

# LE RÉSEAU

LE BULLETIN DU RÉSEAU QUÉBÉCOIS DES OSBL D'HABITATION ET DES FÉDÉRATIONS MEMBRES



Poste-publication 41027522

DOSSIER

## La santé et la sécurité au travail Au cœur de nos préoccupations

Une mutuelle,  
kossa donne ?

Les exigences de la CSST dans  
l'élaboration du programme  
de prévention

La sécurité,  
c'est l'affaire de tous

# Une histoire de vie

L'habitation communautaire fait toute la différence dans la vie des aînés.



S'ENGAGER À SOUTENIR  
CELLES ET CEUX QUI EN ONT BESOIN



1-866-846-0163 • [WWW.HABITATIONCOMMUNAUTAIRE.ORG](http://WWW.HABITATIONCOMMUNAUTAIRE.ORG)

# SOMMAIRE

## CHRONIQUES

- 4** Mot du directeur
- 6** Mot de la présidente
- 17** Responsabilité pénale en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et du Code criminel
- 20** La cession de bail dans un OSBL d'habitation
- 21** L'équipe du RQOH vous recommande...
- 22** Ahhh, le bénévolat...



## DOSSIER : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 8** Une mutuelle, kossa donne ?
- 9** La mutuelle de prévention des OSBL d'habitation
- 11** Les exigences de la CSST dans l'élaboration du programme de prévention
- 14** Ensemble, pour un milieu de travail plus sécuritaire
- 15** La sécurité, c'est l'affaire de tous
- 16** Un environnement de travail de qualité

**LE RÉSEAU** est envoyé à raison de plus de 3 000 exemplaires aux administrateurs et aux directions des OSBL d'habitation du Québec • **Éditeur** : Réseau québécois des OSBL d'habitation • **Directeur général** : François Vermette • **Coordination** : Amélie Asselin Brodeur • **Graphisme** : Passerelle bleue • **Photo de la page couverture** : Danielle Dionne, Domaine des Pivoines, Bas-St-Laurent • **Crédit photo** : François Vermette, 2008 • **Collaborateurs** : Lyne Boileau • Luc Blackburn • Bernard Campeau • Annie Collin • Johanne Dumont • Isabelle Leduc • Chantal Ouellet • Isabelle Samson

**Édition Le Réseau** 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 de 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](http://www.placement.coop)



# Le Fonds québécois d'habitation communautaire prend un virage forcé



**L**e Fonds québécois d'habitation communautaire sera appelé au cours des prochains mois à subir de profondes transformations qui lui ont été imposées et avec lesquelles les représentants des OSBL et des coopératives d'habitation, principaux contributeurs prévus au Fonds, sont en profond désaccord.

La SHQ a conditionné la capitalisation du Fonds à son accord de s'engager dans la réalisation d'activités liées à la « vérification de conformité » de ses projets et d'assumer la responsabilité du suivi des organismes ayant bénéficié des programmes AccèsLogis après leur 10<sup>e</sup> année d'exploitation.

Le FQHC regroupe un grand nombre d'acteurs, dont des regroupements, et ne doit pas se substituer à ses membres. En s'engageant sur cette voie, il tend à occuper un champ d'action que ses membres souhaitent eux-mêmes occuper. En ce sens, la CQCH et le RQOH ont signifié au Fonds qu'ils avaient eux-mêmes un projet visant à assumer le suivi des projets AccèsLogis. Malgré tout, sous la pression de la SHQ, les administrateurs du Fonds ont fait le choix d'empiéter sur les compétences de ses membres.

La volonté de la SHQ de lier la capitalisation du Fonds aux suivis est surprenante. Après tout, il n'y a pas de lien entre les deux. Peut-être est-ce un moyen de faire assumer par le Fonds une partie des coûts liés au suivi des projets...



**François Vermette**  
Directeur général  
Réseau québécois  
des OSBL d'habitation



Le Fonds a été créé en même temps qu'AccèsLogis, programme auquel il est intimement lié. Tous les organismes financés par ACL doivent à leur 10<sup>e</sup> année se refinancer au montant original de leur hypothèque et verser au Fonds la part payée en capital. À ce jour, plus de 90 projets ont atteint cet âge, aucun n'a été refinancé et seulement deux ont versé au Fonds.

Nous nous opposons très fortement à ce détournement de la mission du Fonds. Nous trouvons particulièrement déplacé que les organismes assument les coûts du suivi. Le suivi est une responsabilité de la SHQ puisque son but premier est la protection de la garantie qu'elle donne sur les hypothèques. Le versement au Fonds fragilise les projets dans un contexte où même la SHQ reconnaît que les réserves de remplacement sont beaucoup trop basses. La cause doit en valoir le risque et, dans ce cas-ci, réaliser les suivis en lieu et place de la SHQ ne le vaut pas !

### Une gouvernance qui joue avec l'argent des autres

Dans un esprit de saine gouvernance du Fonds, ses représentants auraient dû mettre un frein à cette dérive préalablement citée. Malheureusement, bien que le milieu communautaire détienne la majorité des sièges au conseil d'administration du FQHC, certains d'entre eux ont fait le choix de ne pas démontrer de solidarité à l'égard de leur milieu et ont voté en faveur de la proposition de la SHQ.

Les sièges occupés par les représentants des contributeurs du Fonds sont minoritaires au sein de son conseil et ce, même en y ajoutant ceux des offices d'habitation. Ainsi, même si les principaux intéressés sont en désaccord avec les visées du Fonds, la majorité l'emporte et dispose de l'argent des organismes sans que rien ne puisse être fait pour les bloquer.

La gouvernance du Fonds a été pensée à un moment où l'on croyait que celui-ci gérerait le programme AccèsLogis. Les municipalités qui financent le programme y ont donc une place importante. Par contre, en pratique, le Fonds n'a jamais géré AccèsLogis et ses seules sources de financement sont demeurées les organismes financés par les programmes PARCO, AccèsLogis et Logement Abordable. La gouvernance devrait donc refléter cette réalité. Pour nous, il est évident qu'un changement dans la gouvernance du Fonds est indispensable afin que ceux qui y contribuent soient davantage en mesure de le contrôler.

### Que pouvez-vous faire ? Faites respecter votre convention

La convention entre les organismes et la SHQ prévoit le versement au Fonds. C'est un contrat, il a été signé, il faut donc le respecter. Mais ce contrat ne contient pas que des obligations pour l'organisme. Le refinancement au Fonds ne peut se faire qu'à partir du moment où la SHQ a procédé à

l'inspection des immeubles afin de déterminer quels seront les travaux à exécuter au cours des 5 années suivantes. Exigez cette inspection.

Le versement au Fonds ne peut se faire qu'après avoir vérifié l'état des réserves. Actuellement, la norme québécoise est au moins 50 % trop faible comparativement à ailleurs au Canada. Faites-le valoir.

Le calcul du montant à verser au Fonds doit être fait en consultation avec l'organisme. Exigez d'être consulté.

Le montant à verser au Fonds pourrait être inférieur aux prévisions. Négociez-le.

Votre convention prévoit tout ça, c'est votre droit !

*Le versement au Fonds ne peut se faire qu'après avoir vérifié l'état des réserves. Actuellement, la norme québécoise est au moins 50 % trop faible comparativement à ailleurs au Canada. Faites-le valoir.*

### Quel avenir pour le Fonds ?

Il semble que le gouvernement ait des idées pour l'avenir du Fonds. Une étude du Centre de recherche Cirano sur le capital patient en habitation commandée par le ministère des Finances du Québec et dont la SHQ veut faire la promotion propose même de faire jouer au Fonds le rôle de garantie hypothécaire de la SHQ !

Dans ce contexte, l'avenir du Fonds semble de moins en moins lui appartenir. Bien qu'il ait été très utile par le passé à titre de table de concertation en donnant des avis au gouvernement sur AccèsLogis, son rôle de fonds a toujours semblé difficile à assumer. L'idée d'un fonds communautaire financé par un retour des projets et qui donnerait au suivant après avoir eux-mêmes été aidés semble bien morte. Le Fonds est bien peu communautaire et son potentiel de lever des sommes importantes attise toutes les convoitises.

Est-il trop tard pour faire du Fonds un projet stimulant auquel les organismes contribueraient avec enthousiasme ? Peut-être que non, mais des changements radicaux devront être faits parce que pour l'instant, le Fonds ne va pas dans la bonne direction. ►

# Faisons connaissance

Bonjour chers collègues et amis,

C'est avec enthousiasme que j'accepte la présidence du conseil d'administration du Réseau québécois des OSBL d'habitation pour l'année 2011-2012. Je profite de l'occasion pour remercier chaleureusement notre présidente sortante et souligner son travail exceptionnel : la force de son leadership, sa grande générosité, son engagement et sa légendaire bonne humeur ont largement contribué au succès et à la force du Réseau. Merci Myrtha ! Sans toi, notre réseau ne serait pas le même.



**Isabelle Leduc**  
Présidente  
Réseau québécois  
des OSBL d'habitation



À titre d'administratrice au sein du conseil d'administration du RQOH, de représentante de la FOHM et de directrice de l'organisme Chambreclerc à Montréal, j'ai pu apprécier au cours des dernières années la progression du secteur des OSBL d'habitation au Québec et celle du Réseau. Fort de ses 570 corporations membres réparties au sein de 8 fédérations régionales, notre Réseau est désormais un acteur incontournable de l'habitation. Je suis heureuse de pouvoir contribuer au succès de notre regroupement et j'assumerai avec enthousiasme et dévouement la présidence et les responsabilités qui incombent à mon mandat.

Je tiens à féliciter les membres qui se joignent à mes côtés au conseil d'administration et au comité exécutif. Je sais que je peux compter sur votre dynamisme et votre précieuse expérience pour relever les nombreux défis qui nous attendent. Ensemble, nous allons nous assurer de la bonne marche des projets qui seront réalisés au cours des prochains mois et de l'avancement de plusieurs dossiers chauds.

*Fort de ses 570 corporations membres réparties au sein de 8 fédérations régionales, notre Réseau est désormais un acteur incontournable de l'habitation.*

En effet, l'année qui s'annonce comporte de nombreux enjeux importants pour les OSBL d'habitation : la certification des résidences pour personnes âgées, la reconnaissance de la spécificité du soutien communautaire en logement social et l'instrumentation du Fonds québécois d'habitation communautaire sont des dossiers que nous suivrons avec grand intérêt et de très près.

Au plaisir de vous rencontrer lors de nos activités ! ▶

## Le conseil d'administration 2011-2012 du RQOH

Le RQOH est fier de vous présenter son nouveau conseil d'administration 2011-2012. Les membres y siégeant ont été élus pour un mandat de 2 ans ou reconduits dans leur fonction, suite à l'AGA du 7 décembre 2010 et du premier CA de 2011, le 14 février dernier.

### Présidente

Isabelle Leduc, FOHM

### Vice-présidente

Chantal Ouellet, FROHQC

### Trésorier

Gervais Darisse, FOHBGI

### Administrateurs

Odile Bourdages, FROHQC

Bernard Campeau, ROHSCO

Martin Bécotte, FOHRJS

Luc Blackburn, FROH

Claudine Laurin, FOHM

Richard Maziade, FROHMCQ

Mariano Breton, Régions non fédérées

Au moment de mettre sous presse, le siège de la FLOH était toujours vacant.

# Au cœur de nos préoccupations

La Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST) estime que chaque jour, 250 Québécois sont blessés ou mutilés au travail. Ces accidents auraient pu, dans la majorité des cas, être évités par la prise en charge de la santé et de la sécurité au travail par l'employeur et ses travailleurs.

Dans les OSBL d'habitation, cette prise en charge est d'autant plus importante lorsqu'on considère les risques élevés d'accidents découlant de la nature du travail effectué et des équipements utilisés. Au cours des trois dernières années, le personnel de 28 % des OSBL d'habitation ont bénéficié de prestations de CSST. Alors que dans la majorité des cas, les causes déclarées étaient liées à des congés préventifs de maternité, la situation n'en demeure pas moins préoccupante. En effet, les nombreuses blessures au dos, tendinites, entorses lombaires, brûlures, blessures aux

genoux et blessures liées à une chute demeurent un coût humain et financier important pour les OSBL d'habitation.

Dans ce numéro spécial consacré à la santé et sécurité au travail, le Réseau vous propose donc :

- la présentation de la nouvelle Mutuelle des OSBL d'habitation;
- des conseils pratiques pour vous aider à élaborer un plan de prévention efficace;
- des exemples de mesures simples qui ont été implantées avec succès dans des résidences membres du Réseau;
- et bien plus !

Bonne lecture ! ▶

## REGROUPEMENT DES SERVICES D'HABITATION DU QUÉBEC

*Coopérative de solidarité à but non lucratif*



## NOTRE SERVICE DE SÉCURITÉ

LES PATROUILLES À PIED OU EN VOITURE

- **Patrouilles exclusives** ou combinées à d'autres patrouilles à l'intérieur d'une tournée.
- **Plan d'intervention** pour enrayer une problématique particulière. Les patrouilles peuvent être de courte durée, quelques semaines ou bien à l'année selon vos besoins.
- **Surveillance d'immeubles** en construction ou en rénovation.

### POUR UNE GESTION ENCORE PLUS EFFICACE DE VOTRE IMMEUBLE

Augmentation de la sécurité  
Diminution du vandalisme et des sinistres  
Collaboration avec le service de police lors d'intervention





# Une mutuelle, **kossa** **donne ?**

**E**n 2011, le Réseau a mis sur pied une mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail. Pourquoi en sommes-nous arrivés à la conclusion qu'il fallait aller dans cette direction ?



**François Vermette**  
Directeur général  
Réseau québécois  
des OSBL d'habitation



En 2008, la CSST révisait ses unités d'accréditation pour les résidences pour personnes âgées et ajustait ses taux au coût réel de chaque unité. Le résultat a été catastrophique pour les résidences offrant des services de soins personnels, le taux général passant de 2,59 à 5,58, soit une augmentation de 115 %. Pour les résidences n'offrant pas de service de soins personnels, une nouvelle unité a été créée, mais le taux a tout de même passé à 3,76, soit une augmentation de 45 %.

Depuis, les taux ont poursuivi leur hausse. Pour les résidences avec services, il atteint maintenant 5,92 et pour les résidences sans service, il a grimpé à 4,51. Depuis, nous avons eu de nombreuses discussions avec la CSST afin de déterminer notre marge de manœuvre. Je vous épargne les démarches puisque la conclusion fut que l'on ne pouvait rien faire, ce qui s'est avéré faux puisqu'il nous était possible de mettre sur pied une mutuelle de prévention !

Nous avons donc étudié la possibilité de nous joindre à une mutuelle déjà existante ou d'en créer une de toutes pièces, l'avantage étant que la création nous donnerait un bien meilleur contrôle.

Notre objectif premier avec la mutuelle est de réduire les coûts de CSST et de se doter de moyens nous permettant

de faire de la prévention. La prévention est la clé de la réduction des accidents et par conséquent, des réclamations.

Plusieurs de nos membres ont eu des expériences malheureuses avec des mutuelles. Nous ferons tout en nos moyens afin que ça ne se reproduise pas. Certaines mutuelles visent les réductions de taux par la contestation quasi systématique des accidents. Ça ne sera pas notre cas. Nous ne voulons pas faire d'économies sur le dos des employés. Bien au contraire, nous croyons qu'en misant sur la prévention et par conséquent, sur la réduction des accidents, nous travaillerons avec les employés.

Nous avons fait plusieurs enquêtes sur les OSBL d'habitation et, en général, ils n'ont pas ou très peu de réclamations à la CSST. Vous payez donc pour les autres. Avec la mutuelle, vous êtes regroupés avec d'autres OSBL d'habitation et si le passé est garant de l'avenir, les réductions de taux seront importantes.

*Notre objectif premier avec la mutuelle est de réduire les coûts de CSST et de se doter de moyens nous permettant de faire de la prévention. La prévention est la clé de la réduction des accidents et par conséquent, des réclamations.*

Pour la gestion de notre mutuelle, nous avons fait alliance avec l'Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPPE) qui gère sa propre mutuelle depuis plusieurs années. Cette entente nous permet de conserver le contrôle de notre mutuelle, tout en profitant de services professionnels et de formations dans toutes les régions du Québec.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez plus d'informations sur ce service. ▶

# La mutuelle de prévention des OSBL d'habitation, y avez-vous pensé ?

Fondée en 2011, la Mutuelle de prévention des OSBL d'habitation en est à ses tout débuts, mais peut bénéficier d'une expérience de longue date du gestionnaire d'une mutuelle active depuis 2002 et qui génère des économies de cotisation à la CSST de plus de 40 % pour ses membres.



**Isabelle Samson**  
Coordinatrice  
Association québécoise  
des centres de la petite enfance



Même si vous êtes déjà en mutuelle avec un autre gestionnaire et que vous décidez de transférer avec la Mutuelle de prévention des OSBL d'habitation, vous ne perdez aucune des réductions déjà acquises ou à venir. La CSST tiendra compte de votre expérience passée et celle-ci vous suivra au sein de la Mutuelle de prévention des OSBL d'habitation, ce qui vous permettra de tirer partie de tous les avantages d'une mutuelle qui est au cœur de vos préoccupations.

## Joindre la « Mutuelle de prévention des OSBL d'habitation », c'est :

- s'unir à un **regroupement formé exclusivement d'OSBL d'habitation**;
- avoir accès à des **formations gratuites** adaptées spécifiquement aux employés et aux gestionnaires d'OSBL (gestion des accidents, prévention des accidents, prévention des lésions musculo-squelettiques, ergonomie au bureau, etc.);

- obtenir des **services rapides de professionnels compétents** spécialisés dans le réseau des OSBL d'habitation qui vous soutiennent activement dans votre gestion de la santé et sécurité du travail (prévention, ergonomie, financement, gestion des accidents, médical, juridique);
- obtenir une panoplie d'**outils de prévention et de gestion des lésions professionnelles** développés spécifiquement pour le réseau des OSBL d'habitation;
- recevoir un **bulletin trimestriel** abordant différents sujets d'actualité en santé et sécurité du travail spécifiques aux OSBL d'habitation (prévention, gestion des accidents, etc.);
- recevoir des **capsules de prévention** vous aidant à aborder, avec vos collègues, différents sujets de prévention spécifiques aux OSBL d'habitation;
- contribuer à un **fonds de défense collectif** (aucuns frais supplémentaires tels qu'avocat ou médecin, tout est inclus);
- s'unir à des OSBL d'habitation ayant la même préoccupation : voir à la santé et à la sécurité des employés du Réseau et par le fait même, obtenir des **réductions progressives de cotisations à la CSST de 40 % et plus.**

Si la perspective de réduire votre facture à la CSST, de contrer les fluctuations de taux à la CSST, de vous joindre à vos nombreux collègues actuellement membres de la « Mutuelle de prévention des OSBL d'habitation » et d'obtenir des services professionnels en gestion et en prévention par des spécialistes du réseau des OSBL d'habitation vous intéresse, c'est simple !

*S'unir à des OSBL d'habitation ayant la même préoccupation : voir à la santé et à la sécurité des employés du Réseau et par le fait même, obtenir des réductions progressives de cotisations à la CSST de 40 % et plus.*

Il vous suffit de nous contacter au **1 866 846-0163** afin d'obtenir le formulaire CSST « Autorisation d'accès à des dossiers ». Une fois le document dûment **complété, initialisé et signé par un officier autorisé de votre CA (président, vice-président, secrétaire ou trésorier) actuellement inscrit au registre des entreprises\***, il ne vous restera plus qu'à nous retourner rapidement l'original par la poste (la CSST refuse les envois par télécopieur) à l'adresse suivante :

**RQOH**  
**Santé et sécurité du travail**  
**533, Ontario Est, bureau 206**  
**Montréal (Québec) H2L 1N8**

À la réception des autorisations, nous effectuerons **gratuitement, en toute confidentialité et sans engagement de la part des OSBL d'habitation**, l'étude de chacun des dossiers CSST. Par la suite, nous présenterons à chacun des OSBL d'habitation intéressé une étude personnalisée incluant l'évaluation des économies potentielles futures.

N'hésitez pas et faites faire l'analyse de votre dossier rapidement afin d'évaluer cette opportunité avec votre conseil d'administration. ▶

\* Vous pouvez vérifier l'inscription de vos officiers en consultant le site du registre des entreprises au : [http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/services\\_ligne/default.aspx](http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca/fr/services_ligne/default.aspx). Vers le bas de la page, cliquez sur le lien « Rechercher une entreprise au registre ».



## Laissez passer les spécialistes!

**Hydro Solution**  
Chauffe-eau électrique : Location-vente-réparation

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](http://www.hydrosolution.com)

**Rabais RQOH**

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

# Les exigences de la CSST dans l'élaboration du programme de prévention

**E**n vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), tous les employeurs au Québec sont invités à élaborer et mettre en œuvre un programme de prévention. Il est obligatoire pour certains secteurs d'activité identifiés à cette fin par règlement, mais également pour tout membre d'une mutuelle et ce, peu importe le secteur d'activité auquel il appartient. Les résidences membres d'une mutuelle ont donc l'obligation d'élaborer un programme de prévention dans chacune de leurs installations. De plus, la Loi prévoit que ce programme doit être élaboré par **l'employeur avec la participation des travailleurs** ou du comité de santé et de sécurité (CSS), s'il y en a un.

- les équipements de protection individuelle ou collective à utiliser pour protéger les travailleurs dans les situations où il est impossible d'éliminer complètement le danger;
- les mesures de surveillance (*moyens de contrôle*) et d'entretien à appliquer;
- les besoins de formation à satisfaire et les moyens mis en œuvre pour y arriver.



**Lyne Boileau**  
Ergonome et conseillère  
en prévention  
Association québécoise  
des centres de la petite enfance



## Obligations et contenu minimal

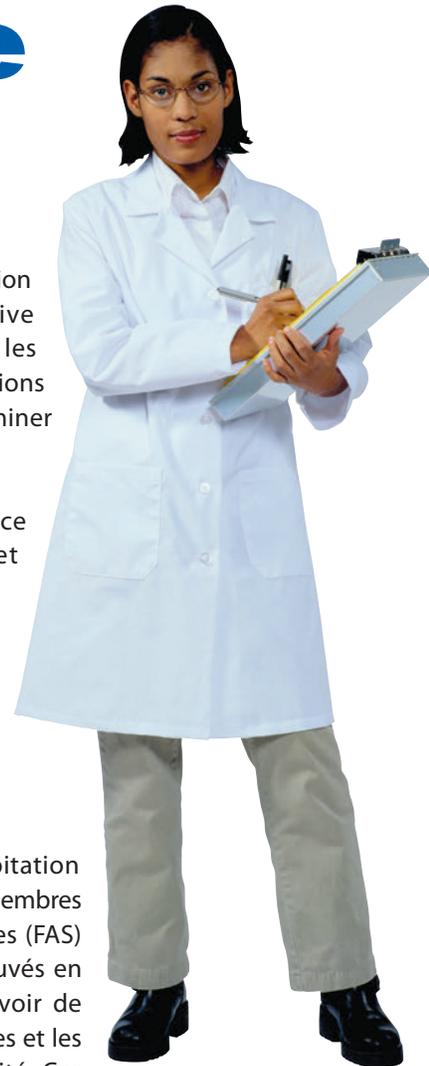
Le programme de prévention est un plan d'action en prévention et doit avoir comme objectif l'élimination à la source même des dangers qui sont à l'origine des accidents du travail et des maladies professionnelles. L'employeur doit y inclure des mesures concrètes et réalistes pour y parvenir et il doit déterminer des responsables et des échéanciers raisonnables pour chacune des étapes. De plus, le programme de prévention **doit être mis à jour annuellement**. En vertu de l'article 59 de la LSST, le programme doit contenir les éléments suivants :

- les principales sources de danger propres à chacun des établissements;
- les règlements et les normes à respecter pour éliminer ou contrôler ces dangers;

## Identifier les dangers

La Mutuelle des OSBL d'habitation fournira éventuellement à ses membres des fiches d'actions spécifiques (FAS) des principaux dangers retrouvés en OSBL. Toutefois, il est du devoir de l'employeur d'adapter ces fiches et les solutions proposées à sa réalité. Ces FAS ne pouvant pas répertorier tous les dangers potentiels, la CSST exige que les employeurs en mutuelle de prévention complètent et adaptent leur plan d'action pour éliminer les autres dangers présents.

*L'employeur doit y inclure des mesures concrètes et réalistes pour y parvenir et il doit déterminer des responsables et des échéanciers raisonnables pour chacune des étapes.*





Des outils tels que le registre d'accidents, d'incidents et de premiers secours, les inspections des lieux ainsi que les suggestions ou commentaires des employés peuvent être un point de départ pour faciliter le repérage des dangers dans un secteur donné. Une fois les dangers recensés, il importe d'établir les priorités en tenant compte de la nature du danger (gravité, conséquences) ou bien en sélectionnant les dangers que l'employeur ou les employés jugent les plus urgents.

### Corriger les dangers

L'objectif de la LSST étant d'éliminer les dangers à la source, l'employeur devra établir des moyens concrets pour y parvenir en gardant cette prémisse en tête. À défaut de pouvoir éliminer totalement le danger, l'employeur doit faire les efforts nécessaires pour réduire et contrôler les risques associés au danger afin de protéger les travailleurs exposés à la situation dangereuse et ce, en attendant de trouver des solutions plus permanentes.

Pour atteindre ces objectifs, l'employeur doit choisir la meilleure solution compte tenu de ses contraintes, établir toutes les étapes de réalisation, fixer des dates limites et des fréquences pour en évaluer les résultats.

### Contrôler les dangers

L'identification des risques et les correctifs apportés ne suffisent pas toujours à garantir l'enrayement définitif d'une

problématique... pour s'en assurer, il faut des moyens de contrôle ! La mise en place de moyens de contrôle est donc une étape essentielle à l'élaboration d'un programme de prévention. En effet, bien contrôler permet à l'employeur de vérifier l'efficacité des mesures correctives mises en place ou de voir si la solution retenue n'a pas introduit de nouveaux dangers. De plus, un des avantages des moyens de contrôle est qu'ils offrent la possibilité de corriger le tir en réglant les problèmes au fur et à mesure plutôt que de devoir faire face à un accident et à ses conséquences.

L'employeur a donc tout avantage à faire des suivis réguliers en déterminant des responsables et des fréquences de suivis. Les moyens de contrôle les plus efficaces (ou couramment utilisés) sont les inspections des lieux, l'entretien régulier des équipements, les formations spécifiques, la formation des nouveaux employés, une politique d'achat et les rappels en réunion d'équipe. Il importe de mentionner que les inspecteurs de la CSST portent une attention particulière à cette étape lors des visites dans les milieux de travail. Ainsi, ils s'assurent qu'en plus de corriger définitivement une situation dangereuse, l'employeur en a bien le contrôle à plus long terme !

### Conclusion

Peu importe le milieu ou la nature du travail, il y a des dangers associés aux activités quotidiennes. La CSST encourage les employeurs à réfléchir en collaboration avec leurs travailleurs à ce qu'ils pourraient faire de plus dans la prévention des accidents, des maladies professionnelles ou des conditions sécuritaires de travail. Le programme de prévention est l'outil par excellence pour atteindre ce but et assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

En terminant, rappelons que chaque OSBL en mutuelle se doit d'avoir un programme de prévention conforme aux exigences de la CSST sous peine d'exclusion de leur mutuelle respective. En cas de besoin dans l'élaboration, la mise à jour ou l'application de votre programme de prévention, n'hésitez pas à contacter vos conseillers en prévention de la Mutuelle pour obtenir un soutien adapté à vos besoins. ▀

*Peu importe le milieu ou la nature du travail, il y a des dangers associés aux activités quotidiennes. La CSST encourage les employeurs à réfléchir en collaboration avec leurs travailleurs à ce qu'ils pourraient faire de plus dans la prévention des accidents, des maladies professionnelles ou des conditions sécuritaires de travail.*



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 :**

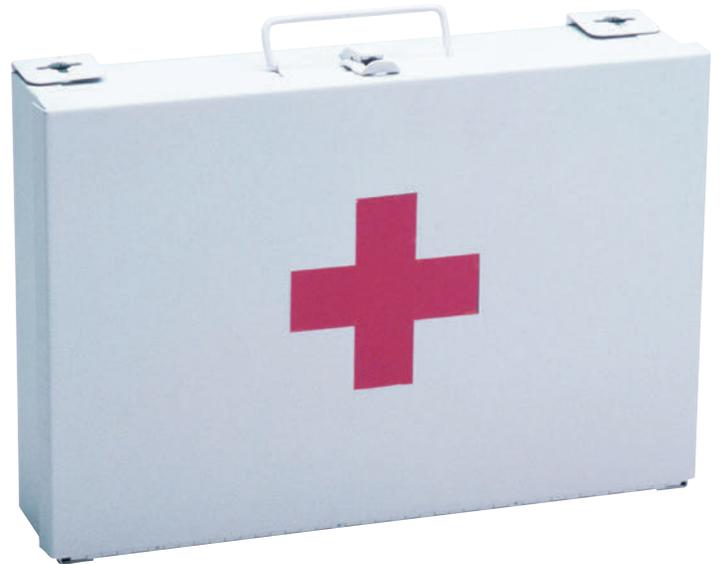
- Des consultations qui vous guideront vers les ressources et les conseils dont vous aurez besoin pour que votre ensemble de logements abordables se réalise;
- Des occasions de réseautage avec d'autres professionnels et experts du secteur de l'habitation lors de séminaires et d'ateliers sur le logement;
- 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](http://www.schl.ca/cla).**

# Ensemble, pour un milieu de travail plus sécuritaire

Dans les OSBL d'habitation, offrir un environnement agréable et sécuritaire est une priorité, non seulement pour les résidents, mais aussi pour les employés. La santé et la sécurité au travail ont d'ailleurs toujours été au cœur des préoccupations des gestionnaires de résidences. Comme on dit : un accident est si vite arrivé ! Par contre, les politiques et mesures s'y rattachant sont souvent ponctuelles et non structurées ; et, dans bien des cas, se résument à favoriser le prompt retour au travail d'un employé victime d'un accident par une assignation temporaire.



**Johanne Dumont**  
Coordonnatrice  
Fédération des OSBL d'habitation  
du Bas-St-Laurent,  
de la Gaspésie et des Îles



Avec les primes de la CSST qui ont augmenté de plus de 100 % pour les résidences de personnes âgées qui offrent des services d'assistance personnelle et de presque 50 % pour celles qui n'offrent pas ce genre de services, il est désormais nécessaire pour les gestionnaires de mettre en place un programme de santé et sécurité au travail structuré et axé sur la prévention des accidents. Pour y arriver, le programme se doit de viser l'élimination, la correction, de même que le contrôle des sources potentielles de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de son personnel.

Afin de s'assurer de la réussite d'un tel programme, l'implication du personnel dans l'élaboration du plan d'action, de même que sa participation au quotidien, est essentielle. Pour y arriver, nous vous suggérons de collaborer et d'encourager le dialogue avec vos employés pour :

- identifier les risques, les dangers et les problèmes;
- trouver des pistes de solutions pour chaque situation jugée risquée;

- déterminer les procédures de travail;
- s'assurer que les solutions soient efficaces;
- superviser les méthodes de travail;
- s'assurer que les équipements soient utilisés adéquatement;
- s'assurer du bon état de tous les appareils et l'équipement fournis par la résidence pour dispenser les soins et les services de santé aux résidents;
- mettre à la disposition du personnel une trousse de premiers soins complète.

Un plan réaliste, raisonnable et répondant aux besoins des employés aura toutes les chances d'être appliqué et contribuera à atteindre les objectifs visés par le programme de santé et sécurité au travail de l'établissement. ▀

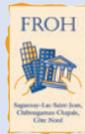
# La sécurité, c'est l'affaire de tous

À la Maison d'un Nouvel Élan, la santé passe par la sécurité et, la sécurité : c'est l'affaire de tous, autant de l'employeur que de l'employé. Tous les moyens sont mis en branle pour que tous soient protégés.



**Luc Blackburn**  
Coordonnateur

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



## Pour sa part, l'employeur doit, entre autres :

- mettre sur pied un programme de prévention;
- demander l'implication du personnel;
- trouver les principales sources de dangers;
- apporter les corrections nécessaires afin de prévenir le plus possible les accidents qui pourraient survenir entraînant une blessure grave ou même la mort d'un employé.

## Quant à l'employé, celui-ci se doit de :

- se conformer aux règlements;
- être toujours prudent en utilisant des objets coupants;
- faire attention lorsqu'il doit soulever un objet lourd ou aider une personne ayant des difficultés à se déplacer afin d'éviter de se faire mal au dos;
- rapporter tous les bris et toutes les défectuosités.

## Pour encore plus de sécurité, il faut :

### En cuisine :

- donner aux employés des instruments adéquats et bien entretenus. Entre autres, faire l'aiguisage des couteaux régulièrement afin d'éviter des blessures ou des coupures;

- s'assurer que le panneau électrique soit en tout temps dégagé de tout objet;
- nettoyer de manière régulière la hotte de cuisine afin d'éliminer les risques d'incendie;
- s'assurer que les extincteurs soient adéquats (exemple : dans une cuisine qui fonctionne avec un poêle au gaz, il faut un extincteur spécial pour le gaz propane).

### Pour l'entretien :

- dégager la neige sur l'abri de l'entrée principale afin d'éviter qu'il s'effondre;
- enlever la neige dans les entrées et les sorties avant qu'elle s'accumule, afin de permettre le passage des personnes en toute sécurité;
- faire régulièrement une désinfection des rampes d'escaliers, des passages et des poignées de portes, afin d'éviter la propagation de virus (grippe, gastroentérite, etc.);
- s'assurer que les planchers soient secs, afin d'éviter toute chute. Dans ce contexte, l'ajout de tapis peut être pertinent;
- faire attention de ne pas laisser de fils ou d'objets sur le plancher, afin d'éviter des chutes.

### Pour les soins :

- lorsqu'un préposé doit aider une personne à se relever après une chute, celui-ci doit s'assurer d'avoir la bonne technique, afin d'éviter de se blesser. ▶

*À la Maison d'un Nouvel Élan, la santé passe par la sécurité et, la sécurité : c'est l'affaire de tous, autant de l'employeur que de l'employé. Tous les moyens sont mis en branle pour que tous soient protégés.*

# Un environnement de travail de qualité

**Flavio Escobar**  
Commis comptable

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais



**Armando Araujo**  
Technicien en comptabilité

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais



**Marie-Josée Marziliano**  
Chargée de projets

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais



**Jeannette Velasco**  
Coordonnatrice des services financiers

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais



**Iza Godbout**  
Chargée de projets

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais

La saison hivernale est souvent synonyme de rhume, de grippe ou de baisse de régime et apporte indéniablement son lot d'absentéisme. Tout bon gestionnaire se doit de trouver des solutions lui permettant de diminuer au maximum les problèmes préalablement soulevés et maximiser les solutions. Possédant un baccalauréat en administration des affaires et en relations industrielles, il s'avère important pour moi que les membres de mon équipe puissent bénéficier d'un environnement de travail sain et sécuritaire. Pour ce faire, une analyse des besoins a été élaborée, afin de mettre en place des solutions qui amélioreront l'environnement de travail. Certes, à titre de directeur général, il m'était impossible de tout faire seul et c'est pourquoi les membres de l'équipe ont tous et toutes été consultés et ont contribué à trouver des solutions.

passent beaucoup de temps à leur poste de travail. Le ROHSCO a planifié une rencontre avec une ergothérapeute afin d'analyser les postes de travail et les rendre ergonomiques. Nous espérons mettre en application les recommandations de l'ergothérapeute le plus rapidement possible.

## Saison hivernale

La saison hivernale nécessite une panoplie de solutions rapides et efficaces. Nous avons également procédé au calfeutrage des fenêtres et installé de nouveaux feutres isolants aux portes. De plus, nous avons fait nettoyer les conduits d'aération (le ROHSCO possède un système de chauffage par air propulsé). Ces mesures améliorent grandement la qualité de l'air ainsi que le rendement du système de chauffage apportant ainsi un plus grand confort. Des tapis avec antidérapant ont été posés. Nous avons également ajouté un système de chauffage d'appoint au sous-sol ainsi qu'un déshumidificateur afin de diminuer le taux d'humidité et améliorer la qualité de l'air. Une rampe de sécurité a été ajoutée de même qu'une peinture antidérapante. Les lumières ont été changées afin d'augmenter la luminosité et de diminuer la consommation d'énergie.

Pour le ROHSCO, ces mesures sont indispensables afin de fournir aux membres un environnement sain, sécuritaire et agréable. Pour nous, ce n'est pas tant un investissement monétaire, qu'un investissement dans la qualité de l'environnement de travail. ▶



**Bernard Campeau**  
Directeur général

Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais



Voici un bref compte rendu des solutions qui ont été identifiées :

## Postes de travail

Les employés ont identifié l'importance de trouver des solutions afin de diminuer les douleurs ou de les éviter lorsqu'ils

# Responsabilité pénale en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et du Code criminel



Les employeurs ayant un établissement au Québec et qui sont assujettis à la compétence provinciale<sup>1</sup> doivent se conformer à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1 (ci-après « LSST ») ayant pour objet l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité des travailleurs.



**Me Chantal Ouellet**  
**Avocate, Cain Lamarre Casgrain Wells**  
 Présidente-Fédération régionale  
 des OSBL d'habitation de Québec,  
 Chaudière-Appalaches



Les actes ou omissions allant à l'encontre de cet objectif peuvent entraîner des amendes, lesquelles ont récemment augmenté. En effet, en juillet 2010, ces dernières ont doublé et elles ont ensuite triplé en janvier dernier !

Pourquoi ? Parce que, puisqu'elles n'avaient pas été mises à jour depuis l'entrée en vigueur de la LSST en 1979, l'effet dissuasif de cette loi auprès des contrevenants diminuait.

Plus précisément, les articles 236 et 237 prévoient les amendes suivantes :

« 236. Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements

<sup>1</sup> Les employeurs de compétence fédérale, comme par exemple les entreprises de transport interprovincial, les entreprises de télécommunications ou les banques, sont quant à elles assujetties à la Partie II du Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2.

ou incite une personne à ne pas s'y conformer commet une infraction et est passible :

1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 600 \$ et d'au plus 1 500 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ pour toute récidive additionnelle;

2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au

*Les actes ou omissions allant à l'encontre de cet objectif peuvent entraîner des amendes, lesquelles ont récemment augmenté. En effet, en juillet 2010, ces dernières ont doublé et elles ont ensuite triplé en janvier dernier !*



moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle.

237. Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur commet une infraction et est passible :

1° dans le cas d'une personne physique, d'une amende d'au moins 1 500 \$ et d'au plus 3 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 3 000 \$ et d'au plus 6 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 6 000 \$ et d'au plus 12 000 \$ pour toute récidive additionnelle;

2° dans le cas d'une personne morale, d'une amende d'au moins 15 000 \$ et d'au plus 60 000 \$ dans le cas d'une première infraction, d'une amende d'au moins 30 000 \$ et d'au plus 150 000 \$ dans le cas d'une récidive et d'une amende d'au moins 60 000 \$ et d'au plus 300 000 \$ pour toute récidive additionnelle. »

Ainsi, depuis janvier 2011, une personne morale, notamment un OSBL, peut se voir imposer une amende allant jusqu'à 60 000 \$ pour un acte ou une omission compromettant la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, jusqu'à 150 000 \$ pour une récidive et jusqu'à 300 000 \$ pour toute récidive additionnelle.

En vertu de l'article 241 de la LSST, l'administrateur, le dirigeant, l'employé ou le représentant d'une personne

morale ayant commis une infraction peut aussi être passible d'une amende, soit celle prévue pour les personnes physiques (alinéa 1° des articles 236 et 237 LSST), et ce, lorsqu'il a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'acte ou de l'omission qui constitue l'infraction ou bien qu'il y a consenti.

Il est aussi à noter qu'un employeur peut se voir attribuer une responsabilité pénale en vertu du Code criminel, L.R.C., 1985, c. C-46. En effet, depuis 2004, le Projet de loi C-45 a modifié le Code criminel en imposant de nouvelles obligations en matière de santé et sécurité au travail. Ainsi, il « incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui » (Art. 217.1 C. cr.).

Conséquemment, il est important pour les employeurs de vérifier le bien-fondé des constats d'infraction qu'ils reçoivent. De plus, ces constats d'infraction font suite à des rapports d'intervention et avis de correction qui peuvent aussi être contestés, mais seulement à l'intérieur de délais très courts.

Donc, l'établissement ou le renforcement du plan de prévention de votre organisme est fondamental. En plus de viser la santé et la sécurité au travail et la diminution des accidents entre vos murs, vous mettez les chances de votre côté afin d'éviter une responsabilité pénale et de lourdes amendes.

La prévention est primordiale, non seulement pour la santé, la sécurité et l'intégrité de vos travailleurs, mais également pour votre réputation et vos finances !

*Ainsi, depuis janvier 2011, une personne morale, notamment un OSBL, peut se voir imposer une amende allant jusqu'à 60 000 \$ pour un acte ou une omission compromettant la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur, jusqu'à 150 000 \$ pour une récidive et jusqu'à 300 000 \$ pour toute récidive additionnelle.*

# RONA

## Pour bien faire

Le réseau de spécialiste pour les produits de quincaillerie, rénovation et matériaux de construction

RONA est fière de compter le RQOH parmi ses partenaires d'affaires et d'offrir des rabais avantageux à tous les membres du regroupement. Profitez de ces rabais dans l'un des 70 marchands participants.

POLITIQUE D'ESCOMPTE **RONA**\*\*

**5 à 10%** SUR LA PLUPART  
DES PRODUITS\*

POLITIQUE D'ESCOMPTE **RÉNO-DÉPÔT**\*\*

**5%** SUR TOUS LES PRODUITS EN  
MAGASIN SANS EXCEPTION  
AVANT TAXES

**POUR TOUTES INFORMATIONS  
SUPPLÉMENTAIRES, CONTACTEZ  
VOTRE REPRÉSENTANTE RONA :**

**Danielle Paquin**

Téléphone: 514-209-4787

Courriel: [danielle.paquin@rona.ca](mailto:danielle.paquin@rona.ca)

Pour consulter la liste des marchands participants, visitez le site internet du RQOH sur la page Services/Cartes Privilèges.

\* Escomptes disponibles chez les marchands participants seulement. \*\* La politique d'escomptes s'applique uniquement sur les achats facturés au nom de votre immeuble et peut être modifiée en tout temps et sans préavis. Elle ne peut être jumelée à d'autres promotions. Politique d'escomptes en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010. Certaines conditions s'appliquent.

# La cession de bail dans un OSBL d'habitation

Lorsqu'un locataire souhaite quitter son loyer en cours de bail, il a traditionnellement le choix : la sous-location ou la cession de bail. Alors que la sous-location permet au locataire de quitter son logement et à un nouveau de l'occuper à sa place, aux yeux de la loi, le locataire qui quitte demeurera responsable du logement envers le propriétaire. Afin que son nom ne figure plus sur le bail qu'il quitte, le locataire peut recourir à la deuxième option, soit la cession de son bail. Ainsi, il cède son bail à qui il veut et n'est plus responsable du logement. À échéance, le nouveau locataire peut alors demeurer dans le logement avec tous les privilèges de l'ancien locataire.

**Amélie Asselin Brodeur**  
**Agente de communication**  
 Réseau québécois  
 des OSBL d'habitation



Mais qu'en est-il lorsque le locataire demeure dans un OSBL d'habitation ? Qu'en est-il lorsque la cession de bail se heurte à la mission même de la résidence, soit l'accès à des logements de qualité pour des personnes à revenu faible ou modéré ?

Dans un jugement en appel émis en 2004, la Cour du Québec a déclaré illégale une cession de bail en OSBL d'habitation<sup>1</sup>. Dans ce cas précis, rappelons les faits :

- le logement était occupé par la locataire depuis environ 30 ans;
- en 1997, elle quitte physiquement le logement, mais celui-ci demeure habité par sa fille et l'ami de cette dernière;
- pour le bail allant du 1<sup>er</sup> juillet 1999 au 30 juin 2000, la locataire qui n'habite plus le logement accepte une augmentation de loyer pour celui-ci;

<sup>1</sup> *Société d'habitation du Village Jeanne-Mance c. Sicotte*, (8 juillet 2004), 500-80-000734-021 (Montréal), J.E. 2004-1560. Code civil du Québec, L.Q., 1991, c. 64, art. 1871, 1938.

- en 2000, suite à des doutes émis par les responsables de la résidence quant à l'occupation du logement, la locataire avise ceux-ci qu'elle cède son bail à sa fille qui réside actuellement dans l'appartement. Les responsables refusent cette cession et s'adressent à la Régie du logement pour obtenir la résiliation du bail et l'éviction de la nouvelle locataire;

- bien que le Régisseur ait rendu un jugement favorable à la nouvelle locataire, le Tribunal autorise l'appel :

« Le Tribunal autorise l'appel par une preuve nouvelle sur la question suivante : la locatrice avait-elle un motif valable pour refuser une cession de bail en tenant compte qu'elle est un organisme sans but lucratif subventionné ayant une politique d'attribution de logement et en tenant compte aussi de la déclaration de copropriété ? »

Il est à noter que dans ce cas précis, le loyer payé était de 264,00 \$ par mois alors que la valeur réelle d'un tel logement était de 1 100,00 \$ par mois. Ajoutons à cela que la nouvelle locataire et son ami ne représentaient pas la clientèle visée par les logements subventionnés. Il sera d'ailleurs souligné que la résidence a un mandat économique et social évident. De plus, on rappellera que :

« Par le passé, la jurisprudence a reconnu des limites dans les droits de certains locataires à céder leur bail lorsque la mission du propriétaire était connue et non respectée par cette session (entre autres *Boudreault c. Inter-Elles Inc.*, C.Q., REJB 2003-39928). »

Dans son jugement final, la Cour du Québec a été favorable au locateur : elle a déclaré illégale la cession de bail de la locataire, a résilié le bail et a ordonné l'expulsion de la nouvelle locataire. ▸

*Mais qu'en est-il lorsque le locataire demeure dans un OSBL d'habitation ? Qu'en est-il lorsque la cession de bail se heurte à la mission même de la résidence, soit l'accès à des logements de qualité pour des personnes à revenu faible ou modéré ?*

# L'équipe du RQOH vous recommande...

## Architecture et habitat collectif au Québec : 65 immeubles résidentiels

École d'architecture de l'Université Laval

Suggestion de lecture... et de cadeau. Car en effet, cet ouvrage coûte 33 \$. Mais il en vaut la peine. Appartements de luxe, coopératives d'habitation, lofts branchés, logements à loyer modique, résidences pour étudiants, grands ensembles résidentiels, insertion urbaine, tours d'habitation, résidences pour retraités, ateliers d'artistes, logements sociaux, immeubles en copropriété, appartements locatifs, immeubles recyclés, architecture écologique ou habitat nordique, ce livre présente toute une panoplie d'habitations collectives contemporaines. Il met en lumière les habitations collectives parmi les plus remarquables au Québec, dont certains OSBL d'habitation !

À travers l'architecture de 65 immeubles résidentiels construits au Québec de 2000 à 2010, découvrez comment les architectes québécois innovent et répondent aux besoins de plus en plus variés en matière d'habitat collectif et quelles sont leurs réalisations les plus marquantes.

Disponible aux Publications du Québec

Coût : 33 \$

Publication no : 978-2-551-19863-4



## Profil de la main-d'œuvre dans les OSBL d'habitation et d'hébergement

Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO)  
Économie sociale et Action communautaire

Un rappel pour signaler que le rapport de recherche est disponible en version papier au RQOH et également en ligne via le site Internet du CSMO-ÉSAC : [http://www.csmoesac.qc.ca/que/habitation\\_logement.html](http://www.csmoesac.qc.ca/que/habitation_logement.html)

Le document présente les résultats d'une étude portant sur le profil de la main-d'œuvre dans le secteur des OSBL d'habitation et des OSBL d'hébergement ayant bénéficié de divers programmes d'habitation. Vous y trouverez des renseignements sur les principaux postes (salaires, caractéristiques des employés), les employés contractuels, l'ancienneté, la scolarité, l'embauche, le roulement de personnel, etc. Une section entière présente les constats (souvent malheureux) sur les conditions de travail : mesures les plus fréquemment offertes, blessures les plus fréquentes, etc.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC) a élaboré ce profil à la demande et avec la collaboration du Réseau québécois des OSBL d'habitation (RQOH). La démarche a aussi bénéficié de la collaboration du Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS). En plus de sa participation au comité consultatif mis sur pied pour cette étude, le LAREPPS a également soutenu la production d'une recension des écrits dont certains éléments ont été intégrés au présent rapport.

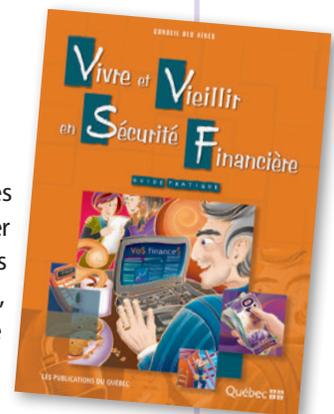
## Vivre et vieillir en sécurité financière : guide pratique Conseil des aînés

En plus de fournir différentes suggestions visant à améliorer la situation économique des personnes avançant en âge, ce guide contient une foule de renseignements relatifs à la sécurité financière ainsi qu'un répertoire des sources d'aide disponibles. Il renferme aussi une multitude de renseignements à caractère légal. Le guide passe en revue les différentes sources de revenus qui peuvent s'offrir aux personnes retraitées. On y aborde aussi les droits en matière d'argent, de biens ou de sécurité financière susceptibles d'intéresser plus particulièrement les personnes âgées. Les principales mesures fiscales qui concernent les aînés y sont également présentées.

Disponible aux Publications du Québec

Coût : 26 \$

Publication no : 2-551-19849-8



# Ahhh, le bénévolat...

**L'**implication de bénévoles dans le milieu communautaire se développe considérablement. Sans eux, plusieurs organismes ne pourraient tout simplement pas survivre. Ils font partie intégrante des conseils d'administration, accompagnent nos enfants ou aînés lors de sorties ou de campagnes de financement, prêtent une oreille attentive, aident au soutien communautaire et dans les services aux personnes, etc.



**Annie Collin**  
Courtière en assurance  
de dommages  
Assurances Sékoia  
Dale Parizeau Morris Mackenzie



Le bénévolat est une belle preuve d'altruisme, mais malheureusement les bénévoles en subissent parfois les inconvénients. Afin de protéger ces gens indispensables au bon fonctionnement des organismes, il est important de leur offrir une couverture adéquate pour les différentes tâches qu'ils effectuent.

## Le bénévole, membre d'un C.A.

On croit, souvent à tort, que les administrateurs et dirigeants d'organismes sans but lucratif n'engagent absolument pas leur responsabilité personnelle. Cette croyance repose probablement sur le fait que les actionnaires sont à l'origine de la majorité des réclamations contre les dirigeants. Or, les organismes sans but lucratif n'ont pas d'actionnaires. Néanmoins, les directions de tels organismes font face à des réclamations d'origines variées :

- poursuites contre une association qui aurait porté des accusations de fraude non fondées contre un de ses employés;
- demandes de remboursement de frais indûment payés par des membres;
- jugements contre une association qui n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour informer le public de la radiation d'un membre;
- congédiements injustifiés, salaires impayés, etc.

Les administrateurs savent qu'ils ont un devoir de loyauté et de prudence : ils doivent mettre sur pied une organisation adéquate, éviter les conflits d'intérêts, les comportements inappropriés comme la mauvaise gestion des fonds, la discrimination dans l'emploi, etc.

La compensation accordée aux bénévoles n'a aucune commune mesure avec la responsabilité qui leur échoit : les budgets, souvent restreints, ne permettent pas aux administrateurs d'engager des experts; ils doivent parfois prendre, à la hâte, des décisions fondées sur des renseignements incomplets, et ne peuvent pas toujours étudier tous les aspects des problèmes auxquels ils sont confrontés.

Sans assurance de la responsabilité civile des administrateurs et dirigeants, un organisme sans but lucratif n'aurait probablement pas les ressources financières suffisantes pour faire face aux frais engendrés par des poursuites judiciaires. De plus, ces frais, parfois exorbitants, peuvent mettre en jeu la survie de l'organisme. Sans parler de l'impact sur les membres poursuivis personnellement...

La décision de souscrire à une assurance au moment même de la formation d'un conseil d'administration s'avère fort judicieuse.

## Le Bénévole, auteur d'un accident

La responsabilité personnelle d'un bénévole pourrait être invoquée pour une faute commise durant des activités liées au bénévolat. La faute pourrait occasionner un dommage à un tiers ou aux biens d'autrui. L'assureur vous défendra et pourrait même vous représenter devant les tribunaux en fonction de la cause et de la gravité du dommage. Pour cette raison, la mention des bénévoles à titre « d'employés » est désormais incluse dans la définition « Assuré » de votre police d'assurance de la responsabilité civile des entreprises.

Il est possible de recourir aux protections mentionnées ci-dessus (responsabilité civile des administrateurs et dirigeants & responsabilité civile des entreprises) avant même d'avoir pris possession d'un terrain ou d'avoir reçu les clés d'un bâtiment récemment construit. Pensez à protéger vos bénévoles en même temps que votre organisme, qu'il s'agisse des conséquences de décisions (administrateurs et dirigeants) ou d'actions entreprises lors d'une campagne de financement dans un centre commercial (responsabilité civile des entreprises).

Qui sait, votre première décision pourrait vous sauver la mise... ▶



# RÉCOLTEZ la meilleure PROTECTION

Communiquez avec nous  
dès maintenant pour recevoir  
votre soumission d'assurance

1 877 277-OSBL • [www.sekoia.ca](http://www.sekoia.ca)



# Réseau québécois des OSBL d'habitation



533, rue Ontario Est, bureau 206  
Montréal (Québec) H2L 1N8

Téléphone : 514-846-0163 ou 1-866-846-0163  
Télécopieur : 514-846-3402

Courriel : [info@rqoh.com](mailto:info@rqoh.com)  
[www.rqoh.com](http://www.rqoh.com)

**Le Réseau québécois des OSBL d'habitation regroupe huit fédérations régionales d'OSBL d'habitation ainsi que des corporations d'habitation sans but lucratif non desservies par des instances régionales**

## Fédération de Laval, Laurentides et Lanaudière des OSBL d'habitation (FLOH)

260A, boulevard Cartier Ouest  
Laval (Québec) H7N 6K7  
450 662-6950 / 1-888-662-0399

## Fédération des OSBL d'habitation de Montréal (FOHM)

1650, rue St-Timothée, bureau 105  
Montréal (Québec) H2L 3P1  
514 527-6668

## Fédération des OSBL d'habitation du Bas-St-Laurent, de la Gaspésie et des Îles (FOHBGI)

15, rue Fraser  
Rivière-du-Loup (Québec) G5R 1C1  
418 867-5178

## Fédération régionale des OSBL d'habitation de la Montérégie (FROHM)

311, rue McLeod  
Châteauguay (Québec) J6J 2H8  
450 201-0786

## Fédération régionale des OSBL d'habitation de Mauricie, Centre-du-Québec (FROHMCQ)

1160, Terrasse Turcotte  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5C6  
819 692-0569

## Fédération régionale des OSBL d'habitation de Québec, Chaudière-Appalaches (FROHQC)

2010 Sir-Mathias-Tellier  
Québec (Québec) G1J 1G5  
418 614-2495 / 1-877-499-9656

## Fédération régionale des OSBL d'habitation Saguenay Lac St-Jean, Chibougamau-Chapais, Côte-Nord (FROH-SLSJCCCN)

1969, rue Price  
Jonquière (Québec) G7X 5S2  
418 678-1418

## Regroupement des OSBL d'habitation et d'hébergement avec support communautaire de l'Outaouais (ROHSCO)

28, rue Caron  
Gatineau (Québec) J8Y 1Y7  
819 205-3485



Recyclé  
Contribue à l'utilisation responsable  
des ressources forestières

Cert no. SGSNA-COC-004624  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org)  
©1998 Forest Stewardship Council