Zélande en 2015 et s'étend depuis dans plusieurs pays. Cette année, la commémoration aura lieu les 18 ou 19 octobre dépendant des pays. Serait-ce une bonne idée d'introduire cette commémoration à Montréal?

Qu'en pensez-vous? Comment nommerait-on cette journée en français? Journée « Dites merci à votre préposé(e) à l'entretien »?

Vos idées à

[fortier.gauthier@sympatico.ca](mailto:fortier.gauthier@sympatico.ca)



RESPONSABLE DE LA PUBLICATION : ROBERT BARBEAU | RÉDACTEUR EN CHEF ET COORDINATION : ROGER GAUTHIER |  
MISE EN PAGES : RITA ALDER

ENTRETIEN AVEC L'AESEQ EST PUBLIÉ PAR L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS EN SERVICES D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.

9000, RUE DE L'INNOVATION, ANJOU (QUÉBEC) H1J 2X9

[WWW.AESEQ.ORG](http://WWW.AESEQ.ORG) | [FORTIER.GAUTHIER@SYMPATICO.CA](mailto:FORTIER.GAUTHIER@SYMPATICO.CA) | TÉLÉPHONE : (514) 524-1039 | TÉLÉCOPIEUR : (514) 523-7194