

8^e édition

10 et 11 novembre 2017



ÉPREUVE OFFICIELLE

Gestion des ressources humaines

« Ménagez-vous »
OU LES DÉFIS D'UNE FUSION

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés





ÉTUDE DE CAS¹

« *MÉNAGEZ-VOUS* »,
OU LES DÉFIS D'UNE FUSION

Jamal BEN MANSOUR², & Abdelhadi NAJI³

Professeurs en GRH à l'École de Gestion (UQTR)

France LECLERC & Martin-Charles St-Pierre

Directrice générale associée & Directeur général associé
Ménagez-vous, soins et services

¹ Utilisation exclusive pour les candidats à la compétition 'Place à La Relève en gestion – UQTR-2017'

² Pour toute correspondance, écrire à : jamal.ben.mansour@uqtr.ca

³ Contribution égale des deux premiers auteurs



ÉTUDE DE CAS

MÉNAGEZ-VOUS, LES DÉFIS D'UNE FUSION

Issue de la fusion⁴ de deux entités, de la volonté de deux amis de longue date - dirigeant de chaque entité -, et de la décision du conseil d'administration (CA) l'été dernier, l'entreprise « *Ménagez-vous* » offre à sa clientèle deux services : services de soins et services à domicile. Il s'agit d'une entreprise d'économie sociale parmi plus de 7 000 autres opérants au Québec. « *Ménagez-vous* » se fixe comme objectif l'amélioration de la qualité de vie des citoyens et citoyennes, et fait la promesse d'offrir un service d'aide à domicile optimal qui comblera le moindre souci de sa clientèle. « *Ménagez-vous* » offre ses services à toutes personnes de 18 ans et plus demeurant sur le territoire du grand Trois-Rivières.

En cette belle journée d'automne, les affaires s'amorcent comme à l'habitude dans les locaux de « *Ménagez-vous* ». Pour ce premier trimestre après la fusion, Mme Annie St-Pierre, directrice associée du secteur entretien ménager, et M. Antoine Leblanc, directeur associé du secteur soins à domicile, s'assoient autour d'une table dans la salle de réunion située au fond du hall de réception. Il s'agit de la toute première réunion de réflexion stratégique, de planification et de suivi des faits saillants des opérations. **M. Leblanc** amorce la discussion en pointant du doigt une chronique de la revue « *Économie sociale* » faisant état des défis présents et à venir liés à la disponibilité de la main-d'œuvre dans les régions au Québec ; à la blague, M. Leblanc souffle doucement « *ce n'est pas dans notre cours* ». À son tour, **Mme St-Pierre** renchérit en montrant un article du journal « *Le Nouvelliste* » paru dernièrement sur le vieillissement de la population au Canada.

Mme. St-Pierre : mon cher collègue, il semble que nous avons bien fait nos devoirs de veille stratégique, cette pratique fort intéressante que nous avons instaurée l'été dernier juste après la fusion de nos deux établissements.

M. Leblanc : absolument ma chère collègue, j'ai lu d'autres articles qui traitent plus ou moins des mêmes thématiques, vieillissement de la population, rareté de la main-d'œuvre, l'immigration et les régions, l'économie sociale, l'environnement et les défis du 21^{ième} siècle. Est-ce des enjeux d'actualité ou des effets de mode comme d'autres sujets qu'on a vu par le passé ?

Mme. St-Pierre : il semble que ces sujets sont bien documentés. Regarde ici ... ! Le Canada, tout entier, vieillit, mais le Québec vieillit plus rapidement que les autres provinces. De plus, Trois-Rivières se fait de plus en plus vieille ! Avec un taux de 19,4 %, elle se place tout juste derrière Peterborough, en Ontario, qui affiche 19,5 %. J'anticipe que notre bassin de clientèle augmentera dans les prochaines années, et que nous aurons beaucoup d'ouvrage ... on doit se préparer !!!

⁴ Légalement, on parle de la dissolution d'une des entreprises et le transfert des actifs vers l'autre.

M. Leblanc : absolument Annie, nous devons nous pencher sur la question le plus rapidement possible, hier avant demain ... je veux dire, aujourd'hui même ! En fait, pourquoi ne pas amorcer la réflexion parce que le sujet devient très préoccupant dans le sens où le vieillissement de la population annonce l'augmentation de notre clientèle à la fois pour le service de ménage à domicile, mais également des soins à domicile. Aussi, peut-on continuer à fonctionner avec le bassin de nos employés actuels ? Doit-on élargir ce bassin ? Et comment pouvons-nous composer avec la raréfaction de la main-d'œuvre, en particulier dans notre région ?

Mme. St-Pierre : tu as mis la table Antoine pour une bonne matinée de brainstorming sur les dangers qui guettent notre développement d'affaires et les opportunités qui s'y présentent ... ! Je me rappelle que dans un de mes cours en management, le professeur nous a souvent dit qu'un bon leader, c'est celui qui convertit une menace en une opportunité d'affaires ... Mais, avant d'aller plus loin dans la réflexion, nous devons nous attarder un peu sur notre situation surtout depuis la fusion de nos deux établissements ...

M. Leblanc : ah !!! C'est l'analyste en toi qui parle ... Bien qu'il soit très prématuré de faire une évaluation de notre projet de fusion qui date de seulement l'été dernier, je peux te dire Annie que cette fusion nous a donné un deuxième souffle. Avoir deux directions a également permis à chacun de nous de travailler sur son domaine d'intérêt et selon ses habitudes personnelles. Personnellement, cette fusion m'a permis d'avoir le temps de faire ce que j'aime, et de concentrer mes énergies là où je suis bon ... Les faits sont là, nous disposons actuellement d'une masse d'employés au soutien administratif et au service à la clientèle qui dessert nos deux directions. Toutefois, là où j'ai un bémol, c'est les systèmes de nos opérations en particulier celui de la facturation. Ils méritent un vrai ajustement vu l'augmentation de notre clientèle ... Optimiste par nature, je suis très satisfait de l'avancement du projet !!!

Mme. St-Pierre : tout à fait, surtout que notre équipe de travail est là depuis longtemps. Aussi, nous sommes capables, toi et moi, de partager nos réflexions, de confronter nos idées et d'avancer plus loin. Depuis la fusion, je sens comme si je viens d'avoir un nouvel emploi, un nouveau souffle. Je suis plus dans le développement du secteur. Toutefois, la GRH devient un défi de taille depuis quelque temps. Moi, je m'occupe de la GRH dans mon secteur. Environ 120 employés d'entretien travaillent sous la responsabilité de deux agents d'affectation qui les mettent en lien avec notre clientèle. Toi, tu as une coordinatrice qui gère tes 10 préposés chargés des soins à domicile et une agente d'affectation qui s'occupe de leur travail.

M. Leblanc : c'est vrai, moi, je m'occupe du personnel aux soins, les dix préposés. Ça paraît peu de préposés, mais ils font chaque année environ 15.000 heures de travail. Est-ce que mes oreilles me jouent des tours ou tu viens de parler de défis de taille en GRH Annie ?

Mme. St-Pierre : c'est ben de valeur, il y a 2 ou 3 ans, à chaque ouverture de poste, les candidatures arrivaient en masse, oui oui en masse ! Nous avions l'embarras du choix. On sélectionnait les CV puis on passait les entrevues pour 5 ou 6 personnes avant de choisir notre candidature préférée. Malheureusement, c'est du passé ... nous ne pouvons plus nous permettre ça.

M. Leblanc : *Ouais, ouais*, on n'avait même pas besoin d'afficher les postes, les CV étaient à portée de main dans notre banque de candidatures.

Mme. St-Pierre : de bouche à oreille, les candidatures arrivaient à chaque fois qu'en avait besoin. Les gens se connaissaient. Un employé ou un client pouvait parler de *Ménagez-vous* et *pouf*, les cv arrivaient. On n'avait pratiquement pas besoin d'afficher un poste. Maintenant, on doit chanter la pomme, notre banque de CV est complètement vide. Depuis environ un an, il faut qu'on soit en affichage ou en renouvellement d'affichage et des fois des candidats qui confirment leur présence, mais ne se présentent même pas à l'entrevue. Historiquement, plusieurs entreprises comme la nôtre choisissaient de former leur propre personnel, nous on avait fait le choix d'aller chercher à l'externe, des gens qui avaient déjà leur diplôme (DEP) en soins infirmiers, de préposés aux bénéficiaires.

M. Leblanc : effectivement, il y en avait pour les fins et les fous. Chaque année, deux cohortes sortaient de la commission scolaire avec leur diplôme et nous n'avions pas de problème à répondre à l'exigence de notre gros client, le CIUSSS (centre intégré universitaire de santé et de services sociaux) qui consistait à embaucher des préposés ayant un diplôme de DEP. Mais, depuis 6 mois, il n'y a plus de cohorte de préposés aux bénéficiaires. La formation n'est plus offerte. C'est pourquoi tout récemment, une formation certifiée est offerte aux employés d'entreprises comme la nôtre pour préparer nos propres préposés. La formation a même été écourtée et peut se faire en beaucoup moins de temps que dans le cadre du DEP (120 heures de formation au lieu d'environ 1000 heures pour le DEP). Présentement, nous avons une cohorte d'une vingtaine d'employés d'entretien ménager qui termineront leur formation dans les prochains mois. Ça nous permettrait d'avoir une bonne masse d'employés pour les soins à domicile.

Mme. St-Pierre : ce sera tout de même délicat d'avoir des préposés avec un DEP et d'autres sans DEP qui auront à faire les mêmes tâches, donc au même salaire. Tout un défi Antoine, n'est-ce pas ? En tout cas, on doit prendre le temps de regarder ce nouveau choix et d'évaluer ses impacts sur notre développement.

M. Leblanc : exactement, on ne devrait pas passer dans le beurre. On ne sait pas encore si les préposés avec un DEP et ceux qui ont été formés en peu de temps vont avoir le même salaire.

Mme. St-Pierre : il faut dire qu'on n'avait pas beaucoup de choix. Mais, notre bassin en entretien ménager va être affecté puisqu'il va fournir des employés à ton secteur – soins à domicile - Antoine, ceux et celles qui vont choisir de suivre la formation pour devenir préposés. La formation est offerte dans des conditions attrayantes : les employés sont rémunérés pendant la formation, des horaires flexibles leur sont proposés et les coûts de la formation sont entièrement assumés par l'employeur. Mais, je reste convaincu que nous trouverons des solutions pour renforcer notre bassin d'employés dans les deux secteurs.

M. Leblanc : ma chère Annie, valeur d'aujourd'hui, mon bassin de recrutement se trouve dans ton secteur. Mais tu comprends que la demande de services est complètement différente en soins à domicile puisqu'on est lié par contrat à notre donneur d'ordre (le CIUSSS) qui nous garantit un certain nombre d'heures d'ouvrage par année. Nous devons alors honorer notre contrat, on n'a pas le choix ... !

Mme. St-Pierre : ben je le sais, en entretien ménager, nous sommes capables de gérer les horaires en cas de manque de main-d'œuvre. Nos clients peuvent patienter un peu, une semaine ou deux, et ça nous laisse beaucoup de flexibilité dans la gestion de nos tâches. Toutefois, nous ne restons pas les bras croisés, nous continuons à faire appel aux bonnes vieilles méthodes de recrutement. Les affichages dans les centres locaux d'emploi, le bouche-à-oreille, les recommandations de nos employés. Mais comme tu le sais, maintenant je ne fais plus de tri de CV comme ce que je faisais avant puisqu'on ne reçoit pas beaucoup et sur les candidats qui se présentent le choix porte plus sur le domaine des soins que sur celui de l'entretien. Auparavant, des horaires fixes conventionnels (8h à 5h et fin de semaine au repos) nous permettaient d'attirer plus d'employés comparativement à d'autres secteurs d'activité économique. Les femmes qui voulaient retourner sur le marché du travail après plusieurs années à la maison, les usines qui fermaient leurs portes, les conjointes de ceux qui perdaient leurs emplois dans ces usines sont des sources de recrutement qui ne sont plus disponibles. Il semblerait que ces avantages, d'autrefois, ne sont plus d'actualité.

M. Leblanc : je m'excuse, mais c'est la réalité de toutes les entreprises. Historiquement, des entreprises comme les nôtres ne pouvaient se permettre au début d'offrir des salaires très élevés. Par contre, nous avons toujours eu une combinaison d'avantages sociaux intéressants (congés de maladie, régimes de retraite, assurance santé, vacances ...) et comme le travail est effectué à l'extérieur de l'entreprise, nous devons payer des frais de déplacement, le kilométrage réalisé durant les déplacements chez les clients et bien sûr, les employés sont payés pendant le temps consacré aux déplacements.

Mme. St-Pierre : eh oui, le bon vieux temps, ça me paraît loin, mais je me permettais de choisir parmi une tonne de CV. Présentement, à l'entrevue d'embauche, c'est beaucoup plus moi qui donne de l'information et puis je pose des questions aux candidats, je ne veux pas qu'ils viennent me dire plus tard qu'ils ne savaient pas ceci ou cela. Avec les années, je me suis rendue compte que certains peuvent venir me voir après l'embauche pour me dire, ça tu ne m'avais pas parlé, je ne m'attendais pas à cela, ... Mais, c'est vrai, notre affichage de poste est un affichage standard.

M. Leblanc : un affichage standard, tu veux dire qu'il n'est pas nécessairement axé sur la réalité du travail.

Mme. St-Pierre : oui, il va beaucoup plus montrer les avantages du poste : flexibilité des horaires, salaire, avantages sociaux plus importants que ce qui est exigé par les normes du travail, remboursement des frais de déplacement, ... Bref, tout ce qui peut les accrocher. Mis à part ça, je sais que nous sommes sur le même bateau, mais je devrais être plus préoccupée par la situation que toi, n'est-ce pas ?

M. Leblanc : Oh que non ma chère Annie. Ça me rassure de voir qu'une cohorte va diplômée dans pas longtemps, mais je ne sais pas combien vont rester chez nous. Comme tu le sais, plusieurs de nos préposés nous ont quittés pour aller travailler dans le réseau de la santé. C'est bizarre, il est notre client et notre concurrent en même temps, c'est lui qui nous offre les contrats, mais aussi nos préposés nous quittent pour aller travailler chez lui. Ça ne prend pas la tête à Papineau, mais le salaire plus élevé les attire. Pour environ 3 \$ de plus sur le taux horaire de base, ils changent d'employeur. Mais aussi, plusieurs rêvent de travailler pour le réseau de la santé. Au bout de quelques mois (moins de 6 mois), ils nous

quittent pour le réseau de la santé, il y a du roulement. Ceci dit, certains vont faire le chemin inverse parce qu'ils ne se sentent pas heureux dans le réseau de la santé. La lourdeur du réseau fait en sorte que les horaires sont souvent objet à changement. Il y a un manque de cohésion dans les horaires et un manque d'informations, ce qui rend la situation instable. Chez nous, notre coordonnatrice a beaucoup de proximité avec chaque préposé. Elle connaît sa famille, son histoire de vie. Le choix de proximité fait partie de nous depuis longtemps, bien avant la fusion de nos deux entités. Le travail est effectué en totalité chez les clients et nos préposés viennent au moins une fois par semaine à nos locaux pour rencontrer leurs collègues. Même lorsque nos employés prennent la décision de quitter l'entreprise, ils vont prendre le temps d'aviser bien à l'avance, question de nous laisser le temps de nous adapter ; c'est une relation de confiance que nous avons bâti au fil du temps.

Mme. St-Pierre : J'en conviens, le volet humain est très présent chez nous. Le soutien, l'aide et l'écoute font partie de nos valeurs. Même en entretien ménager les relations avec la clientèle sont personnalisées. Notre clientèle est constituée majoritairement de personnes âgées ou en perte d'autonomie et plusieurs préfèrent être servis par la même personne. La relation peut aller au-delà de la relation d'affaires pour devenir une relation d'aide et d'écoute. Cependant, nos contraintes ne sont pas pareilles. La clientèle de l'entretien ménager n'est pas prise en otage si le service n'est pas assuré à temps. Ce qui est certain, c'est que le changement d'affectation de nos employés (des services ménagers vers les services de soin) n'affecte pas notre clientèle. Par contre, je pense qu'on ne s'offre pas des occasions pour que les employés de nos deux secteurs puissent se rencontrer et socialiser.

M. Leblanc : Absolument, les horaires de nos deux secteurs ne sont pas similaires et les possibilités d'organiser des rencontres ne sont pas nombreuses. Mais, au niveau des soins, autant que faire se peut, les équipes se rencontrent. Les conflits d'horaires et les changements de dernière minute font partie des contraintes. Comme la formation de nouveaux préposés est en cours, il va falloir mettre sur place plus de réunions.

Mme. St-Pierre : je suis d'accord, même si la carrière de certains employés peut se poursuivre dans le secteur des soins, je pense que des réunions doivent être prévues. Tes employés sont toujours invités au party de Noël, mais ne viennent pas. C'est compréhensible parce qu'ils ne se rencontrent pas durant l'année. Avec ces contraintes d'horaires, trouves-tu ça facile la formation des nouveaux préposés Antoine ?

M. Leblanc : non pas nécessairement, mais nous nous ajustons. Les formations se donnent en dehors des horaires du travail, les soirs et les fins de semaines. Elles tiennent compte aussi du niveau scolaire et des capacités d'apprentissage de nos employés. En plus, ils sont payés durant la formation qui leur est payée par le gouvernement. Des fois même, ils sont payés temps et demi en participant à cette formation. Il va surtout falloir qu'on trouve un moyen pour les retenir chez nous après la formation. Ce sera vraiment dommage de perdre nos préposés après tant d'investissement.

Mme. St-Pierre : les bottines doivent suivre les babines mon cher Antoine. Mais nous leur garantissons quand même 30 heures de travail par semaine dès qu'ils commencent à travailler, chose qu'ils n'ont pas dans le réseau de la santé. Il est vrai que le salaire joue aussi. Au risque de me répéter, nous leur offrons plus que le salaire, mais penses-tu qu'on devrait revoir notre structure salariale ?

M. Leblanc : ce n'est pas une mauvaise idée Annie, sauf que c'est une question de volume. Pour le moment, nos préposés peuvent faire beaucoup de déplacements pour aller offrir les services à nos clients. Des fois, les frais de déplacement coûtent plus cher qu'un service de soins de 30 minutes par exemple. Les dépenses reliées à ces déplacements viennent alourdir les charges dans notre secteur. Je suis un peu perplexe. Garantir plus d'heures de travail occasionne beaucoup plus de déplacements à nos préposés, ce qui alourdit les coûts de nos opérations. Ajoutons à cela les possibilités d'absence qui exigent des remplacements, favorisant ainsi plus d'heures supplémentaires. Ce n'est pas évident. Mais globalement, on s'en sort bien.

Mme. St-Pierre : effectivement, si on met nos deux secteurs ensemble, on s'en sort bien. Le secteur d'entretien ménager compense pour les pertes dans le secteur des soins. L'entretien ménager est un programme gouvernemental depuis 1998. C'est pourquoi il reçoit, depuis 2005, annuellement des frais de gestion du gouvernement. Par contre le secteur des soins est en achat de services. Nous sommes payés pour chaque heure offerte au réseau de la santé et le tarif est le même peu importe si le service est offert le jour, le soir ou pendant un jour férié. Nous devons être créatifs pour améliorer la notoriété et l'attractivité de notre entreprise !

M. Leblanc : excellente idée Annie, surtout que notre région vieillit. Nos services seront de plus en plus demandés. Je comprends maintenant le défi de taille en GRH dont tu m'as parlé en début de notre rencontre. C'est à nous d'être plus créatifs pour transformer toutes les menaces en opportunités d'affaires comme disait ton professeur. Nous devons présenter une nouvelle stratégie à notre conseil d'administration. Ah, il est déjà midi, il reste encore beaucoup de travail à faire ... je te propose d'arrêter pour le moment, et nous reprendrons la réflexion après le lunch. J'aimerais discuter avec toi des possibilités d'élargir notre bassin de main-d'œuvre au-delà de la région de Trois-Rivières. Il semble que notre région commence à intéresser aux nouveaux arrivants ... Ah, j'ai un appel sur mon cell., je te rejoins à notre salle à manger Annie ... à tantôt.

Mme. St-Pierre : à tantôt Antoine, et surtout n'oublie pas notre rencontre de 16h00 avec les conseillers externes en GRH.

VOTRE MANDAT

En tant que conseiller(ère) externe en GRH, votre mandat consiste à proposer un plan d'action GRH à la direction « *Ménagez-vous* » pour les cinq prochaines années. Vos interlocuteurs directs sont Mme Annie St-Pierre, directrice associée du secteur entretien ménager, et M. Antoine Leblanc, directeur associé du secteur soins à domicile. Votre plan devrait inclure un volet stratégique et un autre opérationnel.

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : Description de tâches et obligations des employées

ANNEXE 2 : Liste des tâches en aide à la vie domestique (AVD)

ANNEXE 3 : Affichage 1

ANNEXE 4 : Affichage 2

ANNEXE 1 : Description de tâches et obligations des employées

- Effectuer chez des particuliers: entretien ménager régulier, grand ménage, préparation de repas sans diète, approvisionnement et courses, buanderie, répit.
- Gérer leur horaire, leur agenda (vacances, maladies...)
- Rencontrer les clients (visite de courtoisie)
- Travailler avec différentes technologies et produits
- Respecter le code d'éthique
- Assurer leur propre déplacement
- Référer des nouveaux clientes/clients (promouvoir les services)
- Remplir chaque semaine un rapport d'activité et gérer adéquatement son dépôt (coffre)
- Participer aux rencontres d'équipe et aux formations
- Rapporter les situations particulières pour que le personnel administratif puisse intervenir en respectant la confidentialité
- Dépister et référer (problèmes de santé, sécurité et/ou social) en donnant les coordonnées des organismes pouvant venir en aide à la clientèle
- Soutenir la formation professionnelle et l'intégration à l'emploi
- Suivre et respecter le guide de l'employée
- Respecter les demandes et les horaires de la clientèle
- Avertir immédiatement le personnel administratif de toutes modifications à l'horaire
- Remplir les obligations et répondre aux demandes de la Mutuelle de prévention en santé et sécurité au travail
- Apporter le courrier, les factures et toutes autres communications que l'employeur a besoin de faire parvenir à la clientèle

- S'assurer de bien facturer les tâches effectuées chez la clientèle
- Avertir la clientèle en cas d'absence, d'annulation ou de congé et offrir d'appeler au bureau pour un remplacement
- Respecter la politique de responsabilité pour les bris

ANNEXE 2 : Liste des tâches en aide à la vie domestique (AVD)



**Liste des tâches en
aide à la vie
domestique (AVD)**

Juillet 2017

Voici une liste non exhaustive des types de tâches pouvant être exécutées par nos préposées d'aide à domicile. Cette liste peut être modifiée par l'administration de Ménagerez-vous en tout temps si le besoin se présente.

Travaux légers (19.50 \$/h)	
Laver les planchers (vadrouille et balayeuse)	Époussetage
Rangement	Laver les meubles
Électroménagers (intérieur et extérieur)	Lessive
Salle de bain	Faire la vaisselle
Préparation de repas	Approvisionnement et courses

Travaux lourds (22.50 \$/h) Tranches de 15 minutes minimum à l'intérieur d'un rendez-vous	
Murs	
Plafonds	Portes-patio (vitres) intérieures et extérieures
Travaux extérieurs	

Grand ménage (22.50 \$/h) Tranches de 15 minutes minimum à l'intérieur d'un rendez-vous	
Intérieur des garde-robes ☐	Ventilateurs, fixtures et plafonniers
Intérieur des armoires	Laver les stores

Lavage des fenêtres (23.00 \$/h) Tranches de 15 minutes minimum à l'intérieur d'un rendez-vous
<ul style="list-style-type: none"> • Ce montant inclus les accessoires et produits

Pour toutes questions au sujet des tâches nous vous demandons de communiquer avec une de nos agentes d'affectation au 819 379-5333 (poste 102 ou 103).

La direction de Ménagez-vous

76, boul. Sainte-Madeleine, Trois-Rivières (Québec) G8T 3K6

819 379-5333 | info@menagezvous.org | aidechezsoi.com

ANNEXE 3 : Affichage 1



- Entreprise d'économie sociale d'aide à domicile
- Établie à Trois-Rivières depuis 1998
- Fusion de Ménagerez-vous les Forges et Ménagerez-vous du Rivage en 2017
- Plus de 140 employé(e)s
- Plus de 3 000 clients, à 75 % des personnes âgées ou en perte d'autonomie
- 2 types de service :

1. Services à domicile : entretien ménager, préparation de repas, courses, dans des maisons privées.

Emploi temps plein : moyenne de 30 heures par semaine; KM remboursés à 0.48\$/km; congés de maladie, + de fériés que les normes du travail; horaire entre 8h00 et 17h00 du lundi au vendredi. Salaire de base : 11.41\$/h avec deux augmentations de 2% par année. Régime de retraite, horaire fixe (pas beaucoup de changements de clients), conciliation travail famille, possibilité pour du temps partiel si les plages horaires disponibles sont toujours les mêmes.

2. Soins à domicile : AVQ (aide à la vie quotidienne) aide au bain, à l'habillement, au lever, au coucher, à la mobilisation, à l'alimentation.

Service de répit pour les proches aidants; être en soutien aux conjoints (es), à la famille etc.

Emploi temps plein : moyenne de 30h/semaine; KM remboursé à 0.48\$/km; Journées de maladie cumulatives au nombre d'heures travaillées, fériés selon les normes du travail; Salaire de base : 15.00\$/h. Régime de retraite; horaire fixe à la semaine; Hauts d'uniformes payés;

Horaire variable : doit être disponible une fin de semaine sur deux (obligatoire) de jour et de soir.

Doit posséder un permis de conduire valide.

DEP ou Formation obligatoire. PDSB et RCR à jour



OFFRE D'EMPLOI

Plusieurs postes à combler

Pour un emploi stable et durable;

joignez-vous à notre équipe dynamique qui compte plus de 140 employé(e)s !

Ménagez-vous, entreprise d'économie sociale d'aide à domicile établie depuis 1998, qui désire offrir à la population de Trois-Rivières une gamme complète de services à domicile, est à la recherche de :

Préposés à domicile

Elle/Il effectue chez des particuliers: l'entretien ménager régulier, le grand ménage, les travaux lourds, la préparation de repas sans diète, l'approvisionnement et les courses, la buanderie.

Exigences :

- Compétences : honnêteté, autonomie, ponctualité, grande capacité d'adaptation, minutie, entregent, bonne capacité physique;

Rémunération :

- Salaire de base : 11.25 \$; 11,41 \$ après 2 mois
- Remboursement des frais de déplacement

Poste :

- Permanent
- Temps plein
- Jour, semaine

Lieu de travail : Tous les secteurs de Trois-Rivières et Saint-Étienne-des Grès

Date prévue d'entrée en fonction : mai 2017

Les personnes intéressées sont priées de faire parvenir leur curriculum vitae au :

76 boulevard Ste-Madeleine, Trois-Rivières, G8T 3K6

Ou à : emploi@menagezvous.org