



# Le TAG

Bulletin trimestriel / Septembre 2021



## Mot de la direction

Bonjour à tous!

J'espère que vous avez profité de vos vacances pour vous changer les idées et passer du bon temps en famille!

L'automne étant déjà à nos portes, vous savez tous que chez ABF, c'est notre période la plus forte de l'année en terme de volume. Déjà nos équipes de production de Victoriaville sont sur un horaire de 7 jours / semaine pour réussir à suivre le rythme des chantiers. Bien entendu, ça demande également à notre personnel technique et administratif de redoubler d'ardeur afin d'offrir à toute notre clientèle, le service **LÉGENDAIRE** sur lequel notre entreprise, ARMATURES BOIS-FRANCS INC., a installé ses assises il y a 45 ans.

Les perspectives économiques optimistes qui nous sont annoncées pour les prochaines années semblent être bien réelles. Ça faisait un bon moment que nous n'avions pas vu autant de régions occupées à cette période de l'année, bien entendu à commencer par Montréal, mais également Ottawa et Québec qui sont elles aussi fort occupées. Avec toute cette effervescence dans notre industrie, nous sommes déjà à travailler sur des solutions ou, du moins, des améliorations dans chacun des départements afin d'améliorer votre indice de bonheur au travail.

J'en profite également pour nous féliciter, tous et toutes, car ABF s'est classée pour 2020 au 27<sup>e</sup> rang des champions de la construction au Québec... ce n'est pas rien, et surtout, c'est sans compter toutes nos activités en Ontario!

BRAVO!

François Vallières, Vice-président exécutif

## Congés à venir

**Lundi le 11 octobre 2021:**  
Action de Grâce

**Vendredi  
le 12 novembre 2021:**  
Jour du Souvenir



## Dans ce numéro:

- P. 2—Les nouveaux projets
- P. 3—Événements ABF
- P. 6—Votre club social
- P. 7—Vos nouvelles informatiques
- P. 8—Vos nouvelles RH
- P. 9—Santé et sécurité au travail
- P. 10—Les nouveaux employés

# Les nouveaux projets



Maison des aînés, Beloeil, 925 TM



Maison des aînés, Val-d'Or, 450 TM



Station G Phase 3, Mascouche, 735 TM

## Et aussi sans oublier...

- ⇒ Résidence St-Philippe Phase 3, Québec, 630 TM
- ⇒ SQL Ajout espace secondaire, Drummondville, 1 000 TM
- ⇒ Gare Viger Sud Tour B, Montréal, 700 TM
- ⇒ Maison des aînés, Lebourgneuf, 500 TM
- ⇒ Maison des aînés, Ste-Foy, 400 TM
- ⇒ QC-Vantage, Pointe-Claire, 850 TM



# Événements ABF



Le 13 juillet dernier, les employés de bureau et d'usine de Victoriaville ont pu profiter d'un food-truck qui s'était déplacé directement dans le stationnement. En effet, le food-truck Crystalina a remis à chaque employé présent, un cornet de crème glacée. Cet événement fût un réel succès! Miam!

En août dernier, la direction a acquis un nouveau camion hiab possédant une grue à bras articulé. Ce nouveau jouet peut soulever près de 2 500 livres!

Si vous croisez ce camion, faites un coucou à Martin Lampron, qui en est le chauffeur!



Avez-vous utilisé durant vos vacances les articles contenus dans la boîte estivale du 45e anniversaire d'ABF?

Cette boîte-cadeau fût appréciée par tous les employés!

**MERCI à la direction d'ABF pour ce généreux cadeau! ☺**

# Événements ABF (suite)

Jeudi le 26 août dernier, s'est tenu l'**Omnium de golf ABF 2021** des employés du bureau de Victoriaville. Avec la belle température que Dame-Nature nous a envoyés, cette journée fût remplie de sourires et de beaux moments entre collègues. Voici quelques photos de cet événement:





# Événements ABF (suite)

## Omnium de golf ABF 2021



### Et les gagnants avec -2:

Dominic Mercier, François Rousseau et Serge Gonthier  
(absent sur la photo)



# Votre club social

Samedi le 21 août dernier, les membres du club social d'ABF et leur famille ont fait une sortie au Miller Zoo situé à Frampton, en Beauce.

L'activité fût bien appréciée de tous!

Voici quelques clichés de cette journée où petits et grands ont pu faire de belles rencontres, mêmes avec les animaux les plus terrifiants!



# Vos nouvelles informatiques

## Quand c'est gratuit, c'est trop cher

**La gratuité sur Internet s'accompagne toujours d'un coût caché. Et quand on le découvre, il est parfois trop tard pour reculer.**

Les dangers de la gratuité sur Internet sont bien connus. L'entreprise qui offre un service sans frais doit forcément trouver son profit ailleurs. Facebook est gratuit parce que les informations personnelles qui y sont publiées valent leur pesant d'or pour les annonceurs. Comme le dit l'adage, « si c'est gratuit, vous êtes le produit ».

La formule, aussi efficace soit-elle, est toutefois incomplète. La gratuité sur Internet est en effet également une façon de gagner des utilisateurs et de monnayer à gros prix les services auxquels ils recourent au moment où ils peuvent difficilement partir.

Depuis le 1<sup>er</sup> juin dernier, par exemple, il n'est plus possible de sauvegarder gratuitement des images sur Google Photos au-delà de 15 giga-octets (Go), c'est-à-dire environ 5 000 photos haute définition. Celles qui s'y trouvent déjà peuvent y rester, mais il faut payer pour en ajouter de nouvelles. Pour le milliard d'utilisateurs de Google Photos dans le monde, dont certains ont accumulé des dizaines de milliers de clichés, changer de service serait difficile : tout envoyer vers un nouveau site payant (aucun site n'est gratuit pour une aussi grande quantité) coûte cher, et faire le tri pour n'en transférer qu'une partie représente une tâche colossale. Certains peuvent maintenir leurs anciennes photos chez Google et adopter une autre méthode de stockage pour les nouvelles, mais cette solution à deux applications n'est pas idéale.

Autre exemple : quand Google a lancé Gmail, en 2004, le slogan du service de courriels était « Search, don't

sort » (recherchez, ne faites pas de ménage), une invitation à accumuler le plus de données possible. Une quinzaine d'années plus tard, des utilisateurs qui ont sauvegardé des centaines de milliers de courriels doivent maintenant payer tous les mois pour continuer d'utiliser leur adresse, car ils ont dépassé la limite de stockage, qui paraissait naguère impossible à atteindre.

Le problème dans les deux exemples n'est pas qu'un service soit payant, mais plutôt qu'il le devienne au moment où l'utilisateur est accroché et où il n'est pas tentant pour lui de magasiner parmi toutes les options sur le marché – même s'il est susceptible d'en trouver une qui lui conviendrait mieux. Le mirage de la gratuité (maintenu pendant des années grâce aux poches sans fond des géants technos) lui a fait choisir une solution qui n'était peut-être pas la meilleure pour ses besoins, mais avec laquelle il est pris désormais.

La question est maintenant de savoir quels sont les prochains services qui pourraient devenir payants. Les assistants personnels, comme Alexa d'Amazon, font probablement partie du lot. Après tout, ceux-ci coûtent cher à leurs créateurs, ils ne rapportent pratiquement rien, et il sera de plus en plus difficile de s'en passer (pour les enfants qui grandissent avec eux ou pour les propriétaires de maisons intelligentes, par exemple).

La solution : toujours prévoir une porte de sortie avant d'adopter un écosystème gratuit, comme acheter des enceintes compatibles avec plusieurs assistants et des services dont les options payantes respectent son budget. Car généralement, quand c'est gratuit, c'est trop cher. ♦♦♦♦♦

Source: L'Actualité (03/02/2021)



# Vos nouvelles RH

## LE DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Nous voici officiellement avec une toute nouvelle chronique qui aura pour objectif de démystifier la fonction ressources humaines chez ABF. Nous allons utiliser cet espace pour parler en général de différents termes touchant la gestion des ressources humaines (GRH).

Il y a maintenant 4 ans qu'ABF a pris la décision de créer la fonction ressources humaines, l'objectif derrière ce changement : supporter la production par des recommandations, l'accueil, l'intégration et la rétention des employés, la communication, le coaching, etc. En 2021, ABF, désirant être reconnu comme un leader et un employeur de choix par des pratiques de gestion conforme ou même supérieures au marché, décide d'ajouter une ressource supplémentaire à l'équipe.

L'une des caractéristiques qui distinguent la GRH tient au fait qu'elle est exercée par de nombreux intervenants dans l'organisation, puisque toute personne ayant au moins une personne à superviser fait de la GRH, **nous parlons ici de responsabilité partagée.**

En terminant saviez-vous que?

Certaines pratiques de GRH sont plus efficaces que d'autres. Voici la liste des 10 thèmes de pratique de gestion des ressources humaines susceptibles d'influencer la satisfaction au travail, sur l'engagement envers l'organisation et sur la fidélisation des employés.

Conciliation travail-vie personnelle	Le leadership
La communication et la participation	L'évaluation de la performance
La sélection	L'accueil et l'intégration
La formation et le développement	La rémunération
Les avantages-sociaux	L'organisation du travail
Les caractéristiques de l'emploi	

Ref. : Professeur Fabi et ses collaborateurs (2010)

En espérant que cette première chronique vous à plu!



L'équipe ressources humaines



# Santé et sécurité au travail

## **Les procédures et méthodes de travail: la clé du travail bien fait!**

Dans la plupart des organisations, il existe une façon de faire établie pour chaque tâche, généralement connue sous le nom de procédure ou méthode de travail.

### La clé de l'efficacité

La maîtrise et l'application rigoureuse des méthodes de travail au quotidien offrent des avantages tels que:

#### **L'uniformité et la qualité du travail**

Des procédures claires et précises permettent d'assurer que tous suivent la même démarche, favorisant ainsi la constance dans la qualité du produit ou du service concerné et la compétitivité de l'entreprise.

#### **Une planification efficace du travail**

Des procédures bien définies permettent aussi de gérer efficacement les échéanciers et les horaires de travail en fonction du temps et des ressources requises pour chaque tâche.

#### **La formation adéquate du personnel**

Avec des procédures claires et détaillées, il est possible de former rapidement et adéquatement les nouveaux venus et le personnel de remplacement.

#### **Une sécurité accrue**

L'aspect sécurité (environnement, risques spécifiques, matières dangereuses, protection requise, etc.), occupe une place importante dans toute bonne procédure.

#### **Un processus d'amélioration facilité**

Des procédures uniformes permettent d'évaluer chaque tâche de façon objective

afin d'y apporter les correctifs ou améliorations nécessaires.

### Une responsabilité partagée

Les procédures et les méthodes de travail doivent faire l'objet d'une attention particulière et constante de la part de l'employeur comme des employés. Ainsi...

**L'employeur** doit s'assurer que les procédures et les méthodes de travail sont aussi claires, précises et complètes que possible. Bien entendu, il doit aussi les tenir à jour et y intégrer tout nouveau développement susceptible de les améliorer.

**Les employés**, de leur côté, doivent non seulement appliquer avec rigueur les procédures et méthodes de travail qui les concernent, mais ils doivent aussi signaler à l'employeur toute lacune ou incongruité qui pourrait justifier une remise en question ou une modification de celles-ci.

### Le fruit de l'expérience

Les procédures et les méthodes de travail sont le fruit de l'expertise acquise au fil des ans par l'organisation, et s'appuient généralement sur les expériences et contributions des travailleurs. Leur application est donc garante de l'efficacité et de la productivité de l'organisation, ainsi que de la qualité des produits et services offerts par celle-ci.

### Ça procède du bon sens

Il arrive parfois qu'une situation imprévue ou une tâche inhabituelle ne fasse pas l'objet d'une procédure. Il faut alors appliquer la règle du gros bon sens!

**Questions? Contactez votre équipe SST!**

# Les nouveaux employés

Nom	Département	Nom	Département
Alexandre Tardif	Usine	Luka Pelletier	Chantier
Andrew René	Chantier	Mario Therrien	Livraison
Andrew James Lyon	Chantier	Martine Boucher	Bureau
Aronhientha Trent Isaac Benedict Oakes	Chantier	Marvin Joel Chonay Morin	Usine
Cédric Laflèche	Chantier	Maxime Barriault	Chantier
Charles D'Amours	Bureau	Maxime Gardner	Chantier
Christopher Sheppard	Usine	Michaël Beauchamp	Chantier
Eduardo Ranferi Gonzalez	Usine	Michaël Valela	Chantier
Fares Guessabi	Bureau	Miguel Laneuville Lemieux	Chantier
Herman Rinaldo Miranda Chajchalac	Usine	Morales Cutzal Wilmer Alexander	Usine
Joe Henry Vilbrun	Chantier	Mylenne Mousseau	Bureau
Jose Alexander Teleguario Cocon	Usine	Nathalie Silverthorn	Chantier
Jose Alfredo Morales Cumes	Usine	Nicolas Desnoyers	Chantier
Jose Orlando Ramirez Garcia	Usine	Nicolas Théorêt	Chantier
Juan Carlos Cocon Saguach	Usine	Noémie Boulay- Desjardins	Chantier
Julio Gabriel Macario Tumacaj	Usine	Osmar Manolo Sancir Cutzal	Usine
Keven McGraw	Chantier	Pedro Tujal Ajzalam	Usine

**Bienvenue à tous les nouveaux employés  
dans la grande famille d'ABF! 😊**



# Les nouveaux employés (Suite)

Nom	Département
Pierre Joseph	Chantier
Rafaël Cuzal Yax	Usine
Raphaël Beauregard	Chantier
Roberto Cocon Saguach	Usine
Robin Gosselin	Chantier
Rolando Semet	Usine
Steven Vaillancourt-Goulet	Chantier

Nom	Département
Tyler McLachlan	Chantier
Vanessa Héту	Chantier
Walter Equite Zet	Usine
Wyatt Nairn	Chantier
Yan Verville	Bureau
Yania Garcia Bryan Keneth	Usine
Zachary Murphy	Chantier

Bienvenue à tous les nouveaux employés  
dans la grande famille d'ABF! 😊

**Me contacter!**

Contactez-moi pour obtenir ou soumettre des  
informations supplémentaires:

**Mélanie Boucher**

(819) 758-7501 Poste 248

[mboucher@abf-inc.com](mailto:mboucher@abf-inc.com)