

LA NOUVELLE SITUATION DES ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE EN AIDE DOMESTIQUE (EESAD):

CONSÉQUENCES SUR LES SERVICES AUX AÎNÉS ET POUR LES PRÉPOSÉES D'AIDE À DOMICILE

- **François Aubry**, professeur, travail social, UQO et IUGM
- **Frédérique Bergeron Vachon**, assistante de recherche



Mercredi 16 novembre 2016 – Montréal

InterActions – CIUSSS Nord-de-l'Île-de-Montréal

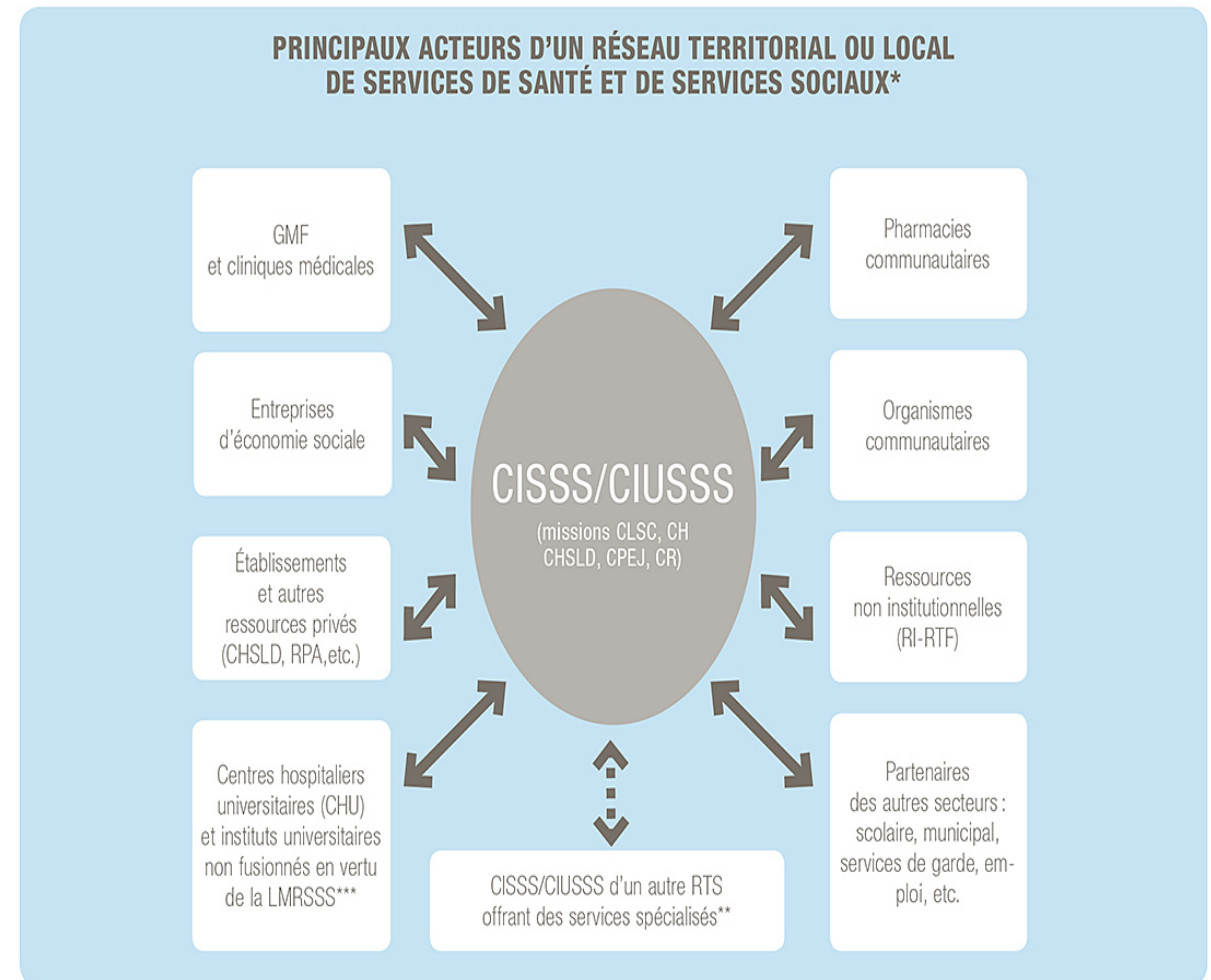


Introduction

- Pourquoi une communication sur les EESAD ?
- Étude non scientifique sur les **rapports entre EESAD et CISSS/CIUSSS**, consécutivement à la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux (Loi 10)
- Étude scientifique sur le fait de **rester ou non en emploi en tant que préposée dans les EESAD**.

Introduction

- **EESAD : tiers-secteur**
 - « Initiative locale dont la mission première est de produire des services à domicile qui répondent aux besoins de ses membres, des citoyens et par extension au bénéfice de la collectivité à laquelle elle appartient ». (FCSDSQ)
 - Grande majorité d'ainés
- AVD
- AVQ (services d'assistance personnelle)
- Autres services (ex: répit)



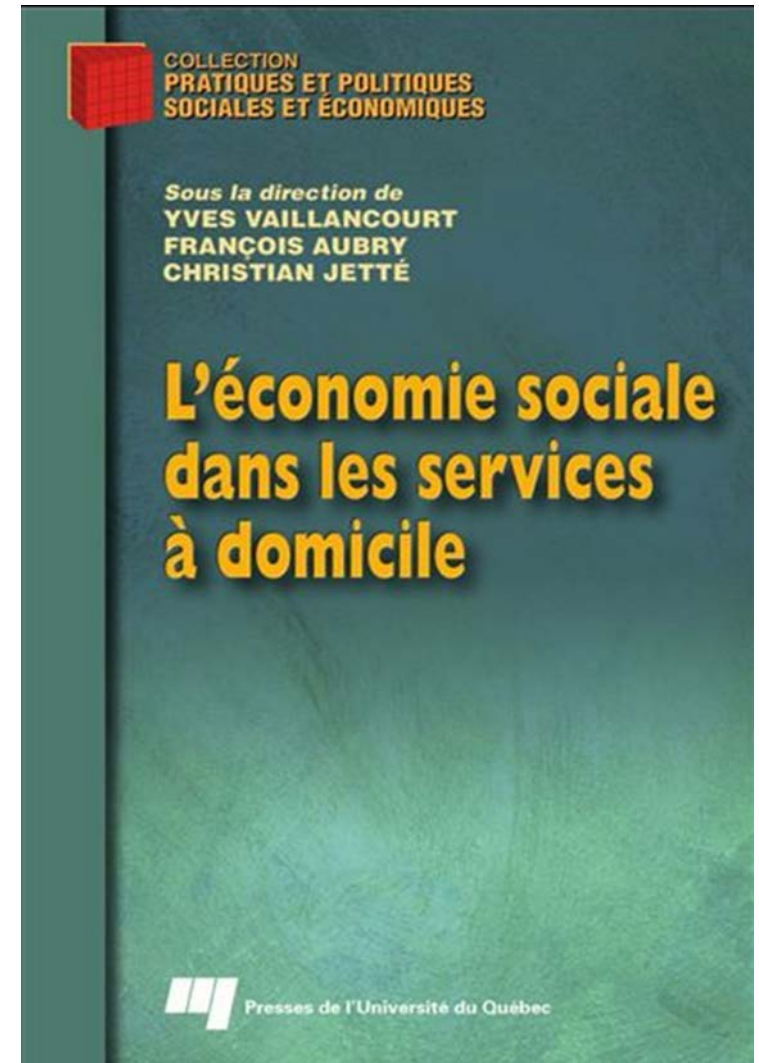
* Un RTS peut comprendre plusieurs RLS. Ces derniers impliquent, à l'échelle locale, les mêmes catégories de partenaires.

** Le CISSS/CIUSSS doit établir, au besoin, des corridors de services régionaux ou interrégionaux pour compléter son offre de service à la population de son territoire.

*** La LMRSSS réfère à la Loi modifiant l'organisation et la gestion du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales.

Introduction

- Ouvrages (2003 et 2009)
- EESAD: créer des **emplois durables**, pas seulement des postes d'insertion + Lutter contre le travail au noir.
- Salaire est trop faible
- Femmes (90%) sont directement touchées ! Difficile de sortir d'un **contexte de précarité**.
- Comment **revaloriser le métier « relationnel »** ?
- Comment rendre l'EESAD davantage démocratique et qualifiante ?



Introduction

- **Intérêts scientifiques et sociaux**

- **Scientifiquement:** peu de travaux actuellement... malgré la transformation du réseaux.
- **Socialement:** un enjeu de transformation du réseaux de services envers les aînés.
 - Transformation du secteur public, de donateur de services (ASSS) à coordonnateur de services
 - Marché des AVQ en plein développement
 - Ouverture de marchés AVQ à des agences privées
 - Transformation du mandat du tiers-secteur !

Méthodologie

- **Étude sur les relations CISSS/CIUSSS et EESAD**
 - Recension de littérature
 - Informations issues d'un colloque sur la collaboration EESAD / CISSS-CIUSSS
 - Entrevues:
 - 3 entrevues avec des responsables des EESAD (Montréal et Lanaudière)
 - 1 informatrice de l'INESSS
 - 3 informatrices de la DSAPA de 3 CIUSSS
- **Projet « Rester en emploi en tant que préposées en EESAD »**
 - 20 entrevues avec des préposées d'aide à domicile en EESAD, dans 4 régions: Outaouais, Estrie, Laurentides et Montréal

1. État de lieux

Lecture générale de la transformation du réseau

- Loi 10: Transformation des CSSS en CISSS et CIUSSS
- Limitation des services ASSS dédiés aux AVQ et AVD par le CISSS / CIUSSS
- Dotation de contrats AVQ aux « partenaires » du RTS (EESAD et agences privées)
- Pression du MSSS pour que les EESAD fassent des AVQ
- **Centralisation et uniformisation des règles** par le MSSS et les CISSS / CIUSSS concernant :
 - les indicateurs et critères de sélection des prestataires (pas de différenciation selon la « mission sociale » des EESAD)
 - les montants des prestations AVQ
- Qualité des services: définition floue

1. État de lieux

- **Rapports EESAD – CISSS / CIUSSS**
 - **Changement d'interlocuteur:** perte d'expertise et d'expérience commune dans l'interface entre les EESAD et les CISSS / CIUSSS.
 - « **Mains liées** » des personnes ressources (ex: coordinatrice) pour favoriser la mission sociale des EESAD ou la priorité locale.
 - **Lourdeur dans les mécanismes de communications** (à qui parler pour la gestion des ententes de services avec le CIUSSS, table des EESAD)

1. État de lieux

- **Stratégies ou résistances ?** Le cas des directions SAPA
 - Volonté de maintenir le lien... mais ont « les mains liées »
 - Tension entre la volonté politique de **favoriser le partenariat** (EESAD) et la logique d'**optimisation des ressources** (conflit entre DSAPA et D-Finances : limites en termes de \$\$).
 - Plus de latitude pour les **régions** ? (Montréal: plus d'agences privées).
 - **Stratégies (limitées...)** de **gestion des indicateurs de sélection** pour favoriser les EESAD avec qui l'entente a été positive (qualité et expertises).

1. État de lieux

- **Une crise identitaire?** Le cas des directions EESAD

Jouer la compétition...

- Mise en avant d'un discours et d'une logique davantage « entrepreneurial », avec un vocabulaire : « Gagner le marché », « miser sur la concurrence », etc.
- Développer de nouveaux marchés... quand on en a les moyens (ex: clientèle aisée).
- Fusion d'EESAD
- Miser sur les bons salaires pour « asphyxier » les agences privées

Ou se retirer

- Ne pas rentrer dans la logique de concurrence des AVQ : Miser sur les AVD
- Miser sur le temps « relationnel »

2. Ce qu'il reste du social...

- Pas de cadre formel qui reconnaît la mission sociale :
 - **Somme de compromis fragiles**
 - Pression pour **rester concurrentiel**, malgré leur mission sociale
 - Manque d'appui des partenaires extérieurs (Centres locaux d'emploi pour l'insertion, etc.)... mais tentatives pour **garder des liens stratégiques**.
 - **Gestion participative** (usagers, préposées...) et de proximité ... mais complexe.
 - **Volet d'insertion sociale** (formation, reconnaissance des acquis, etc.)... fragilisé.
 - Considération des besoins locaux... fortement réduite.
- **Division entre « économique » et « social » se renforce**

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

- **Projet FRQSC « action concertée » 2014-2017**

- « Les conditions et stratégies gagnantes du maintien en emploi des préposées aux bénéficiaires expérimentées dans les ressources d'hébergement domiciliaires et institutionnelles privées et publiques »

- **Quels milieux ?**

- CISSS et CIUSSS (ASSS et PAB)
- RPA et RI
- EESAD (avec la Fédération des coopératives de services à domicile et de santé du Québec – FCSDSQ)

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

Thématiques

- 1) **Amélioration des conditions de travail** (charge de travail, horaires, statuts d'emplois, salaires)
- 2) **Valorisation des compétences** (nombre et qualité des formations, transmission des savoirs, etc.)
- 3) **Amélioration des rapports au travail** (autonomie, latitude décisionnelle, etc.)

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

- **Analyse entrevues préposées en EESAD**
 - Pas de différences entre régions
 - Souplesse de l'organisation et du gestionnaire
 - Proximité avec le gestionnaire immédiat
 - **Responsabilité dans le fonctionnement** (participation au CE, CA, etc.)

Mais:

- **Conditions salariales** empêchant le maintien en emploi (De 12 à 15 \$ / heure, contre 18 à 22 \$ pour les auxiliaires en CISSS et CIUSSS)
- Variabilité des **heures de travail**
- Peu ou pas d'**avantages sociaux**

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

- **Analyse entrevues préposées en EESAD**
- **Mobilité externe des travailleurs expérimentés** vers les CISSS et CIUSSS ?
- Complexité des trajectoires
 - Souhait de quitter pour un meilleur salaire en CISSS/CIUSSS ... mais passage par un statut d'emploi précaire peu apprécié.
 - **Trajectoires stables** ? Présence ou non d'un second salaire ou d'un appui financier.
 - Beaucoup de **trajectoires « bloquées »**

Enjeu majeur de maintien en emploi (salaire et précarité)

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

- **Analyse entrevues préposés en EESAD**
- **Quelles recommandations ?**
 - Un meilleur **salaire** ? Situation actuelle tendant vers une réduction des salaires.
 - **Assurance des heures d'AVQ** par le CISSS / CIUSSS (« disponibilité permanente »)

ET/OU

- **Prendre en considération les enjeux individuels et familiaux du maintien en emploi** (conciliation travail-famille, flexibilité des horaires, etc.) : rôle du gestionnaire immédiat
- **Développer des parcours de mobilité interne ?**

3. Étude: Rester préposée en EESAD ?

Ce qui fait la différence en EESAD : le temps du lien relationnel et la gestion flexible

- Implication cruciale du **relationnel** pour les préposées...
... même s'il n'est pas considéré dans la liste de « tâches ».
- **Souplesse organisationnelle**, notamment pour faciliter la conciliation travail / famille au niveau des horaires.
- Concertation aisée avec le gestionnaire... surtout quand il existe un « **espace de discussion** ».

Conclusion

- Le MSSS retire sa responsabilité de promouvoir la **mission sociale** des EESAD.
- EESAD: Un modèle terminé ? Quelles différences entre EESAD et agences privées ?

Conséquence pour les personnes âgées

- « Sous-traitance » du service d'assistance personnelle par des agences privées ou EESAD.
- Enjeu de qualité: quelle définition ?

Conséquences fortes pour les préposées:

- Perpétuation d'emplois faiblement payés.
- Peu de structures qui valorisent le métier.
- Rester en emploi ?

Merci pour votre attention!

Des questions?

Francois.Aubry@uqo.ca