

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>1</b>	

## MISE EN GARDE

Mise en garde

Le présent sujet énumère des **règles générales** à suivre pour l'octroi des congés aux salariés des organismes (congés annuels, fériés, pour événements familiaux, de maternité, de paternité, parental), selon les normes minimales prévues dans la Loi sur les normes du travail, la Loi sur la fête nationale ainsi que la Loi sur l'assurance-emploi.

**Le contenu des paragraphes qui suivent ne saurait être exhaustif, tous les cas particuliers n'étant pas considérés dans ce sujet.**

Nous vous suggérons donc, pour les cas particuliers, de vous référer aux lois en vigueur. Vous pouvez également consulter le site Internet de la Commission des normes du travail à l'adresse : [www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.asp)

## TAUX DE SALAIRE

Salaire minimum

Le Règlement sur les normes du travail fixe le taux horaire régulier minimum à 8,50 \$ (taux en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2008). (2008-06-01)

## CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Avertissement

Cette section constitue un résumé non exhaustif de la **Loi sur les normes du travail**. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter les articles 66 à 77 de la Loi sur les normes du travail.

Service continu

Le service continu correspond à la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

## Durée du congé

Durée du congé

La **Loi sur les normes du travail** prévoit un congé continu:

- dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines si, à la fin de l'année de référence, le salarié justifie de moins d'un an de service continu;
- d'une durée minimale de deux semaines, si le salarié justifie d'un an de service continu.

Ce salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>2</b>	
<b>Indemnité</b>	<p>pour porter son congé annuel à trois semaines. Ce congé ne peut être ni fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire; il peut toutefois être discontinu au congé annuel prévu ci-haut;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'une durée minimale de trois semaines, si le salarié justifie de cinq ans de service continu.</li> </ul> <p><b>Calcul de l'indemnité</b></p> <p>Selon la <b>Loi sur les normes du travail</b>, l'indemnité afférente au congé annuel est égale à 4 % du salaire brut [salaire de base + temps supplémentaire + prime], si le salarié a droit à deux semaines ou moins de congé, et à 6 %, si le salarié a droit à trois semaines.</p>			
<b>Versement</b>	<p>L'indemnité doit être versée en un seul versement avant le début du congé et non incluse dans la paie régulière du salarié.</p>			
<b>Année de référence</b>	<p>L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. La Loi précise que cette période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Cette période s'applique en l'absence d'une autre période fixée par l'employeur et connue des salariés. Dans la plupart des organismes, cette période s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.</p> <p>Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon que le salarié ait droit à une indemnité de congé annuel égale à 4 % ou à 6 % en étant présent toute l'année. Le salarié qui justifie de moins d'un an de service continu a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.</p> <p><b>Exemple:</b></p> <p>Un concierge au service de l'organisme depuis trois ans, ayant travaillé durant dix semaines en 2003 à raison d'un salaire hebdomadaire de 600 \$. Il s'est absenté de son travail le reste de l'année à cause d'un accident de travail. Il a droit à une indemnité de congé annuel égale à 4 % de son salaire brut. Il ne peut recevoir une indemnité de vacances inférieure à 1 200 \$, soit deux fois le salaire hebdomadaire moyen gagné au cours de la période travaillée. À noter que ce salaire inclut les primes et le temps supplémentaire.</p>			

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>3</b>	

## JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

**Avertissement**

Cette section constitue un résumé non exhaustif de la **Loi sur les normes du travail**. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter *les articles 59.1 à 65 de la Loi sur les normes du travail*. (2007-01-01)

**Normes du travail**

La **Loi sur les normes du travail** prévoit les sept jours fériés et chômés suivants:

- le 1<sup>er</sup> janvier;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'organisme;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date est un dimanche, le 2 juillet;
- le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
- le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre;
- le 25 décembre;

**1° N.B.** Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour (article 65 de la Loi sur les normes du travail). Pour chaque jour férié et chômé, l'organisme doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

**Fête nationale**

De plus, la **Loi sur la fête nationale** prévoit le jour férié et chômé suivant :

- le 24 juin ou le 25 juin, si le 24 juin est un dimanche.

**2° N.B.** L'organisme doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires.

### **Congé compensatoire**

**Congé compensatoire**

En vertu de la **Loi sur les normes du travail**, un salarié qui travaille lors d'un congé férié obtient soit un congé compensatoire, soit une indemnité (en plus d'une majoration pour le temps supplémentaire si sa semaine de travail est supérieure à 44 heures).

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>4</b>	

## CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

**Avertissement**

Cette section constitue un résumé non exhaustif de la **Loi sur les normes du travail**. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter *les articles 79.7 à 81.3* de la Loi sur les normes du travail. (2007-01-01)

**Congés rémunérés**

### Événements donnant droit aux congés rémunérés

Selon la **Loi sur les normes du travail**, un salarié peut s'absenter avec traitement dans les circonstances suivantes:

- un jour de congé rémunéré à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, ou le jour de son mariage ou de son union civile;
- deux jours de congé rémunéré à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse, si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

**Congés sans solde**

### Événements donnant droit à des congés sans solde

Selon la **Loi sur les normes du travail**, le salarié dispose d'un congé sans solde de:

- quatre jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- un jour à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint ou le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint;
- dix jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées et une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent;
- *Au plus 12 semaines sur une période de 12 mois (le salarié doit être à l'emploi de son employeur depuis au moins 3 mois) si sa présence est requise auprès de son enfant ou de celui de son conjoint, de son père de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'une sœur, d'une frère ou de*

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>5</b>	
	<p><i>l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle;</i> (2007-01-01)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• trois jours s'il s'agit de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse;</li> <li>• deux jours s'il s'agit de l'adoption de l'enfant de son conjoint.</li> </ul>			
<b>Examen médical</b>	<p>Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse.</p>			
<b>Régime québécois d'assurance parentale (2006-01-01)</b>	<p><i>Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit le versement de prestations à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption.</i></p> <p><i>Le RQAP remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi.</i></p> <p><i>Le RQAP est un régime de remplacement du revenu: il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit.</i></p> <p><i>Pour plus de renseignements sur ce régime et sur les conditions d'admissibilité, veuillez consulter le site <a href="http://www.rqap.gouv.qc.ca">www.rqap.gouv.qc.ca</a> ou appeler au 1-888-610-7727.</i> (2007-01-01)</p>			
	<p style="text-align: center;"><b>CONGÉ DE MATERNITÉ</b></p>			
<b>Avertissement</b>	<p>Cette section constitue un résumé non exhaustif de la <b>Loi sur les normes du travail</b>. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter <i>les articles 81.4 à 81.9 et 81.13 à 81.17</i> de la Loi sur les normes du travail. (2007-01-01)</p>			
<b>Durée du congé</b>	<p>Selon la <b>Loi sur les normes du travail</b>, la salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.</p> <p>Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.</p>			

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>6</b>	

Répartition du congé

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

Avis de départ

### **Avis de départ donnant droit au congé de maternité**

Suivant la **Loi sur les normes du travail**, le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du congé et celle du retour au travail.

Certificat médical

L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être inférieur à trois semaines si le certificat médical du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

Congé de paternité

### **CONGÉ DE PATERNITÉ (2007-01-01)**

*Cette section constitue un résumé non exhaustif de la Loi sur les normes du travail. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter les articles 81.2 de la Loi sur les normes du travail.*

*Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.*

Avertissement

### **CONGÉ PARENTAL**

Cette section constitue un résumé non exhaustif de la **Loi sur les normes du travail**. Ainsi, les exceptions se rapportant à des situations particulières ne s'y trouvent pas. Pour plus de détails, veuillez consulter *les articles 81.10 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail.* (2007-01-01)

Normes du travail

*Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant, ont droit à un congé parental sans salaire de cinquante-deux semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.*

*Le congé parental s'ajoute au congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines et au congé de paternité d'une durée de 5 semaines. Le congé parental peut être payé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale et être partagé entre le père et la mère.*

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Salaires et congés</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>7</b>	

*Le congé parental ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une adoption. Il peut également débiter la semaine où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé parental se termine au plus tard soixante-dix semaines après la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix semaines après que l'enfant lui ait été confié. (2007-01-01)*

**Avis à  
l'employeur**

Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>1</b>	

## OBLIGATIONS ET FINANCEMENT

**Programme de prévention**

La SHQ recommande aux organismes d'implanter un programme de prévention en santé et sécurité au travail qui respecte les paramètres du programme type préparé par la SHQ.

La mise en oeuvre d'un programme de prévention en santé et sécurité au travail est une obligation légale.

Le programme de prévention est obligatoire dans tous les organismes qui compte un salarié à leur emploi. Ce salarié peut être permanent, temporaire ou à temps partiel.

**Financement de l'équipement**

L'organisme finance les équipements requis en vertu du programme de sécurité avec les montants prévus aux ressources matérielles.

Les cours de formation en premiers soins, premiers secours ou en SIMDUT sont financés à même le budget de perfectionnement.

Tous les salariés de l'office sont couverts par la présente directive y incluant les étudiants et ce, indépendamment de leur temps de travail. Toutefois, l'organisme peut exiger comme conditions d'emploi la fourniture par le salarié de l'équipement requis.

**Équipements et méthodes sécuritaires**

## CONTENU DU PROGRAMME PROPOSÉ PAR LA SHQ

Au besoin, un document plus explicite est disponible à la SHQ.

Tâches ou risques	Équipements et méthodes
<p><b>Travaux en hauteur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspecter les toitures</li> <li>• Déneiger les toits</li> <li>• Nettoyer les fenêtres</li> <li>• Remplacer les ampoules</li> <li>• Peinturer les cages d'escalier</li> <li>• Nettoyer les gouttières, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Si on utilise une échelle non fixée de plus de 9 mètres, elle doit être maintenue en position par une ou plusieurs personnes</li> <li>– Travail à plus de 3 mètres: ceinture de sécurité obligatoire</li> <li>– Les échafauds doivent être montés par des personnes expérimentées et doivent en tout temps respecter les normes du code de sécurité</li> <li>– Les lunettes et les bottes de sécurité sont requises lors de certains de ces travaux</li> </ul>
<p><b>Émondage des arbres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ce travail doit être exécuté par des gens ayant une formation appropriée et des connaissances sur les normes de sécurité</li> </ul>



# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>2</b>	
Tâches ou risques	Équipements et méthodes			
<p><b>Travaux de soudage et d'oxycoupage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ce travail ne doit être exécuté que par des gens qui ont une formation spécialisée</li> <li>– L'utilisation de bottes de sécurité, de gants et tabliers de cuirs, de lunettes ou visières teintées est requise de même qu'une ventilation locale à la source</li> <li>– Le recours à des rideaux amovibles est requis si d'autres travailleurs sont exposés</li> </ul>			
<p><b>Travaux de décapage, de plâtrage et de sablage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pose de tuiles et de céramique, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ces travaux doivent être effectués dans un endroit aéré. Le port de gants de cuir, de genouillères, de lunettes et de masques est obligatoire</li> </ul>			
<p><b>Transport de matériaux lourds</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplacer les dalles de béton</li> <li>• Déplacer les objets à l'aide de rouleaux</li> <li>• Descendre ou monter des objets lourds, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le travailleur doit éviter de lever seul ou sans appareil de levage tout poids supérieur à ses capacités personnelles</li> <li>– L'utilisation de courroies et le port de bottes de sécurité et de gants de cuir sont généralement requis</li> </ul>			
<p><b>Déblocage des chutes à déchets et manipulation de vidanges</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Interdiction d'entrer dans les chutes à déchets</li> <li>– Utilisation de méthodes de travail telles que l'envoi d'un poids lourd à partir du dernier étage ou de l'utilisation d'eau afin de dégager les chutes</li> <li>– Le port de gants de cuir, de bottes et casques de sécurité est requis.</li> </ul>			
<p><b>Travaux de déblocage de toilette et de nettoyage</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Utilisation des produits non toxiques prescrits par le fournisseur sur l'étiquette</li> <li>– Selon le cas, utilisation de gants chirurgicaux, de vêtements et de lunettes</li> </ul>			
<p><b>Travaux de vérification/réparation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspecter l'entre toit, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bottes de sécurité</li> <li>– Casque de sécurité</li> <li>– Gants de cuir</li> <li>– Genouillères</li> </ul>			

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

Section	Exp.	Chap.	Section	Sujet
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Sujet	Date d'entrée en vigueur		Page	
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>3</b>	

Tâches ou risques	Équipements et méthodes
<b>Travaux extérieurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tondre la pelouse, etc.</li> <li>• Débroussailler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bottes de sécurité</li> <li>– Pantalon long</li> <li>– Gants de cuir</li> <li>– Bottes de sécurité</li> <li>– Lunettes</li> <li>– Pantalon long</li> <li>– Gants de cuir</li> </ul>
<b>Travaux d'engraissement/fertilisation du terrain</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gants chirurgicaux</li> <li>– Bottes de sécurité</li> <li>– Lunettes</li> </ul>
<b>Utilisation d'équipements électriques tels que toupies, scies rondes, bancs de scie, etc.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Connaissance adéquate de l'utilisation et de la manipulation de ces équipements</li> <li>– Utilisation de lunettes ou écran facial et de bottes de sécurité</li> <li>– Recours à des rideaux amovibles si d'autres travailleurs sont exposés</li> </ul>

**Lieux et outillages sécuritaires**

Lieux et outillages	Inspection et correctifs
<b>Bâtiments et bureaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection paritaire (employeur &amp; employé) 1 fois par année</li> </ul>
<b>Classeurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vérifier 2 fois par année les classeurs de 3 tiroirs ou plus afin de s'assurer qu'on ne peut ouvrir plus d'un tiroir à la fois</li> </ul>
<b>Atelier de réparation, garage, salle de mécanique, d'électricité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection paritaire 2 fois par année</li> <li>– Inspection des détecteurs d'oxyde de carbone (CO) de façon régulière dans les garages</li> </ul>
<b>Cafétéria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection paritaire 2 fois par année</li> </ul>
<b>Salle de vidanges</b> (aboutissement des chutes à déchets)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection 2 fois par année des chutes à déchets afin de s'assurer qu'il n'y a pas de dégradation des équipements</li> </ul>

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

<b>Section</b>	<b>Exp.</b>	<b>Chap.</b>	<b>Section</b>	<b>Sujet</b>
<b>Rémunération et conditions de travail</b>	<b>S</b>	<b>D</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Sujet</b>	<b>Date d'entrée en vigueur</b>		<b>Page</b>	
<b>Santé et sécurité au travail</b>	<b>1996-01-01</b>		<b>4</b>	

  

Lieux et outillages	Inspection et correctifs
<p><b>Système d'éclairage, de ventilation et d'aération</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection si la luminosité est suffisante pour chaque poste de travail par une firme spécialisée ou votre CLSC</li> <li>– Inspection du système de ventilation 1 fois par année par une firme spécialisée ou votre CLSC</li> </ul>
<p><b>Système de chauffage (à l'huile)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection et nettoyage 1 fois par année par une firme spécialisée</li> </ul>
<p><b>Moyens de lutte contre l'incendie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Détecteur de fumée</li> <li>• Système d'éclairage d'urgence</li> <li>• Extincteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Inspection 1 fois par année par une firme spécialisée ou par le service de prévention de la municipalité.</li> </ul>
<p><b>Trousse de premiers soins et premiers secours</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Écrire sur la trousse les noms et numéros de téléphone des personnes habilitées à donner les premiers soins</li> <li>– Désigner une personne secouriste en milieu de travail</li> <li>– Munir l'établissement d'un nombre suffisant de trousses ainsi que du véhicule destiné à l'usage des travailleurs</li> <li>– Inspecter les trousses 2 fois par année et après chaque utilisation</li> <li>– Le contenu minimum de la trousse est le suivant:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un manuel de secourisme approuvé par la Commission;</li> <li>b) les instruments suivants:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 paire de ciseaux à bandage,</li> <li>- 1 pince à écharde,</li> <li>- 12 épingles de sûreté (grandeurs assorties);</li> </ul> </li> <li>c) les pansements suivants (ou de dimensions équivalentes);                   <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 pansements adhésifs (25mm X 75m) stériles enveloppés séparément,</li> <li>- 25 compresses de gaze (101,6mm X 101,6mm) stériles enveloppées séparément,</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

# GESTION DU LOGEMENT SOCIAL

<b>Section</b> Rémunération et conditions de travail	<b>Exp.</b> S	<b>Chap.</b> D	<b>Section</b> 2	<b>Sujet</b> 2
<b>Sujet</b> Santé et sécurité au travail	<b>Date d'entrée en vigueur</b> 1996-01-01		<b>Page</b> 5	

Lieux et outillages	Inspection et correctifs
<p><b>Trousse de premiers soins et premiers secours (Suite)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (50 mm X 9 m) enveloppés séparément,</li> <li>- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (101,6 mm X 9 m) enveloppés séparément,</li> <li>- 6 bandages triangulaires,</li> <li>- 4 pansements compressifs (101,6mm X 101,6mm stériles enveloppés séparément,</li> <li>- 1 rouleau de diachylon (25mm X 9m);</li> </ul> <p>d) antiseptique:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 tampons antiseptiques enveloppés séparément</li> </ul>
<p><b>Travail en milieu isolé</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'un travailleur exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue</li> </ul>