

ALIZÉ PASSE EN MODE CROISSANCE

L'année 2004 a été pour Alizé une année importante au niveau de son évolution interne. Nous avons tout d'abord terminé la première phase d'implantation de notre système d'entreprise (Great Plains). Nous avons ajouté ou bonifié plusieurs services relativement à notre offre de services aux clients, tels que le monitoring de la qualité d'air et nos services techniques mobiles. Plusieurs politiques et procédures ont aussi été créées ou améliorées tant au niveau de l'exploitation qu'au niveau des ressources humaines et des finances. Bref, la table est mise pour une poussée de croissance. Celle-ci se réalisera sur trois plans. Géographique, nos efforts se porteront sur l'Ontario, particulièrement Ottawa et le Grand Toronto, ainsi que sur la région de Québec, où nous sommes déjà bien implantés.

Nous désirons aussi augmenter la taille de notre portefeuille technologique (laboratoires, biotechnologies, etc.) et industriel (production et recherche). Nous continuerons à ajouter des éléments à notre offre de services sans cesse grandissante afin de répondre économiquement aux besoins techniques pointus d'une clientèle sophistiquée et exigeante. Bien entendu, nous poursuivons aussi nos efforts de développement dans les domaines traditionnels d'Alizé (immeubles à bureaux, complexes multifonctionnels, haute technologie, etc.). Nous vous tiendrons donc informés dans les prochains mois des actions entreprises ainsi que des résultats de nos efforts.

François Dépelteau, Président-directeur général

PROGRAMME D'EXCELLENCE ET INNOVATION

Pour le dernier trimestre, nous sommes heureux de reconnaître l'excellent travail de **toute l'équipe de M. Daniel Barbeau, chef de service à la Place Alexis-Nihon** que l'on peut voir sur la photo ci-contre.

Nous avons reçu une lettre de félicitations de la part de notre client dans laquelle il souligne: le professionnalisme de toute l'équipe, la qualité du service offert, l'éthique, la courtoisie, la politesse, l'organisation du travail ainsi que la propreté des lieux.

De plus, nous tenons à souligner d'une façon toute particulière le travail de **M. Sylvain Jean**, analyste en énergie, services technologiques, pour sa contribution dans le dossier des appuis financiers d'Hydro-Québec. Nous félicitons également **M. Pierre Michaud**, chef de service, au 500 Sherbrooke Ouest, pour l'innovation dont il a fait preuve en faisant bénéficier notre client de services additionnels sans budget supplémentaire. Et enfin, mentionnons le travail remarquable de **Mme Lynn Michaud**, technicienne aux comptes recevables,

pour la gestion du dossier de facturation de Provigo. Bravo à tous et merci de faire de Alizé une entreprise qui se distingue!

Chantal Bilodeau, Directrice, Ressources humaines



Derrière: Jean Gendron, Magella Desrosiers, Pierre David, Denis Sperano, Paul Dwyer, Robert Charron, Daniel Barbeau. Devant: Derrell Milliard, Marcel Gilardeau, Clément Dumas. Sont absents: Clément Desbiens, Robert Ewen, Victor Pena et Benoit Charrette.

DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL : L'IMPORTANCE DE LA VISIBILITÉ

Comme nous l'avons mentionné lors d'un article précédent, la mission du développement commercial est d'assurer une croissance profitable de l'entreprise. L'élément le plus recherché pour atteindre cet objectif est la conclusion d'ententes avec de nouveaux clients. Puisque nous nous adressons à un marché qui connaît probablement peu notre entreprise, nous croyons qu'il est essentiel de mettre en place des moyens efficaces pour assurer une bonne visibilité. Ainsi, depuis quelques mois, l'équipe a déployé des efforts dans ce sens. Comme plusieurs le savent, nous avons créé et mis en ligne un site Internet de qualité à l'image de ce que nous sommes (www.alize-montreal.com). De plus, nous avons multiplié les conférences devant des auditoires

ciblés, et en particulier à travers les associations dont BOMA, l'AQME et l'AGPI. Aussi, nous avons publié des articles dans des revues spécialisées. À travers cela, nous continuons à commanditer certains événements importants. En novembre dernier, nous avons été finaliste au gala Énergia grâce à notre initiative d'y inscrire le Centre de commerce mondial de Montréal dont nous assurons la gestion. Enfin, nous multiplions les présentations corporatives devant des clients potentiels.

Nous croyons qu'il est important de maintenir ce rythme. L'équipe s'engage donc à multiplier de telles actions afin que le marché réagisse à sa curiosité d'en savoir plus sur notre philosophie à caractère unique. La popularité de notre entreprise sera proportionnelle aux efforts fournis dans ce sens.

Sylvain Pilon, Directeur, Développement commercial



NOUVELLE RÉGLEMENTATION CONCERNANT LES HALOCARBURES

Le 2 décembre dernier, le ministre de l'Environnement du Québec, M. Thomas J. Mulcair a annoncé l'adoption du Règlement sur les substances qui appauvrissent la couche d'ozone (les halocarbures).

Ces substances sont des composés halogénés contenant du chlore, brome, iode et fluor. Ils sont principalement utilisés dans les systèmes de climatisation, de protection incendie, fabrication de mousse plastique, production de solvants et d'aérosols. Ces produits, souvent appelés CFC, HCFC et Halon, détruisent la couche d'ozone qui nous protège des rayons ultraviolets du soleil. Les systèmes que nous

entretenons contiennent ces substances dans plusieurs cas.

Les principales mesures proposées par la nouvelle réglementation effective depuis le 23 décembre 2004 sont :

- 1) **Bannir l'utilisation** de ces substances selon des dates précises.
- 2) Limiter **au minimum** les fuites dans l'atmosphère.
- 3) Déclaration obligatoire et arrêt des équipements en cas de fuite.
- 4) Obliger la récupération et la destruction des substances retirées des équipements.
- 5) Obliger une **formation en environnement**

pour le personnel qui travaille avec ces substances.

6) Contrôler l'utilisation des substances de remplacement qui impliquent aussi certains risques pour l'environnement.

Des actions concrètes ont déjà été prises ces dernières années dans plusieurs bâtiments afin de rendre les installations conformes. Niveau formation, nous attendons que les programmes soient créés par les organismes responsables.

Pierre Lapointe, Directeur, Exploitation
(www.menv.gouv.qc.ca/infuseur/munique.asp?No=643)

WISEZ VERT – UNE CERTIFICATION À NOTRE PORTÉE

Récemment, BOMA Québec lançait un programme volontaire de certification destinée à reconnaître les efforts des propriétaires et des gestionnaires d'immeubles existants qui ont mis en œuvre des pratiques d'excellence environnementale.

Le programme WISEZ VERT comporte dix critères regroupés en 5 familles ou sections.

La section 1 concerne la consommation d'énergie et celle de l'eau potable. Un audit doit avoir eu lieu dans les 3 dernières années et comporter un plan d'action pour mettre en œuvre les recommandations.

La section 2 réfère aux modes de gestion des déchets de construction et de recyclage. On veut réduire la quantité de déchets de construction expédiés au dépôt.

La section 3 touche les matériaux de construction tels que la gestion des produits dangereux, la sélection de matériaux sains ainsi que la gestion des substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO).

La section 4 vise à souligner les efforts en matière d'environnement intérieur tels que la qualité de l'air et la maintenance des systèmes électromécaniques.

La section 5 s'assure que la communica-

tion vers les occupants est continue pour tout ce qui a trait aux enjeux environnementaux propres à l'immeuble.

Comme vous pourrez le constater, Alizé est directement responsable de la qualité environnementale d'un immeuble. Nous comptons aider nos clients à démontrer leur engagement environnemental par le biais de votre travail.

Martin Bazinet
Directeur, Services technologiques



LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES À L'ÉCOUTE DE VOS BESOINS

Lors de notre dernier sondage de satisfaction des employés, les résultats ont mis en lumière 3 principales préoccupations de la part des employés : **la formation, la communication et les possibilités d'avancement ou de progression dans l'entreprise.** Nous sommes heureux de constater que ces préoccupations rejoignent les priorités de Alizé.

Du côté de **la formation**, la direction a identifié les sujets majeurs pour 2005. Ce plan de formation sera révisé et ajusté annuellement en fonction des objectifs de l'entreprise et des besoins des employés tant techniques qu'administratifs.

Concernant **la communication**, en 2004, nous avons apporté de nombreuses améliorations telles l'uniformisation des ta-

bleaux d'affichage, l'ajout d'utilisateurs ayant un accès au Outlook, la mise sur pied du programme de communication interne, le lancement du nouveau journal d'entreprise, la création du site Web de Alizé et la multiplication des rencontres, plus particulièrement à l'exploitation. La dispersion géographique de nos ressources requiert un effort soutenu des communications internes. C'est pourquoi en 2005, la communication demeurera une priorité pour Alizé.

Les possibilités d'avancement sont une préoccupation importante pour les employés. Le développement professionnel de nos employés est également une priorité pour Alizé. En effet, les possibilités d'avancement réfèrent au développement professionnel et à la possibilité de relever

de nouveaux défis à l'intérieur de l'entreprise.

Un nouveau projet, de nouvelles tâches, l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences sont autant de façons de progresser dans sa carrière.

Chantal Bilodeau,
Directrice, Ressources humaines

ÉVÉNEMENTS

LA CABANE À SUCRE

le 9 avril



Comité social