

Le bulletin du Réseau québécois
des OSBL d'habitation
et des fédérations membres



PLACE À LA MAIN-D'ŒUVRE!



Des membres de l'équipe des Habitations Nouvelles Avenues à Montréal

Poste-publication 41027522

Parce que
l'avenir
nous habite
2010

ENSEMBLE, MULTIPLIONS NOS COMPÉTENCES!



Les 21 et 22 octobre 2010
Hôtel GRAND PLAZA
Montréal, Centre-ville

*Inscrivez-vous
dès maintenant!*

Place à la main-d'œuvre!

Page 4 Mot du directeur	Page 14-15 Assumer le rôle de l'employeur
Page 5 Mot de la présidente	Page 17-18 Hommage à un grand bénévole
Page 6-7 L'invitée du dossier : Céline Charpentier	Page 19 Moi, Michelle Couture, femme-orchestre
Page 8 La rétention des employés	Page 20 En bref
Page 9 La richesse du ROHSCO	Page 21 L'efficacité énergétique
Page 11 L'employé du mois	Page 22 Assurances Sekoia



est envoyé à raison de plus de 3000 exemplaires aux administrateurs et aux directions des OSBL d'habitation du Québec

Éditeur : Réseau québécois des OSBL d'habitation au Québec

Directeur général : François Vermette

Coordination : Émilie Roy et Marie-Noëlle Ducharme

Infographie : Kim Bertrand

Collaborateurs :

Myrtha Laflamme

Céline Charpentier

Claudine Laurin

Gervais Darisse

Olivier Loyer

Michelle Couture

Mélima Ferreira

Luc Blackburn

Odile Bourdages

Marie Vézina

Patrick Ducharme

Michael Schmitt

Annie Collin



est publié 4 fois par année.

Les opinions émises dans les articles n'engagent que les auteurs. Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et seulement dans le but d'alléger le texte.

Distribution: Numéro de convention
Poste-publication 41027522

Le Placement à rendement social

est une valeur sûre et garantie.

L'argent investi sert à financer
votre OSBL d'habitation.

Le choix de Laure Waridel



Desjardins

Caisse d'économie solidaire

Québec 418 647-1527

Montréal 514 598-2122

Lanaudière 450 753-7055

www.placement.coop





DOSSIERS D'AUTOMNE



Par François Vermette, directeur général
Réseau québécois des OSBL d'habitation

L'Automne qui s'amorce aura comme un air de déjà-vu dans nos relations avec les gouvernements. Encore une fois, nous devons reprendre la «sensibilisation» du gouvernement au renouvellement d'AccèsLogis. En effet, malgré le fait que les libéraux ont été au rendez-vous du développement, ils aiment nous faire travailler en ne renouvelant le programme qu'un an à la fois. Vous serez probablement sollicités pour faire des pressions afin que nous obtenions la prolongation du seul programme de développement du logement communautaire.

Le dossier du soutien communautaire n'a pas fait de progrès depuis l'adoption du Cadre de référence en 2007. La mise en place du Cadre et des sommes qui lui étaient allouées aura été inégale d'une région à l'autre. Au total, c'est à peine plus de 2M\$ qui auront été investit dans le soutien communautaire en OSBL d'habitation sur les 5M\$ prévus. On est encore loin de l'évaluation que nous faisons en 2006 de 12M\$ pour couvrir les besoins dans les OSBL d'habitation. Ce dossier, si important pour nos membres, reste très mineur pour le ministère de la Santé, cet État dans l'État, qui ne démontre pas un grand enthousiasme, même pour en faire le suivi.

Ce même ministère nous a annoncé pour cet automne une nouvelle version du Règlement sur la certification des résidences pour personnes âgées. Cette nouvelle mouture laisserait plus de place à une catégorisation des résidences selon le niveau de service. Nous avons obtenu l'engagement d'être consulté AVANT la publication du règlement.

Plus positivement, notre programme d'efficacité énergétique, en collaboration avec Hydro-Québec et Gaz métropolitain, se poursuit cet automne. Ce programme est, jusqu'ici, un succès important dépassant de beaucoup les attentes. Nous travaillons à sa prolongation au-delà de 2010 pour les mesures de rénovation.

Nous avons terminé, en mai dernier à Drummondville, notre tournée du Québec avec les rencontres «Loger à la bonne enseigne». Au fil des 8 rencontres régionales qui ont été tenues dans autant de régions du Québec, plus de 1000 participants, autant du milieu de l'habitation communautaire que de celui de la santé et des services sociaux, ont participé. Un succès que nous espérons répéter.

Dans quelques semaines, nous tiendrons la 3^e édition de «Parce que l'avenir nous habite» sous le thème «Ensemble multiplions nos compétences». Nous espérons que vous viendrez en grand nombre à cette rencontre dont vous trouverez le programme à la page 12.

Parce que
l'avenir
NOUS habite
2010



ENSEMBLE, MULTIPLIONS NOS COMPÉTENCES!



Les 21 et 22 octobre 2010
Hôtel GRAND PLAZA
Montréal, Centre-ville



UNE RÉFLEXION S'IMPOSE



Par Myrtha Laflamme, présidente
Réseau québécois des OSBL d'habitation

Dans notre première enquête portant sur le secteur des OSBL d'habitation, en 2006, nous avons été étonnés de découvrir les chiffres concernant les employés : Plus de 3000 ! Plus que pour tout le secteur HLM. Le profil de la main-d'œuvre que nous venons de compléter, en collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et en action communautaire (CSMO-ÉSAC) confirme cette donnée (tout en offrant un profil beaucoup plus détaillé). Et cela n'inclut pas les nombreuses contractuelles et bénévoles. Lorsqu'on dit que les OSBL

d'habitation, c'est plus que du logement, on en a encore une preuve. C'est pourquoi le présent bulletin fait « Place à la main-d'œuvre ! » ; ces gens sur qui repose le fonctionnement quotidien de nos organismes.

Les indices le montrent et il faut bien reconnaître la réalité. Nous, les responsables d'OSBL d'habitation, aimons généralement les employés, mais nous restons souvent incapables de traduire cette reconnaissance en salaire et en conditions de travail correspondantes et ce, en dépit du fait qu'il s'agit de personnes scolarisées et expérimentées. L'enquête montre que, tant au niveau des taux horaires que des conditions de travail, les OSBL tirent généralement de l'arrière par rapport aux postes comparables (conciergerie, coordination, intervention, cuisine, préposés) non seulement en regard du marché privé, mais aussi du secteur de l'économie sociale.

Alors, on compense avec de la souplesse, de la valorisation et un climat chaleureux et, bien sûr, la gratification de faire la différence pour les locataires.

Notre secteur n'est pas moins bien intentionné que d'autres, mais les programmes de financements de nos ensembles d'habitation ne sont tout simplement pas structurés de manière à reconnaître les employés. Les emplois se sont développés au fil des besoins des locataires, avec des bouts de chandelles. Une réflexion d'ensemble s'impose. En ce sens, par quels moyens et par quelles méthodes faire cette réflexion pour notre main-d'œuvre ? Souhaitons que la publication de ce rapport du CSMO-ÉSAC provoque des idées et des actions chez nos membres et nos principaux partenaires car il en va de la pérennité de nos organisations.



Quelques employés des habitations Nouvelles Avenues lors d'un moment de détente



Céline Charpentier, directrice générale,
Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'économie sociale
et de l'action communautaire

L'INVITÉE DU DOSSIER L'ÉCONOMIE SOCIALE ET L'ACTION COMMUNAUTAIRE : UN VÉRITABLE SECTEUR D'EMPLOIS DE VALEURS

Le comité sectoriel de main-d'œuvre économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC), partenaire de l'enquête « Profil de la main-d'œuvre des OSBL d'habitation et d'hébergement », tient à féliciter le RQOH pour son intérêt à mieux connaître la situation de la main-d'œuvre dans ses rangs et pour les efforts de mobilisation et de concertation déployés autour de cette enquête.

Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire est de plus en plus reconnu comme un véritable secteur d'emploi. On y retrouve plus de 125 000 travailleurs, l'équivalent, en nombre d'emplois, du secteur de la construction ou des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les femmes y sont majoritaires car elles représentent plus de 70 % de la main-d'œuvre. On y retrouve 14 000 organisations, surtout de petite taille. Les organisations, réparties dans toutes les régions du Québec interviennent dans 27 sous-secteurs d'activités, dont, entre autres : services à la petite enfance, aide domestique, ressourceries, coopératives scolaires, de santé, funéraires, TIC, habitation et logement communautaire, emploi, insertion sociale, intégration sociale et professionnelle, médias communautaires, etc.

Une récente étude du comité sectoriel (octobre 2009), « Les Repères », indique que la main-d'œuvre y est scolarisée, majoritairement féminine, que le salaire moyen des travailleuses à temps plein est de 16,49\$/heure et celui des hommes travaillant à temps plein est de 15,00\$/heure. L'ancienneté des employés à temps plein y est de 5 ans et ils ont en moyenne 37 ans. Le salaire des gestionnaires est de 22,43\$/heure, l'ancienneté de 9 ans et l'âge moyen est de 50 ans.

Les données du *Profil de la main-d'œuvre des OSBL d'habitation et d'hébergement* présentent des ressemblances mais aussi des différences avec le portrait du secteur.

Des données distinctives pour les OSBL d'habitation

L'une de ces différences est le fait que dans une majorité de postes, les salaires sont plus bas dans le secteur des OSBL d'habitation et d'hébergement que dans l'ensemble du secteur de l'ÉSAC (Économie sociale action communautaire). Or, le secteur de l'ÉSAC lui-même offre des salaires en bas des salaires moyens offerts pour le même type de postes sur le marché du travail public et privé.

Dans l'analyse de la situation actuelle, il faut ajouter le vieillissement de la population et la rareté sinon la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs. Le marché du travail global exerce donc une pression sur l'amélioration des conditions de travail sur le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Mais nous avons aussi des atouts ! Nous offrons des emplois intéressants et porteurs de valeurs, nous offrons également de bonnes périodes de vacances et des mesures de conciliation famille-travail.

Lors de groupes de discussions organisés par le CSMO-ÉSAC en 2009 et en réponse à la question : pourquoi travaillez-vous dans le secteur ? Voici les réponses de travailleurs et travailleuses du secteur :

« Parce que nous nous sentons utiles, que nous faisons une différence, que nous nous réalisons dans l'accomplissement de notre travail, et que nous vivons nos valeurs au quotidien. Nous pouvons développer notre leadership, notre entrepreneurship, notre autonomie et notre créativité. Parce que nous souhaitons travailler dans un contexte démocratique, nous pouvons mieux concilier travail-famille et que nous travaillons dans un milieu proche de l'humain. »

Dans les organismes du RQOH, compte-tenu du fait que les salaires sont plus bas que la moyenne, cela risque de rendre difficile à la fois la rétention et l'attraction de nouveaux employés dans le secteur de l'habitation communautaire. Comme, de plus, l'âge moyen est également plus élevé que la moyenne, une réflexion risque de s'imposer sur les stratégies à utiliser pour améliorer les conditions de travail et de salaire dans le secteur de l'habitation communautaire

Une journée de réflexion sur les stratégies d'amélioration des condi-

tions de travail dans le secteur de l'ÉSAC se tiendra par ailleurs en novembre 2010. Elle est organisée par le Groupe national pour l'amélioration des conditions de travail dont est membre le CSMO-ÉSAC. Ce sera une occasion de connaître des stratégies qui ont donné des résultats dans divers secteurs de l'économie sociale et de l'action communautaire.

Le Comité sectoriel travaille en partenariat et en appui au secteur de l'ÉSAC et pourra collaborer avec le RQOH selon ses besoins.

Nous vous invitons à visiter notre site web où plusieurs documents, références et outils sont gratuits et adaptés à notre secteur d'emploi.

www.csmoesac.qc.ca



PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE DES OSBL D'HABITATION ET D'HÉBERGEMENT

Les faits saillants

Les données sont tirées de l'enquête menée par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et en action communautaire (CSMO-ÉSAC), en partenariat avec le RQOH.

- ◆ Plus de 3000 employés pour les OSBL d'habitation
- ◆ Une moyenne de 7 employés par OSBL-H (médiane 4)
- ◆ 61 % des OSBL-H ont des employés (et ou contractuels)
- ◆ 57 % font appel à des contractuels
- ◆ 34 % font exclusivement appel à des employés
- ◆ 30 % font exclusivement appel à des contractuels
- ◆ 9 % des OSBL-H n'ont ni employés, ni contractuels
- ◆ Plus de 70 % des employées sont des femmes
- ◆ L'âge moyen des employés est de 46 ans
- ◆ 50 % des employés sont polyvalents, c'est-à-dire qu'ils exercent des tâches autres que celles prévues pour leur poste
- ◆ Les salaires avoisinent souvent le salaire minimum. En 2008, au moment de l'enquête, les taux horaires oscillaient entre 10,41 \$ (commis) et 14,67 \$ (concierge) pour les femmes à temps plein. Les directrices gagnaient moins que les concierges, avec 14,56 \$/heure.
- ◆ Les employés affichent, en moyenne, 6 ans d'ancienneté. C'est un an de plus que dans l'ensemble du secteur de l'économie sociale.

- ◆ L'ancienneté est la plus élevée chez les directrices (9 ans) et la moins élevée chez les intervenantes (3 ans)
- ◆ 43 % des OSBL-H (avec employés) ont une politique salariale ou de conditions de travail
- ◆ 10 % des OSBL-H (avec employés) ont des ententes de travail négociées collectivement
- ◆ 3 % des OSBL-H sont syndiqués
- ◆ Les éléments plus fortement intégrés dans la politique de conditions de travail des OSBL-H se rapportent aux vacances annuelles (73 % des organismes), aux congés fériés et congés payés (71 %), aux heures de travail (67 %), à la période d'essai et à l'évaluation (59 %), aux congés sociaux (54 %) et aux échelles salariales (53 %).
- ◆ Les éléments les moins fréquemment intégrés dans la politique de conditions de travail concernent les mesures de conciliation famille-travail (9 %), la politique contre le harcèlement sexuel (14 %), la politique contre le harcèlement psychologique (18 %) et la politique de formation (18 %).
- ◆ 28 % d'OSBL-H dont les employés ont bénéficié de prestations de la CSST. Les blessures les plus fréquentes : tendinites, entorses lombaires, brûlures, etc.

Les OSBL d'hébergement

- ◆ La situation des employés des OSBL d'hébergement est généralement meilleure que ceux des OSBL d'habitation, tant au plan des salaires que des conditions de travail.



LA RÉTENTION DES EMPLOYÉS : TOUT UN DÉFI DANS LE MILIEU DE L'HABITATION SOCIALE



Par Claudine Laurin, directrice générale
Fédération des OSBL
d'habitation de Montréal

Le milieu communautaire s'est toujours développé grâce à l'implication et à l'engagement des travailleurs. Le secteur de l'habitation sociale, que l'on reconnaît comme étant un déterminant primordial en matière santé et un vecteur de lien social important, a toujours eu énormément de difficulté à faire reconnaître l'importance d'avoir un personnel stable. De plus, l'accréditation des OSBL d'habitation ne règle rien en la matière. Au contraire, cette dernière met une pression encore plus forte, et ce, sans aucun financement supplémentaire au niveau du secteur administration ou encore conciergerie.

Des budgets trop restreints

Les gestionnaires de programme nous demande, lors de dépôt de projet, de démontrer leur faisabilité financière. Faisabilité qui doit inclure une partie du budget à l'administration, au soutien communautaire, à l'entretien, à la conciergerie, etc. Or, ces budgets ne sont pas élastiques et les coûts d'un ensemble des postes tels que l'énergie ou les taxes ont, au fil des ans, augmenté substantiellement au détriment des autres postes ou enveloppes comme l'administration ou encore la conciergerie.

Les projets développés dans le cadre du programme PSBLP (programme sans but lucratif privé) se sont vus octroyer des montants au niveau de l'administration et de la conciergerie inférieurs à ceux accordés aux Offices municipaux d'habitation (OMH), et ce, même s'il s'agit d'un même programme. Nous nous retrouvons toujours face au même problème : le communautaire doit rendre le même service avec un budget quasi impossible à tenir. Nous avons pourtant reçu la promesse que l'enveloppe administration et conciergerie serait majorée aux mêmes taux que les OMH. Trois ans plus tard, nous sommes toujours en attente...

Des normes et décrets auxquels nous ne pouvons répondre

En ce qui concerne le décret pour les préposés à l'entretien dans les édifices publics, le taux horaire se situe à 15,35 \$ pour 2010. Or, après vérifications auprès d'organismes communautaires en logement social et communautaire, il est impossible pour une majorité d'organismes de suivre le décret et pour certains le salaire rejoint de peine et misère 14 \$. Il est donc très compréhensible de voir combien il est difficile pour un organisme d'avoir un personnel stable, même si plusieurs recherches démontrent l'importance de la stabilité des ressources humaines comme vecteur de stabilité résidentielle.

Polyvalence et rétention des effectifs

Une des grandes forces et qualités reconnues dans le milieu communautaire est la polyvalence et la souplesse des travailleurs. La souplesse du milieu communautaire attire bien souvent des candidats qui recherchent un milieu leur permettant de vivre un engagement social, d'innover, etc. En contrepartie, ce milieu doit également leur donner accès à une qualité de vie.

Il n'est pas rare de voir une direction générale faire en même temps l'intervention et assumer l'urgence, etc. Certes, la polyvalence fait partie de la richesse du travail communautaire, mais il ne faut pas que cette dernière se transforme en « cheap labor » ou encore en bénévolat déguisé.

Le milieu de l'habitation communautaire se doit, dans les prochaines années, de répondre au défi de la rétention de personnel en garantissant ainsi un milieu de travail qui permettra non seulement la stabilité résidentielle aux locataires, mais également la stabilité et la rétention des employés du milieu de l'habitation, qui est bien plus que du béton et de la brique, mais un milieu de vie.



LA RICHESSE DU ROHSCO



Mélisa Ferreira,
Agente de liaison et de communications
 Regroupement des OSBL d'habitation
 et d'hébergement avec support
 communautaire de l'Outaouais

Le ROHSCO détient 5 volets d'activités : le volet ressources financières, le volet liaison et communications, le volet soutien communautaire, le volet gestion immobilière ainsi que le volet développement de projets. Certes, la force principale du ROHSCO est ses membres et sa plus grande richesse est ses membres travailleurs. Comme toutes les Fédérations vous direz, nous osons croire que pour nous, c'est différent... En effet, le ROHSCO est une coopérative de solidarité. Son conseil est composé d'employées, d'utilisateurs et de membres de la communauté.

Des moyens pour la rétention du personnel, il en existe des tonnes : conditions de travail avantageuses, primes, salaires concurrentiels, RÉER, etc. Au ROHSCO, les employés jouissent de bonnes conditions de travail, mais ce qui motive les employés et ce qui fait en sorte que le personnel demeure au sein du Regroupement est sans aucun doute son équipe!

Chaque jour dans les bureaux du Regroupement, ça fourmille d'activités, de réalisations, de projets et de nombreuses idées. C'est dans une atmosphère de franche confraternité et d'entraide que le travail se

fait et que le Regroupement grandit. Des idées novatrices, le ROHSCO en possède des tonnes! Sa grande richesse n'est pas financière, parce qu'on s'en doute, les moyens financiers sont limités. Sa richesse, la vraie, réside dans ses ressources humaines. Une richesse forte de dix employés dynamiques ayant des visées communes : développer et exploiter le ROHSCO à son plein potentiel et répondre aux besoins de ses membres.

Depuis l'arrivée du Groupe de Ressources techniques en 2009, les choses au ROHSCO ont beaucoup évolué. Terminé le temps où chacun travaillait à sa tâche et seulement à sa tâche et où les activités et réalisations se faisaient en silo. Maintenant c'est tous un chacun qui coopère à chacun des dossiers, tous les volets d'activités

s'imbriquent les uns dans les autres et l'ensemble de l'équipe participe au développement des projets et aux réalisations des activités. Cette restructuration, qui s'est faite avec le temps, a permis aux employés d'acquérir de nouvelles connaissances, de nouvelles compétences, une nouvelle expertise et ce qui en ressort est un esprit d'équipe plus qu'exceptionnel! Cette restructuration a même fait en sorte que certains employés ont vu leur objectif de carrière changer! Même les membres du ROHSCO et son conseil d'administration sont à même de le constater et le disent et le redisent : *Quelle belle équipe dynamique et solidaire vous faites!* Une équipe bien ancrée est donc en place pour servir ses membres et réaliser les nombreux défis à venir.



Équipe du ROHSCO

*Rangée du haut : Armando Araujo, Yves Lafontaine, Iza Godbout
 Milieu : Mélisa Ferreira, Jeannette Velasco, Manon Chartrand,
 Bas : Marie-Josée Marziliano*



SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

CENTRE DU LOGEMENT ABORDABLE



Vous envisagez de réaliser un ensemble de logements abordables dans votre collectivité, mais ne savez pas à qui vous adresser ni par où commencer?

Laissez la **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** vous guider. Son Centre du logement abordable offre un éventail de renseignements, d'outils et de ressources sur le logement abordable pouvant vous aider à concrétiser votre projet.

Vous bénéficierez aussi des avantages suivants :

- Des consultations qui vous guideront vers les ressources et les conseils dont vous aurez besoin pour que votre ensemble de logements abordables se réalise;
- Des occasions de réseautage avec d'autres professionnels et experts du secteur de l'habitation lors de séminaires et d'ateliers sur le logement;
- Des analyses de marché détaillées afin de confirmer le besoin et la demande relativement à votre projet;
- Des conseils financiers propres à votre projet;
- De l'aide financière pour couvrir les coûts d'élaboration initiaux.



Pour savoir comment les programmes et services de la SCHL peuvent vous aider à réaliser des logements abordables au sein de votre collectivité, communiquez avec Albano Gidaro (514-283-3287) ou Marie Murphy (514-283-2203), ou visitez-nous à l'adresse www.schl.ca/cla.

Canada





L'EMPLOYÉ DU MOIS



Par Gervais Darisse, président
Fédération des OSBL d'habitation
du Bas-St-Laurent, de la Gaspésie et des Îles

La Fédération du Bas-St-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine vient tout juste de compléter une enquête auprès de ses membres sur les salaires payés aux employés d'OSBL en habitation. Le portrait qu'on y trace montre notamment qu'on a des employés dédiés à leurs tâches, à leur organisation et à leurs locataires. Car pour travailler à des salaires aussi faibles, il faut y croire et avoir un peu de *missionnariat* dans l'âme.

Les mieux rémunérés sont les cuisinières, et on parle ici des mieux qualifiées. Viennent ensuite dans l'échelle « sociale » des employés quasiment bénévoles, les auxiliaires à la cuisine, les préposés à l'entretien, les concierges et les surveillants de nuit. Si une bonne cuisinière réussit à avoir 12\$ l'heure, le surveillant de nuit gagne à peine plus que le salaire minimum. Dans ce contexte, les administrateurs bénévoles doivent déployer des trésors d'imagination et de motivation pour garder leurs bons employés. Les employés de qualité assurent la réussite d'une organisation. Mais comment évalue-t-on si un employé est compétent? Les employeurs retiennent habituellement cinq critères pour mesurer la compétence.

La quantité de travail est un élément important. Si l'employé livre le travail attendu, ou même au-delà, il répond aux attentes à cet égard. La qualité de travail est un autre outil de mesure. L'employé est-il en mesure de respecter les délais convenus ou est-il toujours à la dernière minute. L'éthique est un nouveau concept pour les organisations. Ce sont maintenant des compétences primordiales pour des OSBL engagés dans la prestation de services aux personnes. Le modèle agit selon la politique éthique en vigueur dans l'organisation. En 2008, les agences régionales de la santé ont suggéré plusieurs documents à ce sujet. La ponctualité est un aspect important dans le monde du travail. Un employé qui arrive en retard ne démontre pas un grand professionnalisme, d'autant plus si ce comportement arrive fréquemment. Finalement, le bon employé a une capacité à s'adapter aux changements. Sa capacité doit lui permettre d'exercer au mieux son travail.

Mais il y a d'autres qualités également importantes quand on œuvre auprès des locataires, que ce soit pour l'entretien, les soins ou le service alimentaire. La polyvalence invite l'employé à continuer son apprentissage dans des domaines complètement différents. Dans de petites maisons d'hébergement, l'équipe d'employés est plus petite et chacun doit être capable d'exercer diverses tâches. Certains voient la polyvalence comme un obstacle, d'autres comme une occasion de grandir. La polyvalence évite la monotonie dans la tâche et l'employeur est souvent prêt à payer davantage pour un employé capable d'œuvrer dans plusieurs secteurs.

La Direction n'est pas toujours présente dans l'édifice. Une fois leur travail accompli, certains employés se tournent les pouces tandis que d'autres voient le travail à faire. L'employé modèle profite donc des occasions pour faire preuve d'initiative et anticiper de futures tâches à effectuer. Finalement, l'intégrité est une dernière qualité requise pour le subalterne. Aucun employeur n'a envie de voir le nom de son OSBL associé à un employé peu scrupuleux. L'honnêteté et les valeurs morales sont donc importantes.

Au cours des prochaines années, les OSBL devront faire preuve d'imagination pour aller chercher et retenir les bons employés. Même en faisant le constat qu'on n'a pas de gros salaires à offrir, on est en mesure d'aller chercher les bonnes personnes et de les retenir si on peut les motiver, les valoriser et les aider dans leur croissance personnelle.

Toutes nos organisations recèlent d'employés extraordinaires qui font fonctionner la maison. Aux administrateurs de les écouter, de les valoriser et de leur donner des tâches qui correspondent à leurs capacités. L'employé du mois est donc le plus important, à l'année...

Parce que
l'avenir
NOUS habite
2010

ENSEMBLE, MULTIPLIONS NOS COMPÉTENCES!



**Le grand rendez-vous
en habitation communautaire
au Québec**

Les 21 et 22 octobre 2010
Hôtel GRAND PLAZA - Montréal Centre-ville



Confirmez votre présence dès maintenant!
Information et inscription
514-846-0163 / 1-866-846-0163
www.rqoh.com/colloque2010
Frais d'inscription*
75\$ membres
85\$ non-membres / organismes communautaire
110\$ Gouvernement \ Institution
* Taxes en sus

**Inscrivez-vous à un atelier mobile
le 21 octobre 2010!**
En autobus ou à vélo,
profitez d'une visite guidée
des OSBL d'habitation de différents quartiers
de Montréal ou de la Montérégie.
Inscription à l'avance obligatoire.

**Réservez une chambre à l'Hôtel
Grand Plaza- Montréal centre-ville**
505 Sherbrooke Est, Montréal (QC) H2L 4N3
Avant le 21 septembre 2010,
profitez d'un tarif spécial en mentionnant
à la centrale de réservation de l'hôtel
que vous assistez au colloque organisé
par le Réseau québécois des OSBL d'habitation
du 21 et 22 octobre 2010.
514-842-8581 / 1-800-561-4644



PARCE QUE L'AVENIR NOUS HABITE 2010 PROGRAMME

JEUDI 21 OCTOBRE 2010

14H à 17H : Ateliers mobiles

Choix d'une visite guidée :

- En Montérégie
- Des quartiers nord de Montréal
- Des quartiers centraux de Montréal à vélo!

14H30 à 16H : Atelier



Gouvernance : réalité et stratégies

Un atelier interactif avec Odile Bourdages,
Fédération régionale des OSBL d'habitation
de Québec, Chaudière-Appalaches

VENDREDI 22 OCTOBRE 2010

8H : Accueil et visite du Salon de l'habitation communautaire



8H50 : Mot de bienvenue

Avec Myrtha Laflamme,
présidente,
Réseau québécois des OSBL d'habitation

9H00 : Allocution d'ouverture



9H30 : Conférence d'ouverture

Urbanisme et habitation d'aujourd'hui et de demain
Avec Gérard Beaudet,
Institut d'urbanisme de Montréal

10H : Pause et visite du Salon de l'habitation communautaire

10H30 à 11H15 : Conférences et ateliers



- *Défis de gouvernance dans les OSBL-H : Les résultats de la recherche*
avec Marie-Noëlle Ducharme,
Réseau québécois des OSBL d'habitation



- *La main d'œuvre et les conditions de travail dans les OSBL d'habitation : Les résultats de la recherche*
avec Lynda Binhas, Comité sectoriel de la main d'œuvre
en économie sociale et en action communautaire



- *Construire et rénover avec des normes LEED. C'est possible?* Avec Emmanuel B. Cosgrove
de Écohabitation, évaluateur senior LEED Canada



- *La mobilisation des communautés locales par le logement* Avec Patrice Rodriguez, Parole d'Exclus
Et François Giguère, Comité logement de Châteauguay

- *Locataire et engagé-e dans mon OSBL d'habitation*
Participez à la création d'une vidéo

11H15: Visite du Salon de l'habitation communautaire

11H45: Dîner

12H30: Dîner-conférence



Quelles stratégies nationales en logement le Québec et le Canada?

Avec François Saillant, FRAPRU
Et Jody Ciuffo, Association canadienne
d'habitation et de rénovation urbaine (ACHRU)

13H30: Visite au Salon de l'habitation communautaire

14H à 15H30: Ateliers longs (3)



- *Clinique juridique*
Avec Chantal Ouellet, avocate
Et Joël Simard, Régie du logement



- *Le soutien communautaire en logement social. Au-delà d'un cadre, une pratique.*
Un atelier interactif à l'intention des intervenants
Avec Claudine Laurin,
Fédération des OSBL d'habitation de Montréal



- *Multiplions nos compétences en gestion administrative et financière* Avec Gervais Darisse,
Fédération des OSBL d'habitation du Bas-St-Laurent,
de la Gaspésie et des Îles

14H à 14H45: Ateliers et conférences courtes (2)



- *Rêver un projet d'habitation... et en faire une réalité*
Avec Robert Manningham,
directeur de Groupe de ressources techniques



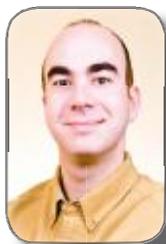
- *Comprendre et présenter les états financiers*
Avec Sébastien Durand,
Société d'habitation du Québec

14H45 à 15H30: Ateliers et conférences courtes (2)



- *Démystifions l'assurance*
Avec Jean-François Raymond de Sékoia
- *Le nouveau règlement sur l'attribution des logements à loyer modique*

15H45: Plénière et mot de clôture



ASSUMER LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR



Olivier Loyer, Coordonnateur

Fédération de Laval, Laurentides
et Lanaudière des OSBL d'habitation

Les besoins en matière de ressources humaines de nos organisations fluctuent autant que les réalités plurielles dans lesquelles évoluent les OSBL d'habitation. Par exemple, les grandes tours d'habitation ont besoin d'une grande équipe d'employés pour accomplir l'ensemble des tâches d'administration et d'entretien tandis que d'autres organismes avec un faible nombre de logements auront besoin que de quelques heures de conciergerie par semaine. Malgré les situations variables, la capacité à assumer le rôle d'employeur demeure un atout essentiel de tout gestionnaire et/ou conseil d'administration. Cet article abordera certaines notions précieuses pour bien assurer cette fonction.

Cycle d'embauche

Pour recruter la personne idéale, il est primordial de bien définir ses besoins. Cela évite de définir un poste en fonction des individus et non aux besoins de votre organisation. Une description de poste écrite vous sera utile pour bâtir (au besoin) d'autres outils de gestion de la personne ou comme futur document de référence.

Vient ensuite l'affichage du poste. Le site web d'Emploi Québec est un excellent outil gratuit pour les employeurs pour recruter des candidats. L'inscription au site est rapide et son usage est facile. Les journaux locaux sont aussi à considérer. Il n'est pas obligatoire d'afficher un poste. Il est aussi pertinent d'aviser son réseau de contacts qu'on est à la recherche de la perle rare. Un grand nombre de postes sont comblés par des personnes référées.

Pour trier les Curriculum vitae reçus, préparez-vous une petite grille d'analyse avec ce qui est essentiel pour vous (habiletés et connaissances, nombre d'années d'expérience, formation, etc.) et ce qui constitue des atouts

intéressants. Bien que le tri ne soit pas toujours facile, il ne vaut pas la peine de retenir un grand nombre de CV si vous souhaitez doter qu'un seul poste.

Une fois la personne trouvée, prévoyez une rencontre d'intégration lors de son premier jour. C'est l'occasion de revenir sur la description de poste, les attentes, la méthodologie de travail, lui présenter les lieux et de signer le contrat de travail. Ce dernier, en plus de la description de poste, précise les conditions de travail et permet d'éviter les malentendus.

Rétention du personnel

La perte d'une personne dans une organisation peut représenter une déstabilisation pour l'équipe de travail et un recul dans l'avancement de vos projets. Il vaut mieux retenir votre personnel que d'investir du temps à chaque année dans la formation des recrues et le transfert des connaissances. Bien intangibles, l'ambiance du milieu de travail, les attitudes patronales, l'autonomie qu'on accorde aux employés comptent pour beaucoup dans la conservation de votre personnel.

Satisfaction et difficultés

La rétroaction informelle sur le travail accompli est un moyen favorisant la répétition des bons coups et les ajustements mutuels. Si c'est le CA qui est l'employeur, il est important de comprendre que chaque administrateur n'a pas un droit de regard individuel sur le travail, mais que c'est l'entité collective qui prend les décisions. Dans ce cas, mandatez une personne pour représenter le CA et établir une liaison permanente avec l'employé. Lorsque plusieurs administrateurs s'en mêlent, surtout informellement, les attentes ou demandes peuvent vite devenir incompatibles!

L'évaluation annuelle du rendement de l'employé est une pratique de plus en plus répandue. C'est un moment formel pour offrir des commentaires (positifs et négatifs) à l'employé. Il est préférable d'agir ainsi que de rencontrer la personne que lorsqu'il y a des insatisfactions. L'évaluation se fait à partir de la description de poste de laquelle on reprend les tâches et qualités nécessaires pour le poste. Un plan d'amélioration vient généralement compléter le document d'évaluation.

ASSUMER LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR (SUITE...)

La tenue d'un dossier de l'employé est obligatoire par la loi. On y consigne les informations personnelles de l'employé et de sa paie, les feuilles de temps, le contrat de travail et, si pertinent, les avis disciplinaires écrits ou autres notes sur les actes ou manquements. S'il y avait un litige, vous aurez réuni en un seul endroit tous les documents pertinents.

Salarié ou travailleur autonome ?

Le statut d'emploi est régi par les gouvernements car l'employeur a la responsabilité de verser la partie patronale de l'assurance-emploi et autres déductions à la source (DAS). On ne peut donc pas embaucher quelqu'un sur la base du travail autonome pour éviter les tracasseries administratives de la perception des DAS et leur remise.

La notion du lien de subordination, soit le niveau de contrôle de l'employeur sur les tâches, l'horaire de travail, la méthodologie, l'exclusivité des services, la possibilité d'exercer des sanctions disciplinaires, la formation offerte, l'obligation de travailler à la place d'affaire sont des indicateurs d'une situation de salariat.

Le travailleur autonome est généralement libre de définir son horaire de travail, les moyens qu'il prendra pour livrer les résultats escomptés, a la possibilité de refuser certains mandats et est généralement disponible à travailler simultanément auprès de plus d'un employeur.

Référez-vous au document de l'Agence de revenu du Canada si vous êtes dans le doute. Il est aussi possible d'obtenir une analyse personnalisée de votre situation par cette autorité.



Référence utile

Finalement, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ESAC) a publié plusieurs « boîtes à outils » pour les gestionnaires et administrateurs d'organismes tels les OSBL d'habitation. L'une d'entre-elles fournit plus de 300 pages d'informations utiles sur la gestion du personnel et comprend un grand nombre de modèles (description de poste, évaluation annuelle, échelles salariales, etc.) provenant du milieu communautaire. Une copie électronique est disponible gratuitement sur leur site web tandis que les copies papiers sont vendues.

www.csmoesac.qc.ca

SOCIÉTÉ
D'HABITATION
DU QUÉBEC

CENTRE DES RELATIONS
AVEC LA CLIENTÈLE



Toujours soucieuse de vous offrir une information et un service de qualité, la SHQ met sur pied son **Centre des relations avec la clientèle** (CRC). Le CRC entrera progressivement en fonction à partir de juin et sera pleinement opérationnel dès septembre. Il nous permettra de répondre rapidement et efficacement à vos questions.

Pour toutes vos demandes de renseignements, communiquez avec le **Centre des relations avec la clientèle** de la SHQ aux numéros et adresse électronique usuels :

1 800 463-4315 (choisissez l'option 1)

418 643-4035

514 873-8775

infoshq@shq.gouv.qc.ca

WWW.HABITATION.GOUV.QC.CA

**Société
d'habitation**
Québec 

HOMMAGE À UN GRAND BÉNÉVOLE



Par Odile Bourdages, directrice
Fédération régionale des OSBL en
habitation Québec, Chaudière-Appalaches

Fondateur de la FROHQC en 1997, Monsieur Richard comptait déjà plusieurs années d'implication au sein de l'habitation communautaire. En mai dernier, Action-Habitation de Québec inc. honorait ce bâtisseur qui, au fil des ans, a contribué au développement de plusieurs milliers de logements communautaires au Québec. Président de plusieurs conseils d'administration, Monsieur Richard a su apporter encouragement, enthousiasme et soutien aux dirigeants et équipes avec lesquels il s'est impliqué générant confiance et plaisir de travailler en équipe.

Impliqué et dévoué dans son milieu, Monsieur Richard est encore et toujours une source d'inspiration pour nous, bénévole créateur, administrateur appuyant ses équipes... Son humanité et son réel intérêt pour les autres stimulent la vaillance de tous ceux qu'il côtoie.

Merci Monsieur Richard!



Par Marie Vézina,
Action-Habitation de Québec inc.

« Aujourd'hui, nous rendons hommage à M. Fernand Richard ; un grand bénévole voué à la cause de l'habitation sociale et communautaire à Québec. »

Bien entendu, Monsieur Richard possède une feuille de route bien garnie tant sur le plan personnel que professionnel. Constamment ouvert sur sa communauté, cet ancien directeur de l'école Stadacona s'est parallèlement impliqué bénévolement au sein de plusieurs organismes communautaires et œuvres caritatives locales, dont la Maison des jeunes L'Éveil de Limoilou.

Il y a 20 ans, Monsieur Richard s'impliquait au sein du Conseil d'administration de la Caisse populaire St-Esprit, devenue maintenant la Caisse populaire de Limoilou. Il s'y engage à plusieurs niveaux et siège, entre autres, à la Commission consultative chargée d'étudier les demandes logées au Fonds d'initiative commu-

nautaire. C'est en devenant président fondateur de la Coopérative d'habitation Les Bons Amis (ancienne école St-Esprit) en 1982 que Fernand Richard se frotte au domaine de l'habitation sociale. C'est à ce moment que débute une collaboration exceptionnelle. Il devient par la suite, membre fondateur de Limoiloge. Cet organisme avait pour but d'acquérir des propriétés appartenant à des personnes âgées afin que celles-ci conservent leur logement tout en se soulageant des obligations inhérentes au propriétaire.

Après 6 années d'opération, Limoiloge se fusionne à la Corporation Un Toit En Réserve (UTER). Monsieur Richard s'y implique depuis 1988 et en devient le président à partir de 2004 jusqu'en 2009. Bien qu'il n'occupe plus la présidence, il y siège encore à titre d'administrateur. Parallèlement à son engagement, chez UTER, Monsieur Richard, devient en 1998, président fondateur de la Coopérative L'Îlot Fleuri à Saint-Roch et participe en 2001 au démarrage de l'OBNL « Les Habitations partagées » dont la mission est de jumeler des personnes désireuses de partager leur appartement dans le but de réduire les frais et rompre l'isolement.

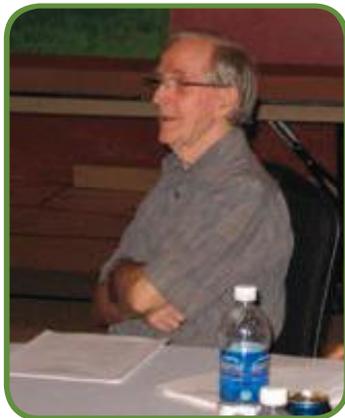
Aujourd'hui, Un Toit En Réserve est propriétaire de 15 immeubles et gère plus de 338 logements. Après toutes ces années investies dans UTER, la communauté associe dorénavant le visage de Monsieur Richard à l'organisme, si bien que celui-ci se plaît à en faire son porte-parole dans divers événements. L'enthousiasme est réciproque pour l'homme.

HOMMAGE À UN GRAND BÉNÉVOLE (SUITE...)

C'est donc à l'époque de Limoilou et d'Un Toit En Réserve que Monsieur Richard a commencé à côtoyer Action-Habitation de Québec, où il occupe les fonctions d'administrateur dès 2002. De juillet 2004 à mai 2009, Monsieur Richard assume la présidence de l'organisme. En 2005, il participe à la création du Fonds d'Action en Habitation sociale qui a pour mission de soutenir financièrement, les coopératives et OBNL membres d'Action-Habitation qui ont besoin d'une réorganisation structurale ou financière. En 2009-2010, il passe le flambeau, mais reste toujours dans l'organisation à titre d'administrateur.

Voilà pourquoi nous rendons hommage à Monsieur Fernand Richard! Par son humour subtil et taquin, il sait rassembler les gens, créer une synergie respirant la confiance mutuelle pour le plus grand bien de la communauté. Cet homme à la petite stature sait accomplir de belles et grandes choses et c'est un honneur de travailler avec lui.

MERCI MONSIEUR RICHARD!



M. Richard à l'écoute de l'hommage



L'actuel président d'Action-Habitation qui accueille M. Richard

STANDARD^{MD}
MAÎTRE EN ÉCLAIRAGE

www.standardpro.com

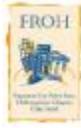
www.pareelectrique.com

J.D. Paré
Electrique
inc.

Fournitures
électriques



MICHELLE COUTURE, FEMME-ORCHESTRE À LA RÉSIDENCE LABRECQUE



Fédération régionale des OSBL
d'habitation Saguenay Lac St-Jean,
Chibougamau-Chapais, Côte-Nord

« Je m'appelle Michelle Couture. Je travaille à la Résidence de Labrecque, près d'Alma au Lac-Saint-Jean depuis sa fondation en 1994. C'est une petite résidence de 16 chambres. J'aime mon travail, mais je constate qu'il s'est transformé depuis mes débuts. J'ai commencé comme cuisinière, mais depuis 2002, je chapeaute plusieurs fonctions, dont celle de directrice. La liste des tâches est de plus en plus longue. C'est exigeant et parfois essoufflant. Je dois faire la cuisine 3 jours, la comptabilité, la gestion des employés qui devient difficile parce que le salaire n'est pas suffisant, soutenir le comité des bénévoles, donner des services d'assistance, voir à tous les résidents, répondre à leurs besoins autant physiques que moraux et légaux, les diriger aux bonnes ressources, faire le suivi des loisirs, prendre les rendez-vous, etc.

Je dois également accompagner des familles qui sont démunies devant certaines situations difficiles. Alors, elles se tournent vers nous. De même, les intervenantes du CLSC qui suivent les résidents, c'est-à-dire les infirmières, les travailleuses sociales, les ergothérapeutes, les physiothérapeutes, les diététiciennes et j'en passe. Ces demandes faites par ces intervenants qui nous obligent à faire des choses que l'on n'avait pas prévu et tout cela,

bien sûr avec le sourire et sans jamais laisser voir la fatigue et le découragement. Ainsi vont les journées et tout cela, à cause du manque de ressources financières pour la résidence. À cela s'ajoutent les formations, les réunions et la recherche. Il est certain que cela dépasse largement les 40 heures/semaine ; me croyez-vous ?

Les gens nous arrivent à la résidence beaucoup moins autonomes qu'avant et notre mission est de leur donner du temps et des soins de qualité. Moi, je continue à faire mon travail jour après jour au meilleur de mes connaissances, mais aussi avec mon cœur. Je prends soin de chacun comme si c'était mon père ou ma mère. Notre travail pourrait être moins difficile, si on avait des ressources financières adéquates.

Vieillir, encore aujourd'hui, c'est un long cheminement pas toujours facile et contrairement à la croyance populaire, ce n'est pas le chèque de pension qui règle tout. Les personnes âgées ont plein de petits deuils à faire et elles les font sans trop se plaindre, de peur de ne pas être compris. Mais on lit bien des choses dans leurs yeux et elles méritent que l'on prenne du temps pour elles.

En terminant, après des journées bien remplies, on doit mettre son cerveau à « off ». Ce qui n'est pas toujours facile, mais j'ai confiance que l'on sera écouté par qui de droit, avant l'âge de notre retraite. >>

Sincèrement, Michelle Couture

COMMENTAIRES DE LA FÉDÉRATION

Ce témoignage est bel et bien représentatif d'autres employés qui ont la charge d'OSBL d'habitation. La gestion devient de plus en plus difficile, le personnel étant moins rémunéré que dans le secteur public. Ce dernier acquiert de l'expérience et s'en va dans des organismes où les salaires sont beaucoup plus élevés (CHSLD ou autres), amenant beaucoup de roulement et d'adaptation au niveau des employés.

Avant d'entrer en résidence, les personnes âgées ont souvent déjà essayé bien des ressources. Elles décident donc d'entrer en résidence à un âge plus avancé et avec des besoins de plus en plus grands. Pour leur part, les résidences ressentent cet alourdissement de la clientèle et le personnel doit répondre aux besoins grandissants des personnes âgées et ce, tout en prenant garde de ne

pas se substituer aux services du réseau public. Ce serait important que les ressources financières augmentent, qu'elles soient bonifiées de façon substantielle, parce que les organismes et leur personnel sont déjà sollicités au maximum. C'est là que le point de rupture se situe et ce, particulièrement dans les petites résidences, de surcroît dans une petite communauté. Il y a bien sûr le soutien communautaire, mais cela ne répond définitivement pas aux besoins d'assistance des personnes âgées à faible revenu, qui sont de plus en plus grands. De plus, la dévitalisation de la communauté est parfois amorcée, rendant la pérennité de ces milieux de vie plus difficile à assurer. Une responsabilité sociale ? Un constat socio-économique déplorable ? La réponse devra bien arriver un jour...

MYRTHA LAFLAMME REÇOIT LE PRIX DE LA SCHL LORS DU CONGRÈS DE L'ACHRU!

Le Prix de la SCHL est décerné annuellement pour souligner la contribution remarquable d'une personne au logement abordable. Pour l'année 2010, le Prix de la SCHL a été décerné à Myrtha Laflamme! L'évènement a eu lieu lors du Congrès annuel de l'Association canadienne d'habitation et de rénovation urbaine (ACHRU) qui se tenait cette année à Québec en juin dernier. Le prix a été remis des mains de madame Sylvie Crispo, directrice régionale à la SCHL.

La représentante de la SCHL a loué le travail exemplaire de « notre Myrtha » à titre de directrice-fondatrice de la maison d'un Nouvel Élan à Saguenay, ainsi que son implication à titre de présidente de la fédération d'OSBL-H dans sa région et au RQOH. Madame Crispo a poursuivi en déclarant :

« L'influence de Mme Laflamme s'étend au-delà de son travail au Nouvel Élan, avec le conseil d'administration du Fonds québécois d'habitation communautaire, la Fondation Berthiaume-Du Tremblay et sa participation au sein de la Société d'habitation du Québec et du ministère de la santé du Québec, où elle a défendu le logement abordable et les droits des aînés. »

Le prix a été décerné lors du banquet de l'ACHRU, devant des dizaines de pairs et de leaders de l'habitation sociale de partout au Canada ainsi que devant ses nombreux amis et membres de sa famille.

Félicitations Myrtha!

HydroSolution
Chauffe-eau électrique : Location-vente-réparation

Laissez passer les spécialistes!

HydroSolution, le plus important fournisseur de chauffe-eau au Québec, est le seul à vous offrir le choix entre la **location** et l'**achat** à un prix hautement concurrentiel.

Dans les deux cas, vous bénéficiez d'un chauffe-eau Ultra Cascade de qualité supérieure et de notre service ultra-rapide d'installation et de réparation.

Les OSBL d'habitation membres du RQOH profitent d'une évaluation énergétique, de la visite d'un représentant attitré et d'un processus de paiement simplifié.

Avantages de la location :

- > Aucun frais d'installation et aucun investissement en capital.
- > Réparation ou remplacement sans frais, à vie.
- > Pour toute réparation, vos locataires peuvent s'adresser directement à HydroSolution.
- > Versements mensuels très abordables.

514-353-0077
1 877 353 0077 (sans frais)

www.hydrosolution.com

**Rabais
RQOH**

25\$ par chauffe-eau à l'achat ou à la location





L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE POUR TOUS LES OSBL D'HABITATION

Par Patrick Ducharme,
Efficacité énergétique, RQOH

Et avec la collaboration
spéciale de Michael Schmitt,
Représentant de vente, HydroSolution

Le Réseau des OSBL d'habitation et l'entreprise HydroSolution ont officialisé leur coopération avec la signature d'une entente de partenariat. Cette entente prévoit un rabais spécial pour les Organismes membres du RQOH et des fédérations régionales. De plus, un conseiller d'HydroSolution est disponible à évaluer le potentiel en efficacité énergétique lors du remplacement des chauffe-eau. Le RQOH a aussi obtenu le mode de paiement simplifié pour les OSBL d'habitation.

Rappelons qu'HydroSolution est spécialisée dans le domaine du chauffe-eau électrique, desservants les régions de Saguenay, Québec, Trois-Rivières, Montréal et Gatineau. Cette entreprise livre, installe et met en service des réservoirs à eau chaude en moins de 24 heures, et ce à prix fixe sans frais d'urgence. La plupart des gestionnaires multi-locatif choisissent d'acheter leurs chauffe-eau d'HydroSolution. Mais en tant qu'ancienne filiale d'Hydro-Québec, HydroSolution offre aussi la location qui représente une façon de baisser l'investissement en capital et de recevoir des réparations gratuites.

Avec cette nouvelle entente, le Réseau a développé un partenariat dans un domaine porteur car au fil des prochaines années plusieurs organismes doivent renouveler ces appareils. Vu l'âge du parc des chauffe-eau dans les bâtisses et la sensibilisation des assureurs pour les dégâts d'eau, cette entente avec les avantages exclusifs est des plus pertinents.

Nous avons également prolongé notre entente avec Gaz Métro. Il est dorénavant possible d'obtenir des remboursements lorsque vous effectuez des rénovations énergétiques et que vous êtes clients de Gaz Métro. Par exemple, bénéficiez de rabais à l'achat d'appareils au gaz naturel à haute efficacité pour le chauffage à l'air chaud ou à l'eau chaude. De plus, vous pouvez profiter d'une aide financière pour un récupérateur de chaleur des eaux de drainage ou encore pour le changement/reconditionnement des fenêtres.

Avis à nos OSBL d'habitation membres ou aux OSBL d'habitation non-membres : Plus aucune raison de ne pas faire de petits gestes pour une meilleure efficacité énergétique! Vous recevrez au cours des prochaines semaines par la poste, si ce n'est pas déjà le cas, un dépliant expliquant les différents volets du programme d'efficacité énergétique.

Bon automne et hâtez-vous de nous contacter puisque les programmes se terminent à la fin de l'année 2010.

CONSUMMATION ÉNERGÉTIQUE AU CANADA

Selon l'enquête sur les ménages et l'environnement effectuée par Statistique Canada, parue il y a quelques semaines, la consommation moyenne d'énergie d'un ménage canadien en 2007 était de 106 gigajoules (GJ). Puis le Québec (94 GJ) et la Colombie-Britannique (98 GJ) ont été en 2007 les deux provinces dont la consommation moyenne d'énergie par ménage était la moins élevée. À titre indicatif, la consommation de 30 litres d'essence équivaut à 1 gigajoule (GJ).

La pratique d'économie d'énergie la plus répandue était en 2007, la fermeture des rideaux pendant le moment le plus chaud de la journée. Il y a 85% des canadiens qui disent utiliser cette technique pour économiser de l'énergie.

Certaines pratiques demeurent moins intégrées dans le quotidien des ménages canadiens. Par exemple, il y a seulement 47% des ménages canadiens possédant une laveuse qui affirment avoir lavé et rincé à l'eau froide. Puis, seulement 36% des ménages canadiens ont utilisé un thermostat programmable et ce, en proportion aux ménages vivant dans un logement ayant un thermostat.

Source : Statistique Canada, 2007, Le rapport sur *Les ménages et l'environnement : utilisation de l'énergie*, (11-526-S)



JOIGNEZ-VOUS À NOUS!

Par Annie Collin, C.R.M., C.D'A.Ass
Courtière en assurance de dommages,
Gestion des risques – Sekoia
Dale Parizeau Morris Mackenzie

Depuis plus de cinq ans maintenant, Assurances Sekoia est apparu dans le monde des OSBL d'habitation au Québec. Depuis sa création, la famille ne cesse de grandir tant par les organismes assurés auprès de nous que par l'équipe en place pour vous conseiller.

Assurances Sekoia est le programme d'assurance offert à tous les OSBL d'habitation membres du RQOH ou d'une de ses fédérations régionales. Le programme est offert par l'intermédiaire de Dale Parizeau Morris Mackenzie, cabinet d'assurances et services financiers, fier partenaire du RQOH depuis plus de 5 ans. L'objectif principal, lors de sa création, était de créer un programme solide basé sur la prévention, le contrôle des coûts et les meilleures pratiques pour la gestion du parc immobilier.

Les résultats concrets sont nombreux, à commencer par ceux-ci :

Pouvoir d'achat : permet d'obtenir des conditions d'assurance qu'un organisme seul ne pourrait obtenir à lui seul;

Permet aux organismes d'obtenir des couvertures d'assurance spécialisées et adaptées à leurs besoins;

Prévention des sinistres par l'administration d'un programme de prévention;

Meilleures pratiques d'évaluation des montants d'assurance adéquats afin d'éviter de désagréables surprises lors d'un règlement de sinistre;

Une équipe de spécialistes en assurance qui comprennent votre réalité ainsi que vos besoins.

Ainsi dans les deux dernières années, ce pouvoir d'achat a permis à près de la totalité du parc immobilier assuré auprès de Sekoia de recevoir, sans frais additionnels, la visite d'une firme spécialisée afin d'effectuer une évaluation du coût de reconstruction de leurs bâtiments. De cette façon, le montant d'assurance a pu être établi de façon juste en évitant à l'organisme les conséquences de la sous-assurance. Nous avons abondamment parlé dans l'article du Bulletin no 21 (Septembre 2007) des effets néfastes de la sous-assurance.

De plus, vous pouvez vous procurer le Guide d'entretien préventif des immeubles préparé par Assurances Sekoia et ce, grâce à la précieuse collaboration de la Société d'habitation du Québec. L'objectif de ce guide est de vous fournir les bases pour vous aider à prévenir des sinistres assurés futurs. Le guide explore les

principales composantes de votre immeuble, les vérifications régulières de base, comment les effectuer et à quelle fréquence. Alors votre incitatif à compléter le guide est d'assurer la longévité de votre immeuble ainsi que de minimiser vos coûts d'assurances. À cet effet nous avons incorporé un tableau en annexe que vous pourrez soumettre à votre assureur annuellement pour prouver votre bonne maintenance. Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, nous vous invitons à consulter la version complète du «Système d'entretien préventif immeubles en version papier ou CD-ROM.

Gérer les exceptions

Il existe toujours un dossier qui ne s'intègre pas totalement au programme de base, que ce soit pour une raison de valeurs, de territoire ou d'activités. En ayant accès à un marché d'assureurs spécialisés, nous pouvons certainement vous aider.

Vous désirez une soumission mais n'êtes pas encore membre du RQOH ou d'une de leurs fédérations? Informez-vous auprès d'eux afin d'en apprendre plus.

Pour toutes questions ou commentaires : sekoia@rqoh.com

Dans le prochain numéro



Un dossier « Spécial colloque 2010 »

À lire en décembre prochain!