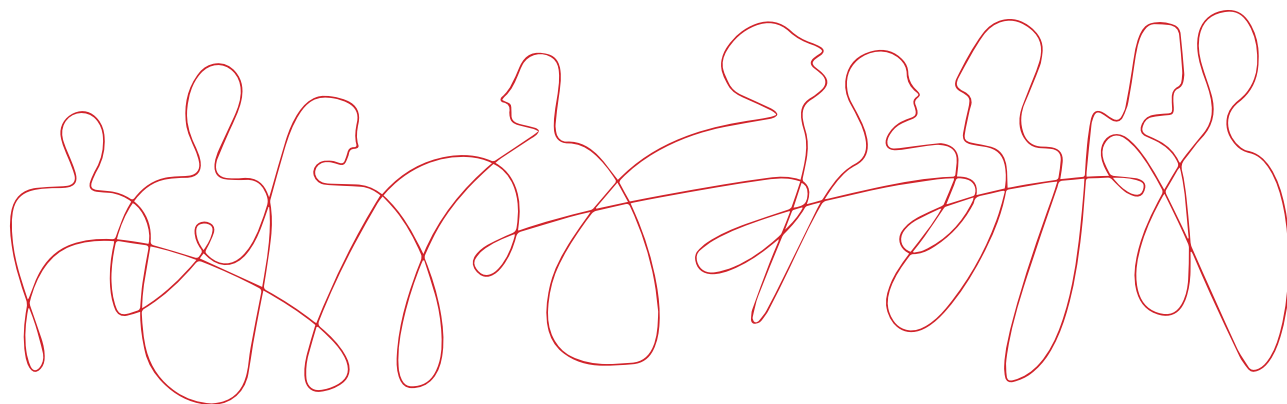




# Ensemble, entreprenons le virage

RAPPORT ANNUEL • 2021-2022





M. Martin-Charles St-Pierre  
Président

## Le mot de la **présidence.**

Collègues et ami(e)s  
Membres du Réseau

L'année 2021-2022 aura été pleine de défis. Loin d'en avoir fini avec la crise sanitaire, comme nous l'espérions toutes et tous, nous avons été forcés de trouver l'agilité nécessaire pour faire face aux circonstances.

Le monde de 2022 est bien différent de celui de 2020 et pourtant, les EÉSAD y ont encore leur bien-fondé. Je dirais même qu'elles ont démontré à quel point elles sont pertinentes et en phase avec notre époque, apportant des réponses adaptées aux besoins de la population et à la volonté toujours croissante des aîné(e)s de rester chez eux pour la vie.

Comme président du Réseau de coopération des EÉSAD, je tiens à saluer toutes les entreprises membres, aux quatre coins du Québec, mobilisées pour que notre Réseau laisse une marque de confiance et de qualité.

Désormais, notre message est clair : si vous voulez des entreprises locales, responsables et qui partagent vos valeurs, alors tournez-vous vers les EÉSAD.

C'est aussi un message adressé aux indispensables aides à domicile : si vous voulez un emploi valorisant, si vous voulez faire une différence dans votre communauté, si vous voulez aider les aînés près de chez vous avec une approche humaine, alors tournez-vous vers les EÉSAD.

En passant, c'est aussi un message pour les autorités politiques : si vous voulez sérieusement faire le virage vers le soutien à domicile que tout le monde réclame, alors tournez-vous vers les EÉSAD.

La place légitime et méritée des EÉSAD est celle de partenaires et leaders dans le grand chantier à venir sur le vieillissement au Québec. Ce virage majeur vers le soutien à domicile demeure toujours un objectif primordial pour le Réseau de coopération des EÉSAD.

Tout le monde le demande, tout le monde en parle, mais ça ne va pas assez vite.

Notre résilience durant la crise sanitaire est une démonstration fulgurante de notre crédibilité et un bel exemple de ce que nous pouvons réaliser collectivement au bénéfice des aîné(e)s du Québec. Si on nous laisse le champ libre, si on donne l'accès et les moyens aux aînés qui en ont tant besoin, on pourrait sans doute faire encore plus.

Je tiens à souligner le travail remarquable des membres du conseil d'administration qui se sont impliqués sans réserve dans une période cruciale pour l'avenir des EÉSAD et du soutien à domicile.

Merci aux directions et conseils d'administration des EÉSAD pour votre confiance.

Merci à Benoit et à la permanence du Réseau pour l'accompagnement et pour toutes les batailles auxquelles vous avez pris part en notre nom.

Merci et bravo !



**M. J. Benoit Caron**  
Directeur général

## Le mot de la **direction générale.**

Collègues et ami(e)s  
Membres du Réseau

À plusieurs égards, l'année 2021-2022 a été une année de transition et de redéfinition de l'avenir.

D'abord, du point de vue sanitaire, nous avons espéré toute l'année sortir de la crise pour réaliser que la vie d'après ne ressemblerait pas à la vie d'avant. Nos services ont évolué et se sont adaptés aux nouveaux besoins des membres. Nos manières de communiquer avec vous ont pris de nouvelles formes, plus agiles, plus accessibles, et on ne reviendra pas en arrière.

Du point de vue du positionnement des EÉSAD également, l'année écoulée a été d'une importance qu'on réalise maintenant, à l'heure des bilans. En 2020, nous avons lancé l'initiative *Chez moi pour la vie* avec l'espoir d'ouvrir un chantier sur le soutien à domicile à un moment où le Québec se trouve à la croisée des chemins.

En 2021-2022, cet espoir est devenu notre ambition. Nous nous sommes engagés collectivement dans une mobilisation sans précédent, à travers des travaux rigoureux, et nous avons positionné les EÉSAD de manière favorable face aux enjeux à venir.

Nous avons développé les outils nécessaires pour que nos arguments soient entendus dans le débat sur l'avenir du soutien à domicile. Nous avons mis à contribution l'expertise du Réseau sur le calcul de la capacité de payer des usagers. Le conseil d'administration et les membres ont effectué un travail colossal d'analyse et de positionnement pour parvenir à formuler des solutions concrètes pour l'avenir à court et long terme du soutien à domicile.

De plus, nous nous sommes positionnés au cœur de ce débat. Nous avons été associés aux travaux respectifs de la Protectrice du citoyen, de la Vérificatrice générale et de la Commissaire à la santé et au bien-être. Toutes ces institutions ont repris à leur compte nos constats et nos analyses. Le premier ministre lui-même a finalement adopté mot pour mot notre affirmation qu'un virage majeur vers le soutien à domicile est nécessaire.

Constatant ce succès, le Réseau a commencé à saisir toutes les opportunités pour passer de l'ambition à la concrétisation. La pénurie de main-d'œuvre, la nécessaire coopération avec le réseau de la santé ou encore la révision du PEFSAD, parmi d'autres, constituent des défis face auxquels nous devons arriver préparés et outillés. Cette préparation nous permet non seulement de rêver à ce virage, mais de le mettre en œuvre.

En bref, ensemble, nous avons entrepris le virage.

Je tiens à remercier chacun et chacune pour la confiance qui nous est accordée et pour l'implication exemplaire. Votre capacité de mobilisation vers un objectif commun positif et plus grand que nous, malgré toutes les circonstances, est en soi une récompense inestimable pour le directeur général que je suis.

Merci et bravo !

## Mission.

### Le Réseau a pour but de regrouper les EÉSAD afin de :

1. Fournir à ses membres des biens et des services nécessaires à l'exploitation de leur entreprise.
2. Assurer la promotion et le développement des EÉSAD ainsi que leurs activités connexes.
3. Favoriser les échanges d'information et d'expertise ainsi que la concertation des actions sur des projets communs.
4. Protéger, défendre et promouvoir les intérêts de l'ensemble du Réseau et de chacun de ses membres.
5. Offrir et apporter, si nécessaire, un soutien technique et professionnel en matière d'organisation et de promotion des services, de financement, de formation des administrateurs ainsi que du personnel de ses membres et autres besoins.
6. Soutenir les membres dans l'amélioration de la qualité des services et le développement de l'emploi.
7. Promouvoir la coopération et l'économie sociale.



## Composition du conseil d'administration.

» Martin-Charles St-Pierre, Président

Aide chez soi de Trois-Rivières  
Aide chez soi de l'Énergie

» André Richard, Vice-président

Multi-Services Corporation d'aide à domicile

» Pierre Beauchesne, Trésorier

Service des Aides familiales de La Baie

» Gynet Séguin, Secrétaire

Coopérative de soutien à domicile de Laval

» Lynda Bélanger, Administratrice

Coopérative de solidarité de services à domicile du Royaume  
du Saguenay

» Robert Brouillard, Administrateur

Coopérative de solidarité en soutien à domicile de la MRC de  
l'Assomption

» Roméo Deraspe, Administrateur

Corporation de services d'aide à domicile l'Essentiel

» Geneviève Dubé, Administratrice

Service amicale Basse-ville et aide à domicile

» Mélanie Gagnon, Administratrice

Service à domicile Les Etchemins

» Sylvie Larouche, Administratrice

Coopérative de service à domicile du Cap-Diamant

» André Plouffe, Administrateur

Coop autonomie chez soi

» Jean-Claude Préfontaine, Administrateur

Coopérative des services Rive-Sud

» Hélène St-Laurent, Administratrice

Entre-Tiens de la Haute-Gaspésie

» Christiane Tanguay, Administratrice

Aide à la communauté et service à domicile

» Louise Giguère, Administratrice

Coopérative de solidarité Novaïde

## Membrariat.

Total de

# 84 EÉSAD



Une présence dans les  
**17 régions administratives**  
du Québec



Près de  
**7 millions d'heures de services**  
de soutien à domicile



Plus de  
**110 000 usagers**



**9 400 employés,**  
dont 9 000 préposées et préposés d'aide à domicile

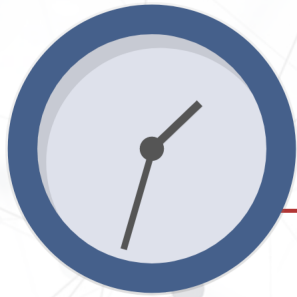
## Résultats financiers.

RÉSULTATS SOMMAIRES	2021-2022	2020-2021	VARIATION
<b>PRODUITS</b>			
<i>Aides financières</i>	2 009 158 \$	1 699 323 \$	+ 18 %
<i>Autonomes</i>	1 118 367 \$	1 046 812 \$	+ 7 %
	3 127 525 \$	2 746 135 \$	+ 14 %
<b>FRAIS D'EXPLOITATION</b>	3 069 320 \$	2 649 438 \$	+ 16 %
<b>EXCÉDENT DE L'EXERCICE</b>	58 205 \$	96 697 \$	- 40 %

Le Réseau de coopération des EÉSAD a terminé son cinquième exercice financier avec une marge nette de 1,9% des produits. Ce résultat dépasse les attentes budgétaires préparées en début d'exercice; le programme FAPAQE s'est déroulé correctement pendant cet exercice à la suite des difficultés connues lors des exercices précédents avec la pandémie. En contrepartie, des efforts considérables ont été déployés pour informer, supporter, représenter et coordonner les membres.

Le Réseau de coopération des EÉSAD est exploité à des fins non lucratives et vise l'équilibre budgétaire. Les excédents des derniers exercices constituent la capitalisation de la jeune coopérative.

## Services **aux membres.**



Heures de services **rendues aux membres**

**33 350 h**

de services rendues aux membres (directement et indirectement)  
Une augmentation de 5.2 % par rapport à l'an passé.

L'équivalent de **19 personnes**  
à temps plein

qui se joignent aux équipes des EÉSAD au jour le jour, et tout particulièrement pour les défis à relever en gestion de ressources humaines



Ce sont **65 professionnels**

qui sont intervenus  
auprès des EÉSAD

Et l'ensemble des 20 champs d'expertise  
du Consortium qui ont été sollicités



**80**  
ententes de **services**

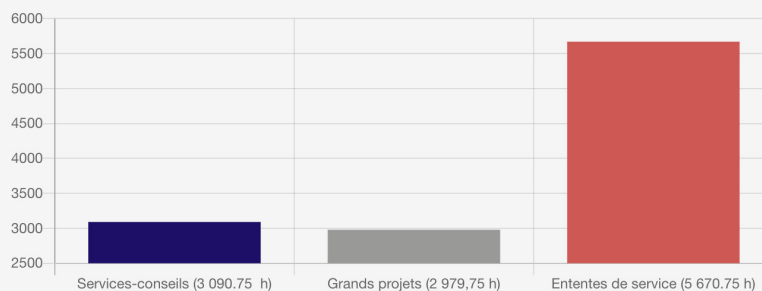
### Nature des mandats :

- Mandat de recrutement
- Gestion des réseaux sociaux
- Stratégies numériques
- Développement d'un intranet
- Développement de sites Web
- Plan de communication et relations médias
- Réingénierie des processus
- Organisation d'événements
- Soutien en comptabilité
- Formation du personnel
- Développement d'outils administratifs
- Équité salariale
- Direction par intérim
- Sondage de satisfaction
- Accompagnement dans la migration numérique des infrastructures
- Accompagnement dans l'optimisation des processus internes
- Création d'outils et de documents favorisant la relance

### Services offerts :

- ☂ Assurance collective
- ⚖ Affaires juridiques
- 📊 Comptabilité – Finance
- 👥 Ressources humaines
- 🏛 Affaires publiques
- 💬 Communications – Marketing
- 🖌 Graphisme – Vidéo
- 💻 Développement Web et soutien informatique
- 📅 Organisation d'événements
- 📈 Développement stratégique des entreprises
- ⚙ Développement organisationnel
- 📁 Gestion de projets
- 🎓 Formation

### Répartition des heures de services rendues

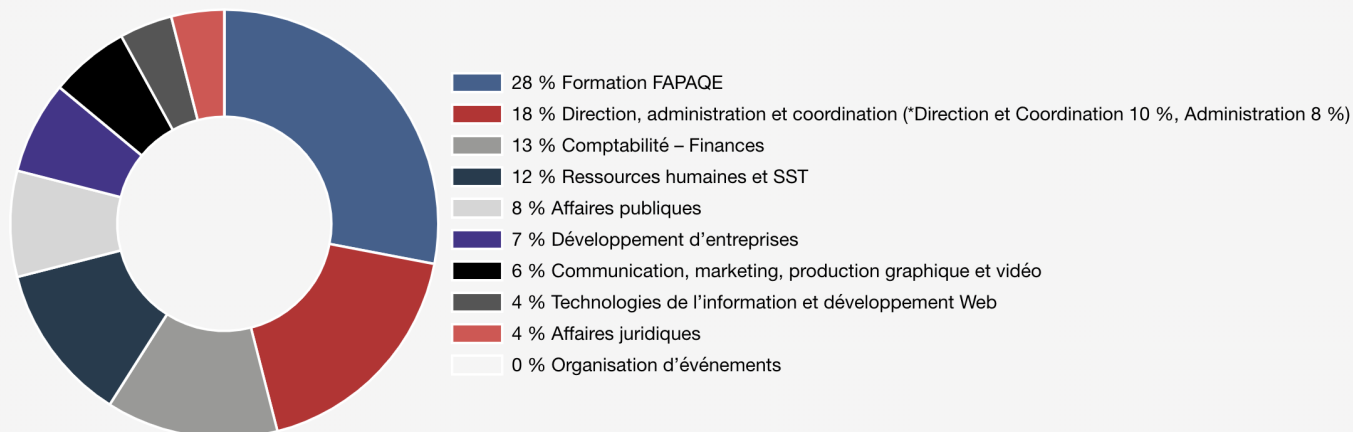


### Grands projets

- Entente de partenariat relative au développement des coopératives – Conseil québécois de la coopération et de la mutualité et le ministère de l'Économie et de l'Innovation – **1 294,25 h**
- Coordination de l'initiative « Chez moi pour la vie » – Fondation Mirella et Lino Saputo – **797 h**
- Formation des dirigeants – Conseil québécois de la coopération et de la mutualité et Emploi-Québec – **573,75 h**
- Stratégie relève – Fonds du Grand Mouvement Desjardins et Caisse d'économie solidaire – **314,75 h**



## Utilisation des ressources



## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Voici différentes interventions effectuées au cours de la dernière année:

### Accompagnement personnalisé sur différents sujets

- Responsabilités employeurs COVID
- Relations de travail/SST
- Toutes autres questions en lien avec la COVID-19 et sa gestion

### Plusieurs présentations exposées au CA sur différents sujets

- COVID-19
- PL 59/réforme régime intérimaire/réforme SST
- Relation de travail/SST
- La tarification de la CNESST des années passées et futures

## PROGRAMME FAPAQE



### FAPAQE

Formation adéquation des préposés aux AVQ  
du Québec dans les EÉSAD

Le programme FAPAQE a été instauré en 2015 pour favoriser au sein des EÉSAD le développement des compétences sur les services d'assistance personnelle à domicile

### EN 2021-2022, FAPAQE, C'EST

**209**

PRÉPOSÉS D'AIDE À DOMICILE  
FORMÉS



**280**

PRÉPOSÉS D'AIDE À DOMICILE  
AYANT DÉBUTÉ ET/OU TERMINÉ LA  
FORMATION



**50**

EÉSAD PARTICIPANTES



### DEPUIS LE DÉBUT DU PROGRAMME, CE SONT

**403**

COHORTES DE FORMATION  
TERMINÉES OU EN COURS



**2 720**

PARTICIPANTS AYANT TERMINÉ  
ET/OU AYANT ÉTÉ RECONNUS AUX  
8 COMPÉTENCES DE LA  
FORMATION



**3 581**

PARTICIPANTS AYANT BÉNÉFICIÉ  
D'UNE RECONNAISSANCE  
D'ACQUIS



La formation a été adaptée en mode hybride en 2020 et, depuis, la majorité du temps, elle est offerte en présentiel et à distance via Zoom. Cette formule est bien appréciée par tous!

## COMMUNICATIONS ET AFFAIRES PUBLIQUES

Les conseillers en affaires publiques et les conseillers en communication disponibles au Réseau de coopération des EÉSAD ont porté de nombreux dossiers pour les membres.

### Affaires publiques.

# 63

NOTES AU TOTAL



# 28

PORTANT SUR LA COVID-19



#### Liste des interventions

##### Relations gouvernementales :

- Rencontre avec la ministre responsable des Aînés et des Proches aidants
- Journée nationales des Préposés d'aides à domicile 2021
  1. Motion unanime à l'Assemblée nationale du Québec
- Participation aux consultations prébudgétaires 2022-2023
  1. Production d'un mémoire
  2. Rencontre avec le cabinet du ministre des Finances
  3. Rencontres avec le MSSS
- Négociations et obtention d'une revalorisation salariale des préposées d'aide à domicile des EÉSAD
- Représentations auprès du Conseil du trésor afin de modifier la Loi sur les contrats des organismes publics (LCOP)
- Intervention en commission parlementaire sur le projet de loi visant à renforcer la lutte contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité ainsi que la surveillance de la qualité des services de santé et des services sociaux (PL 101)
- Dépôt d'un mémoire en commission parlementaire sur le projet de loi visant à moderniser le régime de santé et de sécurité du travail (PL 59)
- Participation aux travaux du Protecteur du citoyen
- Participation aux travaux de la Vérificatrice générale du Québec
- Participation aux travaux de la Commissaire à la santé et au bien-être

##### Relations gouvernementales en lien avec la crise sanitaire

- Rencontres statutaires avec les représentants du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) chaque semaine
- Représentations gouvernementales pour l'attribution de primes d'exposition à la COVID-19

### Accompagnement des membres en lien avec la crise sanitaire

- Maintien d'une cellule de crise pluridisciplinaire, pour soutenir les EÉSAD dans la gestion du changement reliée à la COVID-19 avec un guichet unique **covid19@ressources.coop** (538 courriels reçus et traités)
- Élaboration de documents informatifs
- Services-conseils individualisés

## Communications .

15

COMMUNIQUÉS



152

REVUES DE PRESSE



5

INFOLETTRES



PLUSIEURS ENTREVUES  
DU DIRECTEUR GÉNÉRAL  
ACCORDÉES AUX MÉDIAS



### Campagne *Chez moi pour la vie*



**CHEZ MOI**  
pour la vie

Choisissons le soutien à domicile



MÉMOIRE DE  
RÉFLEXION SUR  
LE SOUTIEN À  
DOMICILE AU  
QUÉBEC

**EÉSAD** RÉSEAU DE COOPÉRATION  
DES ENTREPRISES  
D'ÉCONOMIE SOCIALE  
EN AIDE À DOMICILE

- Mai 2021 : Tribune – «Marguerite Blais, ministre responsable que de 2 % des aînés?»
- Été 2021 : Enquête nationale 2021 des Entreprises d'économie sociale en aide à domicile
- 15 octobre 2021 : Rencontre avec Marguerite Blais, ministre responsable des Aînés et des Proches aidants.
- 19 octobre 2021 : Discours du premier ministre – Annonce d'un virage majeur vers le soutien à domicile.
- Novembre 2021 : Lettres ouvertes aux nouveaux élus municipaux et aux députés
  - Mobilisation des membres
- Automne 2021 : Travaux du conseil d'administration
  - Analyse du contexte et positionnement des EÉSAD
  - Élaboration d'une proposition commune
- Hiver 2022 : Ensemble, entreprenons le virage !
  - Adoption de la proposition par les membres
  - Envoi de la proposition au premier ministre du Québec ainsi qu'aux chefs de l'opposition.
  - Envoi de la proposition à la Commissaire à la santé et au bien-être
  - Mobilisation des membres – Lettres ouvertes aux députés

## GESTION DE PROJETS

## Projets structurants 2021-2022.

Entente de partenariat relative au développement des coopératives 2020-2021 | **Bailleurs de fonds : Conseil québécois de la coopération et de la mutualité et le ministère de l'Économie et de l'Innovation**

### 1. Relance des services à domicile - Communautés de pratiques —

En réponse aux besoins des membres du Réseau de coopération des EÉSAD, le projet nous a permis de nous assurer que les coopératives ont à leur disposition les meilleurs leviers de relance entrepreneuriale pour relever les défis encore bien présents en raison de la pandémie, dans le cas présent, par des communautés de pratiques virtuelles. Sachant que nos membres continuent de devoir revoir leurs façons de faire régulièrement, considérant que nous sommes encore à pallier les conséquences de la COVID-19, il importait de rester vigilants et prévoyants en partageant au maximum les pratiques réseautées.

La réalisation du projet a clairement fait ressortir la force d'un regroupement reposant en grande partie sur l'intelligence collective de ses membres constituants. Concrètement, le projet nous a permis de conceptualiser et d'opérationnaliser des communautés de pratiques virtuelles selon certaines thématiques directement reliées à la relance des activités des entreprises, qui plus est pour des entreprises issues de l'entrepreneuriat collectif, à savoir (<https://communautedespratiques.eesad.org/>) :

1. Aspects de gestion de dossiers juridiques
2. Stratégie de communication numérique et virage numérique
3. Rôles et responsabilités des directions générales
4. Innovation (produits et services)
5. Gestion financière des opérations
6. Gestion des ressources humaines (attrait et fidélisation)
7. Développement organisationnel

Les entreprises d'économie sociale spécifiques telles que les coopératives ne peuvent pas tout simplement appliquer des pratiques organisationnelles propres aux établissements publics ou encore à des réseaux d'entreprises privées. Les échanges ont permis un partage riche en problématiques communes et la résolution de ces dernières par de meilleures pratiques d'affaires.

## 2. Transition numérique pour les coopératives en services à domicile

Le projet nous a permis d'accompagner le secteur dans sa mutation impliquant la mise en place des nouvelles technologies, et ce, en considérant les notions de maîtrise d'usage, de conduite du changement, de gouvernance, de formation, etc. :

- Cartographie de processus numériques avec la coopérative de Laval
- Questions en section numérique d'une enquête nationale pour mesurer la pratique et la maturité numérique
- Production de 12 fiches synthèses
- Outil d'arbre décisionnel sur la maîtrise et autres relativement aux outils et pratiques numériques
- Outil d'autoévaluation de la capacité à changer
- Production de 5 fascicules sur la gestion du changement en contexte de transformation numérique

Le bilan réalisé nous a également permis de calculer l'indice de la maturité numérique du secteur et les travaux prioritaires à effectuer pour entamer des chantiers sectoriels d'envergure en transformation numérique, notamment un chantier sur l'intelligence d'affaires numériques.

Le recensement des besoins de formation a été important pour bien investir dans le développement et l'offre de services à valeur ajoutée pour les coopératives, notamment les dirigeants :

- Qu'est-ce qu'un virage numérique
- Comment évaluer sa maturité numérique

Durant l'année, nous avons constaté que les coopératives ont largement cheminé dans la maîtrise d'usage, la conduite du changement, la gouvernance et la formation, comparativement à l'année 2020-2021 où les membres étaient confrontés à de réelles difficultés d'opération en mode virtuel à cause des changements de pratiques et de culture d'entreprise.

---

## 3. Regard sur la concurrentialité des conditions de travail en service à domicile en milieu coopératif

La réalisation de l'Enquête sur la rémunération globale et sur la structure administrative a permis au Réseau et à ses membres d'obtenir un portrait complet et compatible avec leur réalité. Nous avons pu ainsi analyser les conditions de travail en vigueur sur le plan provincial et régional pour les emplois repères qui ont été retenus.

Plus spécifiquement, les conditions de travail en vigueur dans les EÉSAD ont été comparées à celles présentes dans certains secteurs (fonction publique, réseau de la santé, résidences pour personnes âgées, secteur du tourisme, entretien ménager, alimentation, etc.) où les employés ont à réaliser les mêmes fonctions que les employés des coopératives. Toutes ces informations ont été obtenues en analysant de nombreuses enquêtes sur la rémunération globale réalisées par le gouvernement du Québec, divers organismes (Centre québécois de services aux associations, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, etc.) et firmes privées (Hays, Adecco, Randstad, Half, etc.), ainsi que les politiques salariales et conventions collectives pertinentes. En bénéficiant de différentes sources d'informations complémentaires, nous estimons que les résultats obtenus sont viables et permettent aux coopératives de bien se positionner par rapport à leur propre marché du travail.

Nous avons utilisé une approche plus globale en analysant les principales conditions de travail pouvant avoir des impacts sur l'attrait et la fidélisation des employés soit les salaires (niveau de salaires, progression, etc.), les jours fériés, les congés annuels, les congés de maladie ou mobiles, le régime d'assurances collectives et le régime de retraite. En effet, les besoins en main-d'œuvre représentent un enjeu déterminant pour le développement et la pérennité des coopératives, caractérisé par la nécessité de mettre en place des pratiques d'attrait et de fidélisation des ressources humaines qui soient compatibles avec les besoins de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail, et doivent respecter les capacités de payer des coopératives.

Pour attirer des employés, les coopératives doivent évaluer leur capacité à offrir une rémunération compétitive, alors que la fidélisation exige l'octroi d'une rémunération adéquate tout au long du séjour d'un employé au sein de l'entreprise. Il était donc indispensable que les coopératives puissent disposer de données adéquates afin d'évaluer la concurrentialité de leur rémunération; cela ayant été rendu possible par les renseignements contenus dans l'*Enquête sur la rémunération globale et sur la structure administrative*.

#### 4. Consolidation de l'initiative "Chez moi pour la vie"

Le projet a définitivement permis au Réseau et ses membres de consolider le dialogue social sur le soutien à domicile grâce à l'initiative « Chez moi pour la vie » lancée à l'automne 2021. D'autre part, le projet a également permis de matérialiser des retombées concrètes et durables découlant de la coordination du chantier en appui au recrutement d'aides à domicile, à travers la mise en œuvre de ses plans de recrutement et de valorisation des emplois d'aide à domicile.

##### **Coordination multipartite des grands chantiers prioritaires de l'initiative « Chez moi pour la vie »**

Le projet a eu des impacts significatifs afin :

- d'assurer une complémentarité des services à domicile entre le réseau de la santé et les EÉSAD;
- de déterminer les types de clientèles devant être desservies prioritairement et les développer par le biais des EÉSAD en complémentarité au réseau de la santé;
- de maintenir la suspension ou d'abolir le processus d'appel d'offres pour les services aux personnes vulnérables;
- de bonifier les conditions de travail et salariales des aides à domicile de façon équitable et équivalente aux salaires offerts aux professions comparables;
- de poursuivre le développement des services à domicile en augmentant les sommes destinées aux usagers afin de couvrir une partie importante des services qu'ils reçoivent, sans compromettre l'avancement des conditions salariales des aides à domicile;
- d'assurer l'adéquation entre la formation, les compétences acquises et les besoins actuels et futurs;
- d'assurer l'attractivité, la rétention et la qualification de la main-d'œuvre nécessaire pour répondre aux besoins actuels et futurs en soutien à domicile au Québec.

##### **Atteinte des cibles attendues des travaux d'analyse de la gestion prévisionnelle de main-d'œuvre (GPMO) dans le secteur des services à domicile**

Le projet a eu des impacts significatifs sur :

- L'analyse des pratiques de recrutement du Réseau en soutien à ses membres pour :
  - augmenter le nombre d'aides à domicile par EÉSAD;
  - améliorer la rétention de la main-d'œuvre / les conditions de travail (Benchmarking CISSS/CIUSSS);
  - améliorer les conditions salariales des aides à domicile.
- Partenariat pour le recrutement à l'international
- Recrutement et diversification du profil des aides à domicile (relève, immigration, homme, etc.)
- Veille des appels d'offres de services d'assistance personnelle
- Déploiement de l'outil d'autodiagnostic des pratiques de recrutement sur l'extranet du Réseau

### Déploiement de leviers de communications sectorielles et vitrine Web

Le projet a eu des impacts significatifs sur :

- L'analyse de métriques de la vitrine Aide chez soi afin de faire de la veille sur les résultats de trafic sur la page Devenir préposé(e)
- Dédier une page Facebook à la valorisation du métier (<https://www.facebook.com/jaideadomicileeesad>)
- Lister des plateformes qui sont référencées par Google Emploi et déterminer une stratégie de diffusion
- Multiplier les démarches similaires à [diversite.aidechezsoi.com](https://diversite.aidechezsoi.com), dont : <https://www.chezmoipourlavie.com/> et <https://jaideadomicile.com/>
- Positionner FAPAQE comme un autre avantage social au métier d'aide à domicile (formation rémunérée, accélérée et reconnue)

### Réalignement du Centre de recrutement national (TRIE) pour bonifier le recrutement d'aides à domicile

Le projet a eu des impacts significatifs sur :

- Adapter le forfait au niveau des types de services offerts (exemple : forfait bronze = affichage et transfert de CV seulement, forfait argent = affichage, transfert de CV, entrevues téléphoniques et entrevue à planifier rapidement avec l'entreprise, forfait or = exemple chasseur de têtes pour des aides à domicile, prévoir des entrevues, rencontre virtuelle avec les aides à domicile, événements virtuels que nous pourrions créer)
- Réduire le nombre de manipulations avant l'envoi des CV aux EÉSAD (questionnaire)

## Coordination de l'initiative « Chez moi pour la vie » | Bailleur de fonds : Fondation Mirella et Lino Saputo

Afin d'entamer un dialogue social sur le soutien à domicile, le Réseau de coopération des EÉSAD a lancé l'initiative « Chez moi pour la vie » à l'automne 2020. En février 2021, un sondage Léger a confirmé la pertinence de cette initiative. En effet, 83 % des personnes interrogées se reconnaissent dans l'affirmation « Chez moi pour la vie », dont 91 % des plus de 55 ans. Si cette volonté de demeurer et de vieillir chez soi est forte, il n'en demeure pas moins que les répondants sont beaucoup moins nombreux à l'estimer réaliste – seuls 63 % d'entre eux.

La population québécoise semble donc résignée et très consciente du fait que l'accessibilité n'est pas au rendez-vous. La révélation de ce sondage est que moins de 1 % de la population envisage d'être hébergé en CHSLD. Il est aussi intéressant de noter que 83 % des 65 ans et plus estiment que les impacts négatifs de la COVID-19 auraient eu moins de répercussions pour les aînés avec de meilleurs services de soutien à domicile.

Le Réseau affirme donc que le Québec doit rapidement prendre un virage concret et majeur vers le soutien à domicile. Afin d'orchestrer ce virage qui se veut un changement de paradigme face à la réalité que nous connaissons, tout particulièrement en regard des enjeux de recrutement d'aides à domicile, l'organisation a donc proposé d'entamer un vaste chantier sur le soutien à domicile en abordant trois thèmes identifiés comme étant primordiaux par l'ensemble des entreprises d'économie sociale en aide à domicile (EÉSAD) du Québec, soit :

- l'accessibilité
- l'offre
- la main-d'œuvre en services à domicile



Le Réseau estime plus pertinent que jamais de promouvoir les travaux de l'initiative «Chez moi pour la vie» et d'en assurer la coordination des chantiers prioritaires. Afin de répondre aux besoins à venir, le Québec dispose de plusieurs moyens pouvant assurer l'accessibilité et l'autonomie décisionnelle. Les 100 EÉSAD présentes sur l'ensemble du territoire du Québec constituent un des moyens les plus simples et les plus économiques afin de consolider et développer les services à domicile.

À titre de leader dans cette démarche et avec le soutien financier de notre partenaire la FONDATION MIRELLA ET LINO SAPUTO, le mandat du Réseau de coopération des EÉSAD a été de rassembler les acteurs concernés par les aînés soit les groupes communautaires, les associations représentant les proches aidants, des experts en gériatrie sociale, des chercheurs, etc. Le projet a ainsi permis de coordonner des représentations communes avec documents à l'appui mettant à l'avant-plan une offre de services concertée et complémentaire afin d'assurer le maintien à domicile des personnes âgées dans le respect de leur environnement.

## Formation des dirigeants | Bailleurs de fonds : Conseil québécois de la coopération et de la mutualité et Emploi-Québec

Afin que les personnes en perte d'autonomie ou ayant des limitations fonctionnelles bénéficient durablement des valeurs d'entraide et de solidarité, le Réseau de coopération des EÉSAD multiplie les initiatives en vue de consolider et de développer les activités de formation de ses membres. Grâce au financement du programme de formation des dirigeants, en vertu d'un partenariat entre le Conseil québécois de la coopération et de la Mutualité (CQCM) et Emploi-Québec, les dirigeants des coopératives peuvent renforcer leurs compétences (les formations sont également disponibles pour les OBNL, mais selon différentes modalités).

Le Programme de formation des dirigeants a essentiellement pour objectif d'appuyer l'entrepreneuriat coopératif en soutenant les réseaux coopératifs sectoriels et territoriaux qui organisent des formations ayant pour but de :

- Améliorer les compétences et l'efficacité des dirigeants, administrateurs, gestionnaires et employés de coopératives
- Favoriser l'émergence d'un « leadership coopératif »
- Préparer la relève dans les entreprises coopératives, notamment en formant les membres aux fonctions de dirigeants;
- Assurer la transmission des valeurs et des principes du mouvement coopératif
- Favoriser l'interopération et le partage de contenu de formation entre les réseaux

### En 2021-2022 voici les formations promues par le Réseau :

- Civilité- diversité et inclusion
- Démystifier la méthode agile en milieu de travail
- Enquête rémunération 2022
- Formation de virage numérique
- Formation maturité numérique
- Formation MPA gestion déploiement outils numériques
- Gestion de la performance
- Leadership
- Libérez la créativité des équipes et des individus
- Prévention détresse psychologique
- Résilience

### Le Réseau a également investi en formation de ses formateurs :

- Le b.a.-ba de l'économie sociale
- Les meilleures pratiques d'accompagnement en planification stratégique

## Programme de transformation numérique des entreprises collectives | Bailleur de fonds : ministère de l'Économie et de l'Innovation

### Intelligence d'affaires sectorielle en services à domicile



Ce programme vise à sensibiliser, à former et à accompagner les entreprises collectives dans leur processus de transformation numérique. L'initiative permet d'accélérer le virage numérique des coopératives et des organismes à but non lucratif d'économie sociale.

Depuis janvier 2022, le Réseau réalise le projet Intelligence d'affaires sectorielle en services à domicile. Ce projet a pour objectifs :

- d'offrir aux EÉSAD un centre de rapports personnalisés regroupant l'information utile à la prise de décision selon les enjeux de l'entité ou les réalités régionales (volets financiers, ressources humaines, opérationnels, administratifs, etc.);
- de supporter les processus d'amélioration des EÉSAD en leur offrant un outil permettant d'évaluer leurs forces et faiblesses et de suivre les changements au cours du temps;
- de faciliter le partage des informations pertinentes découlant de ces rapports entre les EÉSAD et leurs dirigeants, entre les entités participantes et avec le Réseau de coopération des EÉSAD et ce, afin d'améliorer la comparabilité et la vision des EÉSAD quant à leurs résultats et de leur permettre de créer des visées sur le plan stratégique.



Sur la plateforme Power BI, il y aura la création d'un espace de travail propre à chaque participant, pouvant accueillir plusieurs rapports d'analyse servant à calculer des indicateurs opérationnels, de performance ou financiers (gestion des horaires, ressources humaines, formation, etc.). Chacun des rapports est modulaire; par conséquent chaque espace de travail sera différent d'une EÉSAD participante à une autre. L'aspect modulable du projet est important afin que le produit final soit personnalisé en fonction des besoins d'information de chacun et de permettre une adhésion plus rapide au projet.

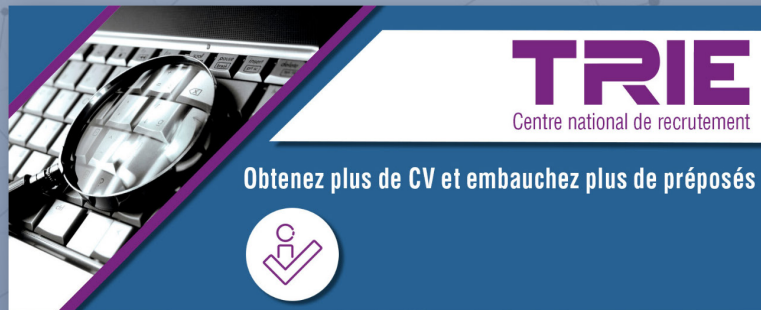
Les participants seront ensuite accompagnés afin de sélectionner des modes de visualisation les plus pertinents à leur situation (courbes, cadrans, tableaux comparatifs, etc.) qui seront par la suite intégrés à un ou plusieurs tableaux de bord (financier, ressources humaines, opérationnels, équilibrés, etc.). Les fonctionnalités de création de tableaux de bord sur Power BI sont très conviviales et permettent la création de plusieurs tableaux en parallèle sur la plateforme. Il sera possible de créer différents types d'accès à ces visuels pour des individus clés désignés par les participants (dirigeants, employés clés, direction des entreprises). L'aspect de sécurité des données sera au cœur de la création de ces accès.

Afin de limiter la saisie manuelle (facteur de frein à l'adhésion et l'utilisation) et de permettre l'automatisation de la mise à jour des rapports, ainsi que des visuels privilégiés par le participant, chaque participant pourra déposer des rapports extraits de ses logiciels (comptables, suivis de la formation, système de paie, système de gestion des horaires) et soumettre de l'information complémentaire dans son propre espace sur un site SharePoint sécurisé. Le traitement de l'information et les calculs de ratios nécessaires à la production des rapports d'analyse et des visuels personnalisés pour l'entreprise seront par la suite automatisés avec les différents outils intégrés à Power BI. Dans un second temps, selon le souhait des participants, la soumission de données d'indicateurs clés des participants au Réseau des EÉSAD sera automatisée à l'aide des outils déjà disponibles dans Office 365, SharePoint et Power BI. Ces indicateurs seront disponibles pour les membres participants, par le biais de différents rapports partagés sur la plateforme Power BI et au portail intégré au site actuel du Réseau de coopération des EÉSAD.

## TRIE

Le TRIE, pour Techniques de recrutement innovantes des EÉSAD, est un projet qui a pris forme à l'automne 2017 afin de venir appuyer la Stratégie 5000 visant l'embauche de 5000 préposés d'aide à domicile pour les EÉSAD du Québec.

L'objectif du TRIE est d'offrir une aide parallèle aux efforts de recrutement des EÉSAD afin de générer une plus grande quantité de candidatures, en se concentrant sur les premières étapes du processus de recrutement, c'est-à-dire la création de l'offre d'emploi, la publication des offres (affichages) et la réception de candidatures.



### Mesures prises au cours de l'année pour améliorer le service

1. Envoi d'un courriel – Formulaire pour cibler rapidement les disponibilités des candidats
  - L'envoi du formulaire permet de transmettre directement le CV plus rapidement aux EÉSAD
  - L'envoi du formulaire permet d'avoir un plus haut taux de réponses des candidats
2. Affichage des offres d'emplois sur Indeed et sur Emploi-Québec
3. Renouvellement fréquent des offres sur Indeed et sur Emploi-Québec

En 2021-2022, ce sont plus de  
**3 417 candidatures**  
 qui ont été envoyées aux EÉSAD participantes.

## PLUMITIFS

Notre service de vérification des plumitifs consiste à vérifier à la date de la demande de vérification s'il y a des dossiers inscrits au plumitif criminel et pénal de toutes les juridictions de chacun des districts judiciaires du Québec ainsi qu'au plumitif criminel des cours municipales. Le service est effectué via le site de la SOQUIJ.



En 2021-2022, ce sont près de  
**3 397 vérifications**  
 qui ont été effectuées.

# AIDECHEZSOI.COM



Informations ▾ Simulateur d'aide financière Demande de service Devenir préposé(e)  
Journée nationale

**?** Besoin d'aide?  
Consultez notre  
tutoriel vidéo!

EN

Trouver des services  
d'aide à domicile

Indiquez votre adresse

RECHERCHER

Vous cherchez un emploi ?

**Aidechezsoi.com** est le portail national de l'aide à domicile au Québec, une plateforme Web unique où il est possible de trouver l'EÉSAD la plus proche de son domicile pour recevoir des services de soutien à domicile ou de poser sa candidature.

## EN 2021-2022, AIDECHEZSOI.COM, C'EST :

**1 644**

DEMANDES DE SERVICES



**1 041**

CANDIDATURES REÇUES



**50 904**

VISITES



**8 388 abonnés**

sur la page [aidechezsoi.com](https://aidechezsoi.com)

En 2021-2022,  
**74 EÉSAD**

ont participé au programme dont la notoriété bénéficie à l'ensemble du secteur.

## Ressources professionnelles.



Les EÉSAD sont un secteur fondateur du centre de services partagés qu'est le Consortium de ressources et d'expertises coopératives. Aujourd'hui le plus important secteur desservi au sein de ce dernier, les EÉSAD ont forgé son offre de services actuelle grâce à leurs besoins en évolution et leur volonté d'être bien soutenus.

Ces organisations sont les premières à profiter de la qualité et de la diversité des ressources à leur disposition.

## Événements.

### MIDI-INFO

Voici les différents sujets qui ont été discutés durant les réunions de l'année 2021-2022

#### 21 avril 2021

Chez moi pour la vie, Journée des PAD, Révision du PEFSAD, Campagne «*Un métier en accord avec MES valeurs*»

#### 19 mai 2021

Journée des PAD, Dossiers politiques, Chez moi pour la vie, Aide chez soi

#### 16 juin 2021

- Dossiers conclus avec le MSSS
- État des lieux du soutien à domicile
- Portrait des EÉSAD
- Enquête nationale EÉSAD 2021
- Projet AMIE

#### 23 septembre 2021

- Décret sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19
- Investissements gouvernementaux, Révision du PEFSAD
- Suivi de conseil d'administration
- Chez moi pour la vie, Entente
- Commercialisation Co-operators

#### 20 octobre 2021

- Mot du président du CA – Martin-Charles St-Pierre
- Rencontres récentes
- Bonne nouvelle !!!
- Consultation sur les investissements gouvernementaux

- Entente des assurances Lussier Dale Parizeau

#### 18 novembre 2021

- Dépistage obligatoire
- Virage vers le soutien à domicile
- Plan d'action concerté
- Consultations prébudgétaires
- Consultations sur le crédit d'impôt pour maintien à domicile des aînés (CMD)
- JNR
- Les 9 et 10 décembre 2021

#### 19 janvier 2022

Proposition du Réseau de coopération des EÉSAD pour l'avenir des services dans le cadre du « *grand virage vers les soins à domicile* »

#### 17 février 2022

Présentation du CSMO-ÉSAC :

- Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et Formation des compagnes/compagnons du PAMT
- Préposé(e) d'aide à domicile
- Bilan en affaires publiques / relations gouvernementales et prochaines étapes

#### 17 mars 2022

Tournée des régions, Levée de l'état d'urgence

## LA JOURNÉE NATIONALE DES PRÉPOSÉES ET PRÉPOSÉS D'AIDE À DOMICILE



La Journée nationale des préposées et préposés d'aide à domicile est un rendez-vous annuel pour témoigner toute notre reconnaissance envers ces travailleuses et travailleurs essentiels.

# Partenariats.

Merci à nos partenaires !



eesad.ca