

EquiTravail

RAPPORT ANNUEL  
D'ACTIVITÉS

2012 - 2013

## TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	3
1. MISSION DE L'ORGANISME	4
2. CLIENTÈLE	5
3. ORGANIGRAMME	7
4. ÉQUIPE DE TRAVAIL	8
5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	10
6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	11
7. RÉSULTATS	12
7.1 Admissions	12
7.2 Placements	15
7.3 Orientation	16
7.4 Évaluation intellectuelle	17
8. ACCÈS ENTREPRISE	17
8.1 Le Service Accès Entreprise	17
8.2 Le mandat d'Accès Entreprise	17
8.3 Le mandat du Fonds Accès Entreprise	18
8.4 Le bilan de l'accompagnement	19
8.5 Les autres activités	20
8.6 Les activités de promotion et de représentation	20
8.7 Le partenariat	20
9. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE	21
10. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION	22
10.1 Services offerts	22
10.2 Avantages	22
11. COLLABORATION ET MEMBERSHIP	26
11.1 Membership	26
12. FORMATION	27
13. LES COMITÉS	27
14. PERSPECTIVES D'AVENIR	27
15. CONCLUSION	28

*Dans le présent rapport le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination, seulement dans le but d'alléger le texte.*

## **MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE**

C'est avec plaisir que nous vous présentons le rapport d'activités 2012-2013.

Pour concrétiser notre mission dans la dernière année, tous les membres de l'équipe ont mené à bien leurs tâches et responsabilités respectives régulières, en plus de participer à des formations et à des projets spéciaux.

Parlant de nouveaux projets, cette année *ÉquiTravail* a coréaliser trois vidéos de sensibilisation. Ces vidéos témoignages se veulent porteurs d'un message d'espoir pour les personnes vivant avec une problématique de santé mentale. Le 19 mars dernier nous avons fait le lancement des vidéos et ils sont maintenant disponibles à tous sur You Tube. Nous tenons à remercier Manon, Marie-France et Simon qui ont accepté de partager publiquement leur réalité d'intégration en emploi.

Nous profitons de cette tribune pour transmettre nos remerciements. Nous remercions les membres de l'équipe pour leur travail et leur implication. Nos remerciements s'adressent aussi aux membres de mon conseil d'administration qui s'impliquent dans plusieurs dossiers.

Nous remercierons nos bailleurs de fonds ; Emploi-Québec et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale pour leur reconnaissance de notre travail ainsi que leur contribution financière. À *ÉquiTravail*, notre façon de faire implique la coopération de plusieurs autres collaborateurs tels que les intervenants des réseaux, des ressources communautaires, des réseaux d'employabilité et les employeurs. Nous les remercions de leur collaboration. Nous tenons à souligner la collaboration de SPHERE-Québec sans qui certaines intégrations en emploi seraient impossibles. Nous ne pouvons passer sous silence l'accomplissement des participants qui se transforment, s'adaptent, font les efforts nécessaires et relèvent le défi quotidien de l'intégration en emploi, ce sont eux les vrais acteurs de la mission d'*ÉquiTravail*.

Encore cette année, nous avons tiré avantage de la rareté de main-d'œuvre et de l'économie favorable dans la région de Québec et Portneuf dans plusieurs secteurs d'activités économiques. Cette situation favorise l'ouverture d'esprit des employeurs à intégrer nos participants. Cette réalité régionale, combinée aux objectifs inscrits au plan d'action de la Stratégie Nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, influence nos travaux et se reflète dans nos résultats de placements.

PAULETTE C. GAUVIN  
Présidente du conseil d'administration

SONIA CHARLAND  
Directrice générale d'*ÉquiTravail*

## 1. MISSION DE L'ORGANISME

### *Une mission essentielle aux objectifs*

ÉquiTravail a pour mission de favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien sur le marché du travail.

Ses services s'adressent à des personnes qui rencontrent des obstacles en raison d'un problème de santé mentale, de limitations intellectuelles ou d'un trouble du spectre autistique.

### *Une vision directrice*

Afin de lutter contre l'exclusion et pour favoriser le droit au travail, ÉquiTravail vise :

- ❖ L'appropriation et la valorisation du potentiel de chacun ;
- ❖ À favoriser l'accessibilité au marché du travail par l'émergence de projets novateurs ;
- ❖ À devenir un agent de changement auprès de la collectivité et des entreprises ;
- ❖ À demeurer la référence en services spécialisés d'aide à l'emploi pour les clientèles desservies.

### *Des valeurs fondamentales*

Les valeurs d'ÉquiTravail reposent sur trois principes qui guident ses actions, ses choix et son développement :

- ❖ L'équité ;
- ❖ Le respect ;
- ❖ La coopération.

### *Un engagement soutenu*

Afin de réaliser sa mission, ÉquiTravail s'engage à offrir des services professionnels et de qualité.

- ❖ Il offre un service spécialisé de main-d'œuvre aux personnes qui vivent des difficultés particulières dans leurs démarches de recherche d'emploi, et ce, en complémentarité avec les CLE. Il propose également aux employeurs de combler leurs besoins de main-d'œuvre avec un personnel correspondant aux exigences de l'emploi.
- ❖ Outre le service d'aide à l'emploi offert à Québec et à Portneuf, les membres du conseil d'administration, de concert avec l'équipe d'intervenants, pilotent des services complémentaires dans le cadre de la mission de l'organisme. Les services Accès Entreprise, Groupes d'entraide, et Agent d'intégration sont des services qui favorisent la création et le maintien en emploi de notre clientèle. ÉquiTravail œuvre sur les territoires de Québec, Portneuf et dans la région de Charlevoix pour le service Accès Entreprise.

## 2. CLIENTÈLE

La clientèle d'ÉquiTravail est constituée de personnes qui rencontrent des obstacles :

### *Santé mentale*

Problématique liée à la santé mentale, qu'elle soit de nature transitoire :

- ❖ Épuisement professionnel ;
- ❖ Dépression situationnelle ;
- ❖ Anxiété, etc.

ou qu'il s'agisse de troubles graves :

- ❖ Dépression majeure ;
- ❖ Schizophrénie ;
- ❖ Trouble affectif bipolaire, etc.

### *Limitation intellectuelle ou problèmes d'apprentissage*

Problèmes entraînant des difficultés au plan de l'apprentissage, de la compréhension ou une lenteur dans l'exécution de certaines tâches :

- ❖ Déficience intellectuelle ;
- ❖ Intelligence limite ;
- ❖ Trouble déficitaire de l'attention, etc.

### *Trouble du spectre autistique*

- ❖ Autisme de haut niveau ;
- ❖ Syndrome d'Asperger ;
- ❖ Autisme non spécifié, etc.

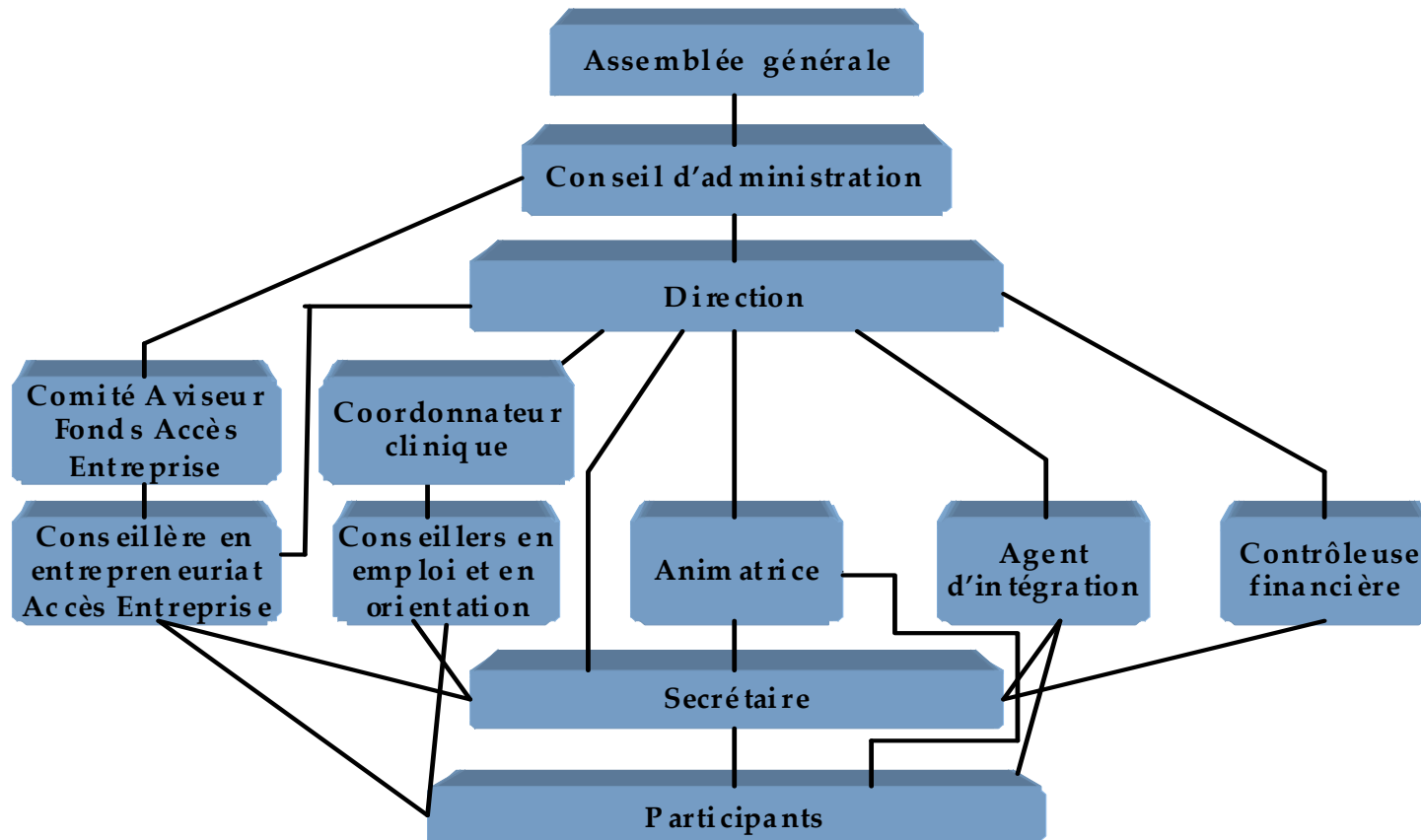
La situation de notre clientèle est spécifique à chacun et très variable. Certains sont peu scolarisés et d'autres sont bacheliers, certains ont une connaissance réaliste du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, tandis que d'autres possèdent peu de connaissances en cette matière.

D'autre part, en plus d'avoir un problème de santé mentale, des limitations intellectuelles, un trouble d'apprentissage ou un trouble du spectre autistique, certains participants ont des démêlés avec la justice, un problème de toxicomanie, d'alcoolisme ou un handicap physique.

Notre clientèle est majoritairement composée de prestataires de l'assistance emploi ce qui entraîne, pour certains d'entre eux, une augmentation du stress due à leur situation économique précaire.

Le profil de notre clientèle ne correspond pas toujours aux définitions et aux caractéristiques que l'on s'attend généralement à retrouver chez des personnes en recherche d'emploi. Là est notre défi : composer avec les différences spécifiques de chacun, les prendre en considération dans un plan d'action individualisé, et ce, afin de les amener à vivre un succès d'intégration à l'emploi.

3. ORGANIGRAMME



#### 4. ÉQUIPE DE TRAVAIL

*ÉquiTravail* c'est une équipe dynamique et qualifiée. Elle est composée de professionnels formés dans divers domaines des sciences humaines. Que ce soit en orientation et counseling, en travail social, en psychologie, en relations industrielles, en psychoéducation ou en éducation spécialisée, plusieurs membres de l'équipe cumulent de nombreuses années d'expérience dans des domaines reliés au counseling d'emploi. La mise en commun de ces expertises permet de répondre tant aux besoins de la clientèle qu'à ceux des employeurs.

##### **Voici la liste des membres du personnel :**

###### **Madame Danye Bouchard**

Agente d'intégration en emploi  
Formation : Technicienne en éducation spécialisée  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2006

###### **Madame Sonia Charland**

Directrice générale  
Formation : Technicienne en éducation spécialisée et Attestation en entrepreneurship  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1989, dont dix ans comme conseillère en emploi et cinq ans comme agente de développement. Directrice générale depuis 2005

###### **Madame Stéphanie Cloutier**

Conseillère en emploi  
Formation : Bachelière en sciences de l'orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

###### **Monsieur Francis Couillard**

Conseiller en emploi  
Formation : Technicien en travail social et Certificat en gestion des ressources humaines et relation de travail.  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

###### **Madame Sophie Coulombe**

Conseillère en emploi  
Formation : Bachelière en service social  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2000

###### **Madame Nicole Dubé**

Animatrice de Groupes d'entraide  
Formation : Certificats universitaires en pratique psychosociale et en animation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2005



**Madame Mélanie Dubuc**

Conseillère en entrepreneuriat Accès Entreprise  
Formation : Bachelière en psychosociologie  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

**Madame Guylaine Duguay**

Secrétaire-réceptionniste  
Formation : DEP en secrétariat et en comptabilité  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2007

**Madame Karine Gagné**

Contrôleuse financière  
Formation : DEP en secrétariat et en comptabilité et Certificat en entrepreneurship  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1999

**Madame Denise Gallant**

Conseillère en orientation et en emploi  
Formation : Bachelière et Licence en orientation scolaire et professionnelle  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1989

**Madame Pascale Girard**

Conseillère en emploi  
Formation : Bachelière en counseling et orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1997

**Madame Anne Godbout-Deschênes**

Conseillère en orientation et en emploi  
Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

**Madame Myriam Lachance**

Conseillère en emploi  
Formation : Bachelière en service social  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis janvier 2013

**Madame Sabrina Lee**

Conseillère en emploi  
Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2010

**Madame Maude Loubier**

Conseillère en emploi  
Formation : Technicienne en travail social  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2007

**Monsieur André Parent**

Conseiller en orientation et en emploi – Coordonnateur clinique  
Formation : Bachelier en psychologie et Maîtrise en sciences de l'orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2003

**Madame France Perras**

Conseillère en emploi  
Formation : Bachelière en orientation et Maîtrise en sciences de l'orientation  
En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2003

**5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le conseil d'administration d'*ÉquiTravail* réunit des personnes provenant de différents secteurs d'activité de la collectivité. Elles sont impliquées activement dans l'actualisation de notre mission et la bonne gestion administrative de l'organisme.

Madame Paulette C. Gauvin, présidente

Madame Lili Plourde, vice-présidente

Madame Lynda Hébert, secrétaire trésorière

Monsieur Clément Beaucage, administrateur

Madame Monique Duguay, administratrice

Monsieur Mario Charlebois, administrateur

Monsieur André Parent, représentant des employés d'*ÉquiTravail*

## 6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI

ÉquiTravail offre un ensemble de services d'aide à la recherche d'emploi visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de ses clientèles.

### **La clientèle doit correspondre aux critères d'admission suivants pour recevoir les services :**

- ❖ Résider sur le territoire de Québec ou de Portneuf ;
- ❖ Avoir la capacité d'intégrer le marché du travail et la motivation pour le faire ;
- ❖ Rencontrer des difficultés d'intégration à l'emploi en raison d'un problème de santé mentale, d'une limitation intellectuelle, d'un trouble d'apprentissage ou d'un trouble du spectre autistique.

La démarche est personnalisée, souple et d'une durée variable pour chacun des services. Le nombre d'heures d'intervention est également variable car il dépend de la capacité du participant à réaliser les activités de son plan d'action. Certaines personnes demandent beaucoup d'heures d'intervention tandis que d'autres en demandent un peu moins.

Les services dispensés sont adaptés aux besoins et à la problématique de la clientèle visée et tiennent compte de la nature des déficiences, des forces et limites de chacun. Par ailleurs, les services donnés reposent sur le plan d'intervention qui se réalise à travers des activités intégrées et structurées de façon à permettre aux participants de travailler sur l'ensemble de leurs besoins dans un même processus.

Il s'agit ici d'une intervention en approche globale. Les services se donnent en rencontres individuelles et des ateliers sont aussi offerts en groupe.

### **Afin de bien desservir sa clientèle, ÉquiTravail offre :**

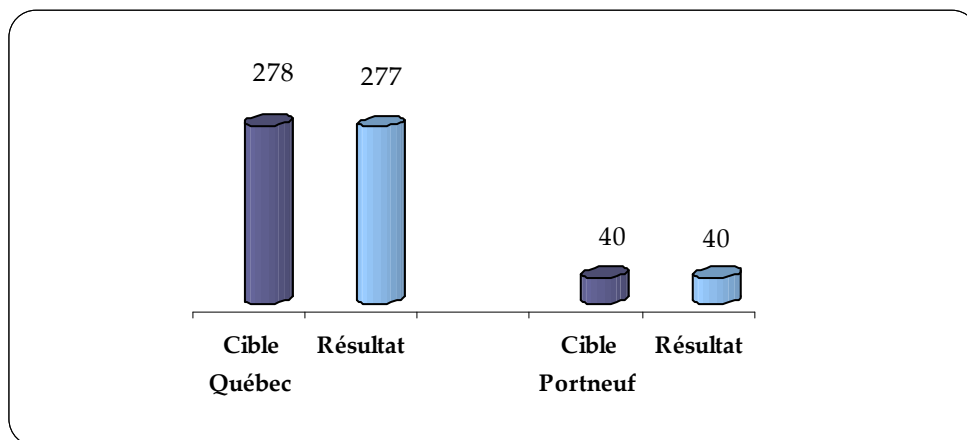
- ❖ La détermination des besoins ;
- ❖ L'évaluation des capacités fonctionnelles de travail ;
- ❖ La connaissance de soi ;
- ❖ L'orientation ;
- ❖ Le counseling d'emploi ;
- ❖ La connaissance du marché du travail ;
- ❖ La méthode de recherche d'emploi ;
- ❖ L'aide au placement ;
- ❖ L'intégration en emploi ;
- ❖ Le service aux employeurs ;
- ❖ Le maintien en emploi.

**De plus, *ÉquiTravail* effectue également les interventions suivantes :**

- ❖ Recrutement d'employeurs potentiels ;
- ❖ Information aux employeurs sur les capacités de la clientèle ;
- ❖ Sensibilisation des milieux de travail ;
- ❖ Adaptation de postes de travail ;
- ❖ Utilisation du programme Contrat d'intégration au travail (C.I.T.) pour l'évaluation, la préparation du dossier, la négociation et le renouvellement ;
- ❖ Utilisation du Fonds d'intégration au travail géré par SPHERE-Québec ;
- ❖ Préparation ainsi que référence de candidats aux différentes Entreprises Adaptées (E.A.) des territoires couverts par *ÉquiTravail* ;
- ❖ Référence au "Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées" (PDEIPH) ;
- ❖ Participation à des tables de concertation pour l'emploi des personnes handicapées.

## 7. RÉSULTATS

### 7.1 Admissions

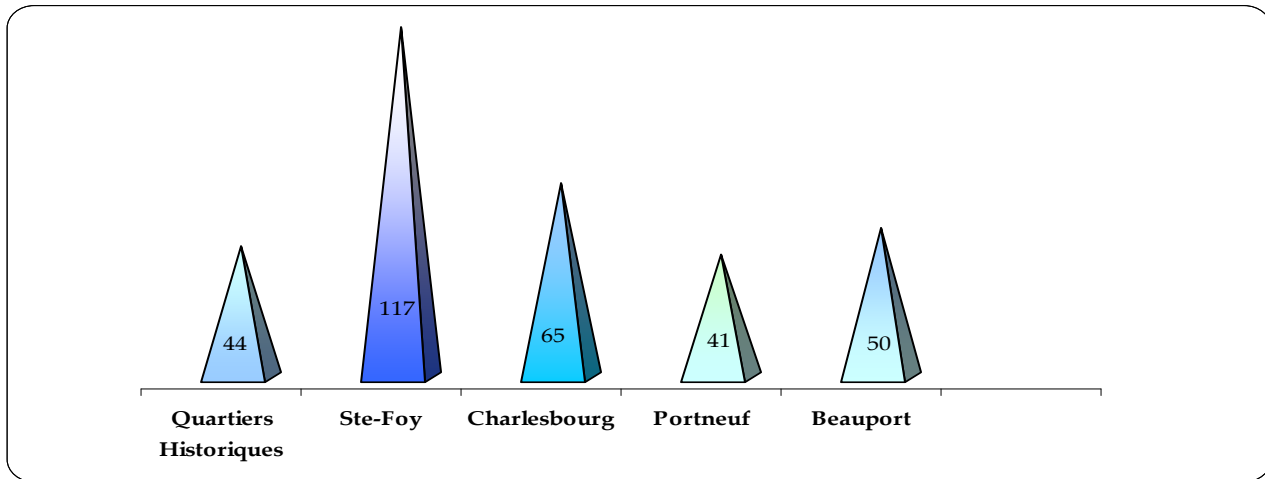


**Taux atteint Québec : 99,6 %      Taux atteint Portneuf : 100 %**  
**Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 99,6 % soit 317 admissions**

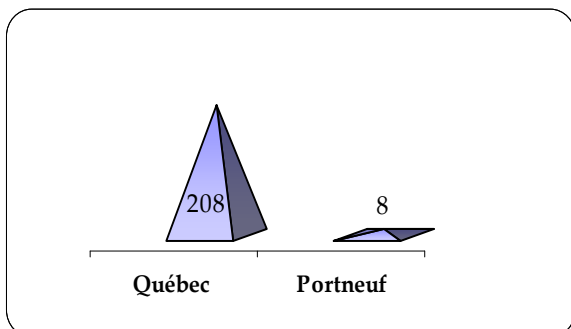
*Clientèles*

Santé mentale (SM)	161	SM + TDA	6
Déficience intellectuelle (DI)	39	SM + TDAH	6
DI + SM	4	Autisme de haut niveau de fonctionnement	1
DI + Trouble déficitaire d'attention (TDA)	2	Autisme + SM	1
DI + TDA(H) avec hyperactivité	1	Syndrome d'Asperger	17
DI + Trouble d'apprentissage	1	Syndrome d'Asperger + SM	4
Trouble d'apprentissage	7	Syndrome d'Asperger + TDA	3
TDA	7	Syndrome d'Asperger + TDAH	2
TDA + Trouble d'apprentissage	6	Trouble du spectre autistique (TSA)	1
TDAH	13	TSA non spécifié	10
TDAH + Trouble d'apprentissage	1	TSA non spécifié + TDA	5
TDA + SM + Trouble d'apprentissage	1	TSA non spécifié + TDAH	1
TDAH + SM + Trouble d'apprentissage	1	TSA non spécifié + DI	1
Épuisement professionnel	8	TSA non spécifié + DI + SM	1
SM + Trouble d'apprentissage	6		

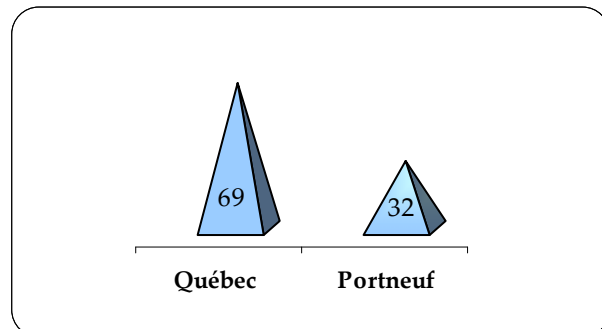
*Répartition des participants admis par territoire des CLE*



*Recrutement direct*



*Référence MSI*



### *Clientèles*

Au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 30 juin 2013, nous avons fait trente-et-une (31) séances d'information / inscription en plus des rencontres individuelles. Deux-cent-soixante-dix-sept (277) personnes ont été admises à Québec et quarante (40) personnes ont été admises à Portneuf.

Notre clientèle n'est pas majoritairement référée par les Centres locaux d'emploi (CLE) pour le territoire du Québec Métro, mais nous pouvons observer que pour la région de Portneuf les références CLE sont plus élevées. Il faut souligner que nous sommes principalement en recrutement direct.

Nous constatons pour l'année de référence 2012-2013 une légère diminution des services pour les personnes vivant avec une problématique de santé mentale soit cent-quatre-vingt-dix-neuf (199) personnes incluant trente (30) personnes présentant une comorbidité et huit (8) personnes ayant vécu un épuisement professionnel comparativement à deux-cent-seize (216) personnes l'an dernier.

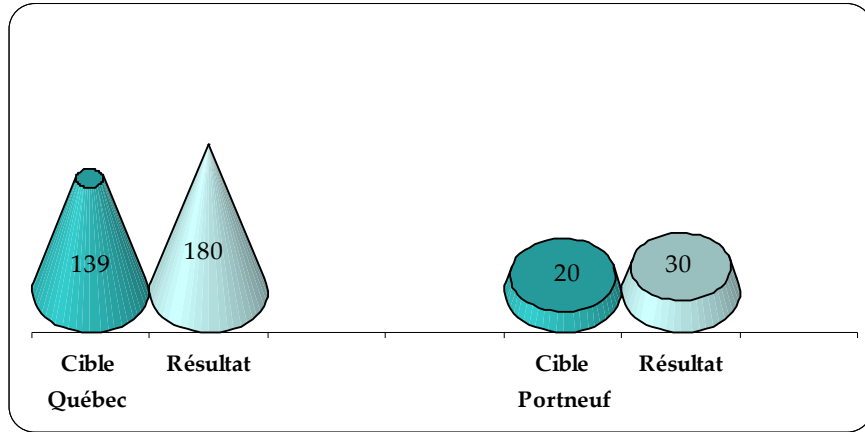
Les services offerts pour les personnes ayant un TDA sont demeurés invariables. Pour cette période, nous avons offert nos services à cinquante-cinq (55) personnes ayant un TDA, ceci incluant trente-cinq (35) personnes présentant une comorbidité.

Comparativement à l'an dernier, les services offerts aux personnes vivant avec un TSA sont en augmentation. Quarante-sept (47) personnes incluant dix-huit (18) personnes présentant une comorbidité comparativement à trente-trois (33) personnes l'an dernier pour la même période.

Pour 2012-2013 nous observons une légère augmentation des services pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, quarante-neuf (49) personnes incluant dix (10) personnes présentant une comorbidité comparativement à quarante-quatre (44) personnes au total l'an dernier.

Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est encore cette année très élevé. Cinquante-trois (53) personnes admises en 2012-2013 avaient plus d'un diagnostic.

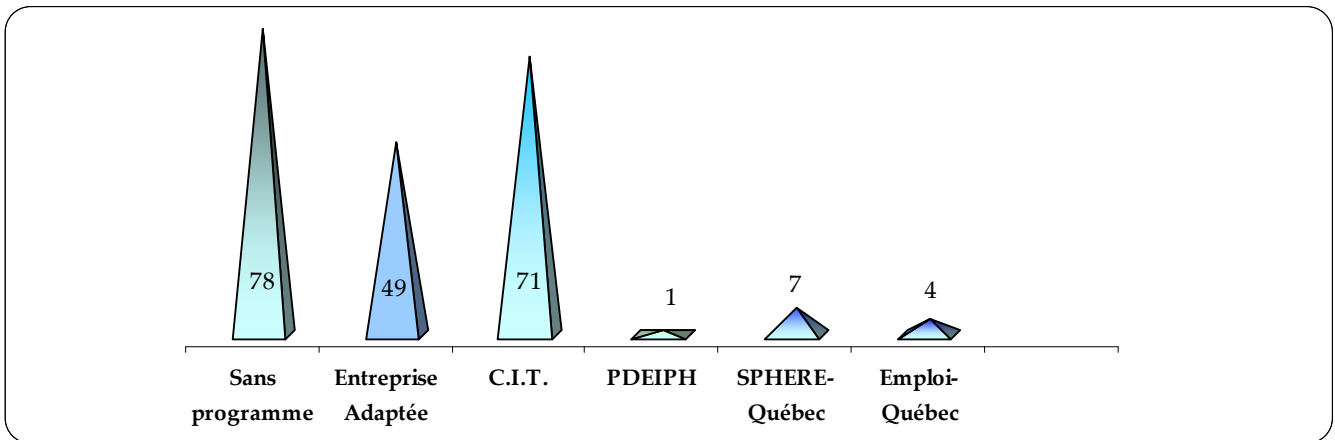
7.2 *Placements*



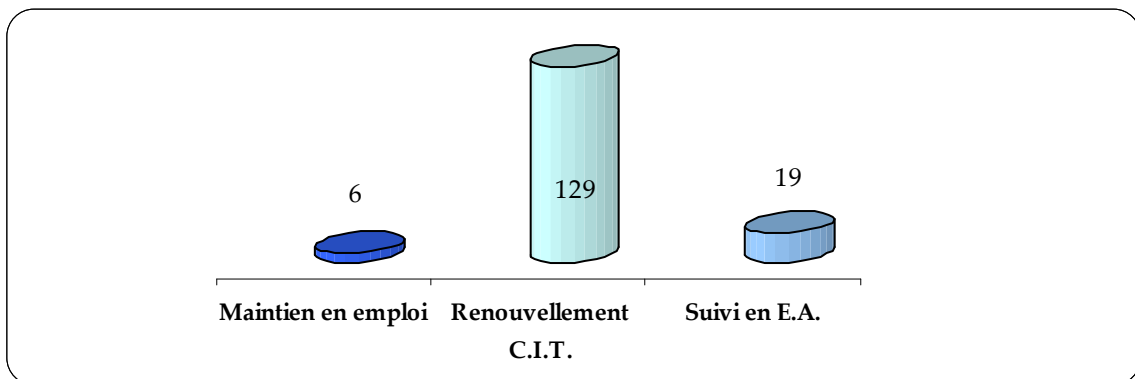
Taux atteint Québec : 129 %      Taux atteint Portneuf : 150 %

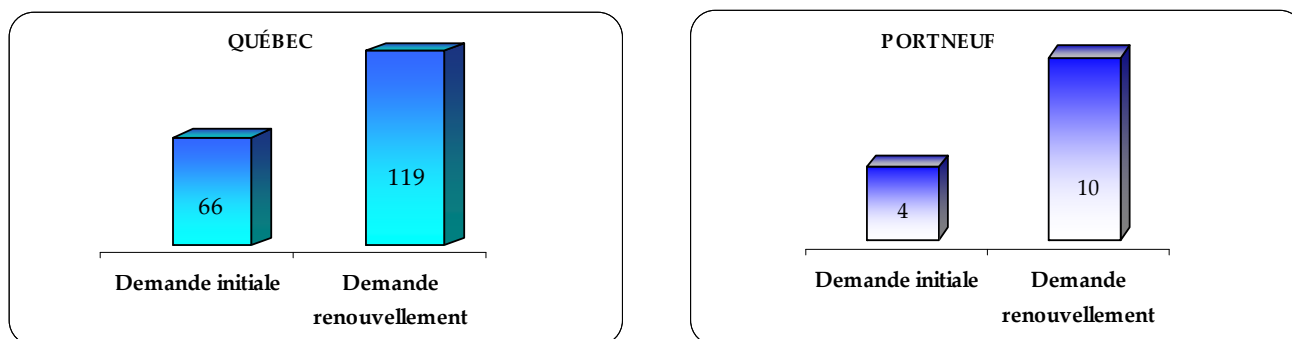
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 132 % soit 210 placements

*Placements avec ou sans support financier*



*Maintien en emploi*



**C.I.T.**

En 2012-2013, nous avons dépassé notre objectif de placements et avons atteint 132 %, c'est-à-dire, deux-cent-dix (210) placements. De ce nombre, 63 % ont été faits en utilisant une aide financière ou un programme approprié à la situation de chaque participant, comme par exemple, un C.I.T., SPHERE-Québec, un PSEA, un PDEIPH ou une subvention salariale. En pourcentage, l'aide financière utilisée cette année est en augmentation comparativement à l'an dernier où nous avons fait 52 % de nos placements avec une aide financière. L'utilisation d'aide financière en augmentation est cohérente avec les situations de nos participants admis. Plus il y a de personnes qui vivent avec de multiples problématiques plus il y a possibilité d'un besoin d'aide financière pour faciliter leur intégration en emploi.

ÉquiTravail tire avantage de la rareté de main-d'œuvre et de l'économie favorable dans la région de la Capitale-Nationale et de Portneuf dans plusieurs secteurs d'activités économiques. Cette situation favorise l'ouverture d'esprit des employeurs à intégrer nos participants. Cette réalité régionale que nous observons depuis quelques années, combinée aux objectifs inscrits au plan d'action de la Stratégie Nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, influence nos travaux et se reflète dans nos résultats de placements.

### 7.3 Orientation

Un processus d'orientation a été fait avec cinquante-cinq (55) participants : quarante-et-une (41) personnes ont eu besoin de ce service sur le territoire du Québec Métro en plus des dix (10) personnes qui avaient débuté le processus l'année précédente et quatorze (14) personnes sur le territoire de Portneuf en plus d'une (1) personne qui avait débuté le processus l'année précédente. De ce nombre, cinq (5) personnes ont abandonné leur démarche suite au processus d'orientation ou pour un problème de santé, une (1) personne a fait de la recherche d'emploi, une (1) personne a reporté son retour aux études, et trente-cinq (35) personnes ont effectué un retour aux études dont vingt-et-une (21) à Québec et quatorze (14) à Portneuf. Au 30 juin, vingt-quatre (24) participants étaient en processus d'orientation.



Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE). Trente-sept (37) personnes admises sur quarante-et-une (41) pour le territoire du Québec Métro, soit 90 % et quatorze (14) personnes admises sur quatorze (14) pour le territoire de Portneuf, ce qui représente 100 %.

#### 7.4 *Évaluation intellectuelle*

Pour l'année 2012-2013 les conseillers en orientation ont fait une (1) évaluation intellectuelle. Ce service est offert de façon très exceptionnelle aux participants qui seraient pénalisés s'ils n'avaient pas accès à ce service dans le réseau de la santé et des services sociaux dans des délais raisonnables.

### 8. *ACCÈS ENTREPRISE*

#### 8.1 *Le Service Accès Entreprise*

Accès Entreprise est le service entrepreneurial d'ÉquiTravail offert aux personnes qui vivent avec une problématique de santé mentale ou qui ont vécu un épuisement professionnel. Adoptant le mode « par et pour », ce service encourage la prise en charge individuelle et collective en donnant à ces personnes la possibilité de démarrer une entreprise, d'accomplir un travail autonome ou un passe-temps lucratif. Elles peuvent ainsi mettre à profit leurs connaissances et leurs capacités afin de relever de nouveaux défis et créer leur propre emploi.

#### 8.2 *Le mandat d'Accès Entreprise*

Notre mandat est de soutenir et d'accompagner les personnes et les organismes en santé mentale désirant réaliser un projet de travail autonome ou d'entreprise.

#### **Ceci, par le biais :**

- ❖ D'un accompagnement au prédémarrage, au démarrage ainsi qu'à toutes les étapes du projet d'entreprise ou de travail autonome ;
- ❖ De formations individuelles ou de groupe en prédémarrage, en gestion du temps et des priorités, en gestion du stress, en comptabilité de base, etc. ;
- ❖ D'un suivi personnalisé aux entreprises démarrées en leur offrant un support technique lié aux opérations ou des références pour les ressources appropriées ;
- ❖ De formations continues adaptées aux besoins émis par les entrepreneurs.

### 8.3 Le mandat du Fonds Accès Entreprise

Le mandat du Fonds Accès Entreprise est d'offrir une subvention aux personnes promotrices et organismes promoteurs, soit dans le cadre d'un passe-temps lucratif ou encore, à l'étape du prédémarrage, du démarrage et d'un développement ou consolidation d'une entreprise ou d'un travail autonome, selon les exigences préétablies.

Les projets d'entreprise ou de travail autonome sont présentés par les personnes promotrices au Comité Aviseur du Fonds Accès Entreprise qui évalue, conseille et le cas échéant recommande l'acceptation ou le refus de la demande de subvention au conseil d'administration d'*ÉquiTravail*. Les demandes de subvention pour les projets de passe-temps lucratifs sont présentées par la conseillère en entrepreneuriat à la Direction d'*ÉquiTravail* qui étudie la demande et approuve ou non le financement.

#### **Le Comité Aviseur du Fonds Accès Entreprise est composé de cinq membres votants :**

- Madame Lynda Hébert, Croissance Travail (représentante de l'AGIR) ;
- Madame Danielle Jean, CLD de Québec (représentante du milieu lié au développement local) ;
- Monsieur Pierre Laurin, Conseiller juridique et consultant en santé au travail (représentant des personnes utilisatrices) ;
- Madame Julie Martel, Ernst & Young (représentante du milieu financier) ;
- Madame Linda Maziade, Fonds d'emprunt Québec (représentante du milieu lié au développement local) ;

#### **et de deux membres non votants :**

- Monsieur Bernard Deschênes, Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale ;
- Madame Mélanie Dubuc, Service Accès Entreprise d'*ÉquiTravail*.

Cette année, il y a eu quatre (4) rencontres des membres du Comité Aviseur pour une demande de subvention dont deux (2) en prédémarrage et deux (2) en démarrage. Les entreprises ayant reçu une subvention en démarrage du Fonds Accès Entreprise bénéficient d'un suivi de 2 ans suite au début de leurs activités.

#### 8.4 Le bilan de l'accompagnement

Voici le bilan du soutien et de l'accompagnement de la conseillère en entrepreneuriat durant les **douze (12) mois** :

- **2 participants ont démarré des entreprises individuelles** : rédaction/correction et ateliers en enseignement de techniques artisanales ;
- **16 nouveaux aspirants promoteurs** ont été accueillis en individuel pour clarifier leur idée de projet ;
- **5 projets d'entreprise ou de travail autonome** sont toujours, au 31 mars 2013, en processus d'évaluation de la faisabilité ou pour des services à la carte ;
- **14 aspirants promoteurs** ont abandonné en cours de processus pour diverses raisons :
  - Ils ne correspondent pas à la clientèle visée et sont référés à d'autres ressources telles, le CLSC, le Centre de crise de Québec, SPHERE-Québec, La Croisée, Le Pavois, Folie/Culture, *ÉquiTravail*, etc. ;
  - L'idée d'entreprise qu'ils avaient ne passe pas le cap de la confrontation à la réalité du marché ;
  - L'évaluation de leurs besoins ou la prise de conscience de leurs forces et limitations les amènent davantage vers une recherche d'emploi ;
  - Ils ont changé d'idée car les démarches de démarrage d'une entreprise étaient trop laborieuses pour eux ;
  - Une instabilité au niveau de la santé mentale a reporté l'avancement du projet.

Il est important de mentionner que pour Accès Entreprise, le fait d'entreprendre une démarche concernant la création d'une entreprise ou d'un travail autonome offre de remarquables opportunités aux personnes promotrices, telles que :

- Confronter leur idée d'affaires à la réalité du marché ;
- Faire l'apprentissage de la réalité entrepreneuriale ;
- Rédiger un plan d'affaires et apprendre ou améliorer la gestion du temps et des priorités, la gestion du stress et l'organisation du travail, la base de la comptabilité, etc.

Les différentes étapes qui mènent au prédémarrage d'une entreprise sont particulièrement riches pour accroître la connaissance de soi, par l'évaluation de ses propres capacités, compétences, limitations et besoins face à ce projet d'affaires.

Bref, pour Accès Entreprise, permettre aux personnes promotrices de valider leur choix d'être entrepreneurs ou non, en vérifiant la pertinence de l'idée d'affaires et en approfondissant leur connaissance d'elles-mêmes, est une étape aussi importante que le démarrage de l'entreprise.

Que les résultats de cette démarche soient de créer leur entreprise ou de débiter une recherche d'emploi, le processus d'accompagnement qui permet de faire un choix éclairé est essentiel.

### **8.5 Les autres activités**

Les activités de formation subventionnées par le Fonds Accès Entreprise :

- **Deux (2) participants** ont suivi la formation en prédémarrage du Fonds d'emprunt Québec ;
- **Un (1) participant** a suivi une formation en rédaction Web offerte par la SOCOM ;
- **Un (1) participant** a suivi une formation sur la gestion du temps offerte via la CDÉC.

Des formations en prédémarrage et en démarrage ont été dispensées de façon individuelle, selon les besoins.

### **8.6 Les activités de promotion et de représentation**

Au cours de l'année, une promotion des services d'Accès Entreprise a été effectuée dans le cadre d'événements ou de représentations auprès d'organismes :

- CLD de la MRC de Charlevoix ;
- CLD de Charlevoix-Est ;
- Cercles d'emprunt de Charlevoix ;
- Journée des partenaires à Portneuf.

### **8.7 Le partenariat**

Par soucis de maintenir un partenariat, la conseillère en entrepreneuriat a :

1. Collaboré avec le Fonds d'emprunt Québec par le biais de références mutuelles de clientèle ;
2. Collaboré avec le CLD de Québec par le biais de références mutuelles ;
3. Collaboré avec plusieurs organismes en santé mentale et les Carrefours jeunesse-emploi.

## 9. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE

Depuis plusieurs années, les travailleurs qui s'identifient à notre clientèle ont accès à des groupes d'entraide afin d'échanger sur leur expérience en emploi. Le but de ces échanges est de permettre aux participants de maintenir leur équilibre au travail et de mettre en valeur leurs forces. Ces échanges en groupes les amènent également à développer des habiletés de résolution de problèmes rencontrés dans les milieux de travail. C'est dans un climat de simplicité, d'humour, de respect et de confidentialité que se déroulent les rencontres.

### *Fonctionnement et déroulement des rencontres*

Les rencontres se font sous forme de causeries-repas et se déroulent à des périodes fixes, c'est-à-dire en soirée, une fois par mois. Les rencontres s'effectuent en deux parties. Il y a tout d'abord la période d'accueil et d'échange concernant les nouvelles récentes ou le vécu au travail, puis la période de discussion portant sur différentes thématiques préétablies par le groupe.

Ayant un rôle motivateur, l'animatrice s'assure que chacun des participants s'exprime en respectant les règles de procédure pour conserver le bon fonctionnement du groupe. Selon le thème de la rencontre, l'animatrice apporte le matériel ainsi que la documentation nécessaire.

### *Thèmes abordés en 2012-2013*

Les thèmes suivants ont été abordés par les différents groupes cette année :

- ❖ Connaissance de soi ;
- ❖ Savoir reconnaître et distinguer ses émotions ;
- ❖ Gérer ses émotions au travail ;
- ❖ Comment recevoir une critique ;
- ❖ Mésentente au travail ;
- ❖ Vidéos témoignages d'ÉquiTravail ;
- ❖ Transformer le négatif en positif ;
- ❖ Exercices pour faire descendre le stress ;
- ❖ L'Intelligence émotionnelle ;
- ❖ Gérer son mental ;
- ❖ Imprévus au travail.

**Des chiffres :** En 2012-2013, un total de dix-neuf (19) rencontres qui ont rejoint deux (2) groupes pour un total de douze (12) personnes.

## 10. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION

### 10.1 Services offerts

Effectuer des visites en milieu de travail pour rassurer la personne lors de l'intégration, faire l'enseignement des tâches, contribuer et implanter les adaptations nécessaires et participer à des processus de résolution de conflits.

- ❖ Assister l'employeur dans l'organisation du travail ;
- ❖ Fournir des outils personnalisés qui favorisent les apprentissages et souvent diminuent le stress et l'anxiété chez le travailleur ;
- ❖ Créer des routines de travail, des outils visuels, des aide-mémoire qui favorisent de bonnes balises de référence pour la personne ;
- ❖ Aider la personne à acquérir de bonnes méthodes de travail par la démonstration ou le faire avec elle ;
- ❖ Aider l'employeur à bien encadrer et superviser le nouvel employé en fonction de ses difficultés ;
- ❖ Faire un suivi régulier et personnalisé auprès de l'employé et de l'employeur afin de s'assurer que tous les deux soient satisfaits.

### 10.2 Avantages

N'étant pas mandaté par le travailleur ni par l'employeur, l'agent d'intégration offre un point de vue objectif et priorise autant la satisfaction de l'employeur que le bien-être de l'employé.

Il est important de mentionner que l'agent d'intégration travaille en étroite collaboration avec le conseiller ou la conseillère en emploi, ce qui favorise une meilleure compréhension de la situation du travailleur et assure ainsi un service plus personnalisé.

*Objectifs visés et moyens utilisés*

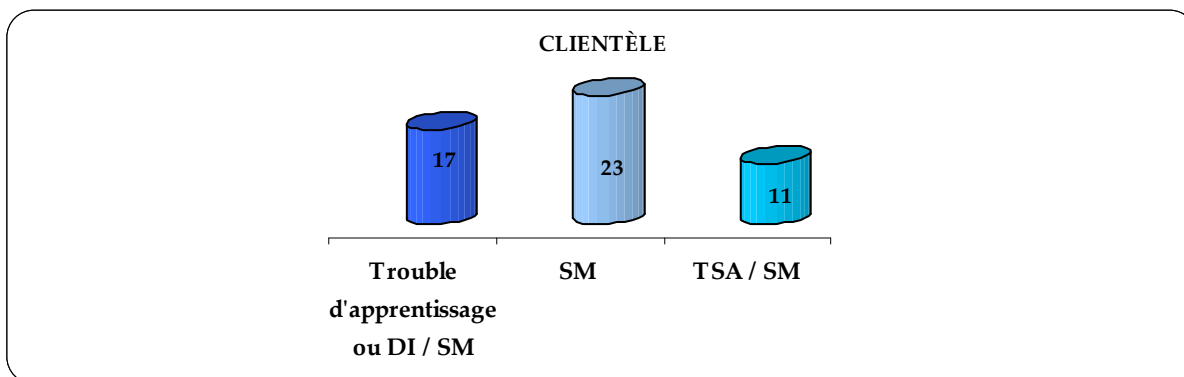
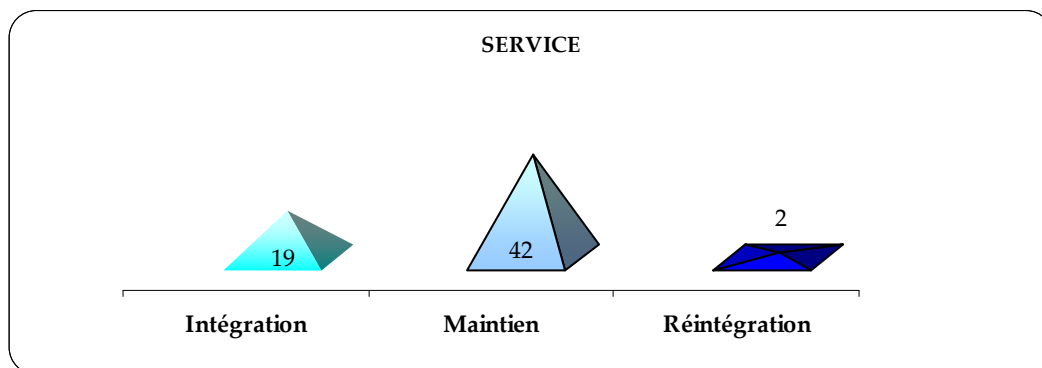
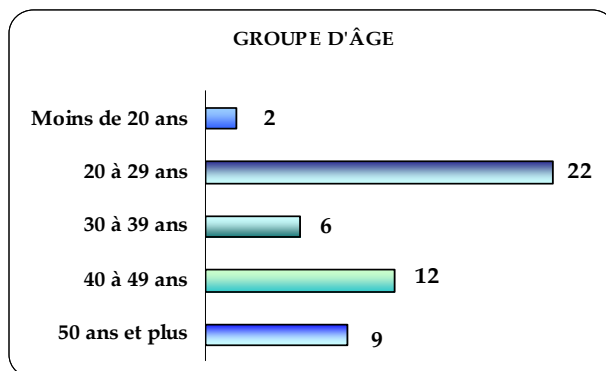
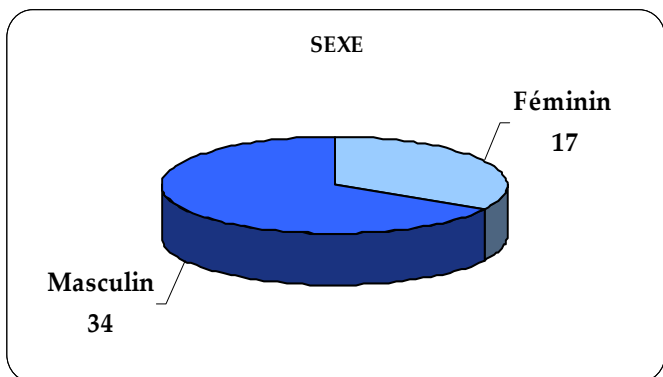
<i>Objectifs</i>	<i>Moyens</i>
<p>Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres préalables avec l'employeur afin d'expliquer le rôle de l'agent d'intégration en emploi et comment cela se traduit au quotidien ;</li> <li>• Visite avec le travailleur en milieu de travail et faire un premier débroussaillage des tâches, du contexte de travail versus d'éventuelles difficultés ;</li> <li>• Contact avec les différents intervenants dans la vie du travailleur afin de coordonner l'entrée au travail (autant dans l'organisation concrète qu'au niveau psychosocial) ;</li> <li>• Présence de l'agent d'intégration en emploi dès les premières journées afin de gérer les situations stressantes au fur et à mesure et ainsi éviter un abandon d'emploi.</li> </ul>
<p>Permettre aux participants d'<i>ÉquiTravail</i> d'avoir un support en milieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ À la carte (adapté à ses propres besoins) ;</li> <li>❖ Sur une base régulière et constante ;</li> <li>❖ Objectif (sans bénéfice à gagner pour l'intervenant) d'un meilleur rendement ou d'une meilleure productivité de l'employé ;</li> <li>❖ Adapté aux besoins et exigences de l'employeur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fréquence des visites selon les besoins du travailleur et du milieu de travail ;</li> <li>• Méthodes d'intervention souples et adaptées à la problématique du client ;</li> <li>• Enseignement des tâches et surtout prise de conscience de la qualité du travail demandé par le milieu ;</li> <li>• Analyse des situations problématiques avec le travailleur afin de les placer dans leur juste perspective (l'agent d'intégration en emploi étant neutre, les nouvelles perceptions amenées sont mieux acceptées).</li> </ul>
<p>Permettre aux participants d'<i>ÉquiTravail</i> de se maintenir plus longtemps en emploi en consolidant les acquis : meilleure confiance en ses capacités professionnelles, donc meilleure rétention sur le marché du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres permettant de recadrer les situations, mettre en valeur les réussites et les renforcer, identifier les objectifs atteints et en fixer de nouveaux afin d'outrepasser la simple intégration, favorisant ainsi l'assimilation de bonnes attitudes et de bons comportements.</li> </ul>

<p>Permettre au milieu de travail d'avoir accès à un service d'encadrement adéquat selon les capacités de leur employé et le contexte de travail, sans alourdir de façon significative leur propre charge de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseignement des méthodes d'interventions appropriées ;</li> <li>• Préparation d'outils personnalisés (cahier de travail, description détaillée des tâches, horaire, listes, aide-mémoire, etc.) ;</li> <li>• Possibilité de favoriser l'acquisition de bonnes méthodes de travail.</li> </ul>
<p>Prévenir les situations problématiques qui conduisent souvent à la perte d'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi régulier et constant, permettant à l'agent d'intégration en emploi de bien comprendre les différents paramètres en jeu, afin de sensibiliser le milieu adéquatement et d'intervenir en conséquence auprès du travailleur.</li> </ul>
<p>Permettre aux conseillers en emploi (C.E.) d'<i>ÉquiTravail</i> d'avoir une meilleure connaissance de leurs participants en emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les évaluations et le suivi fait par l'agent d'intégration en emploi donnent l'heure juste aux C.E. et permettent de négocier adéquatement et équitablement avec les différents partenaires.</li> </ul>

À la lumière des informations précédentes, il est facile de constater que les services de l'agent d'intégration en emploi à *ÉquiTravail* permettent aux différents acteurs de travailler en complémentarité et d'ainsi favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleurs.



D'avril 2012 à mars 2013, cinquante-et-une (51) personnes ont bénéficié du service de l'agent d'intégration. Il est à noter que le travailleur peut avoir besoin des services de l'agent d'intégration à une ou plusieurs étapes de son cheminement en emploi, soit en intégration, en réintégration ou pour le maintien en emploi.



**Veillez noter que certains participants ont reçu plus d'un service.**

## 11. COLLABORATION ET MEMBERSHIP

ÉquiTravail collabore à plusieurs projets et est membre de plusieurs tables ou regroupements et ce, afin de nourrir la synergie et mener à bien sa mission.

### 11.1 Membership

- ❖ La *CDEC* de Québec ;
- ❖ Le *CLD* de Québec ;
- ❖ *AGIR* en santé mentale ;
- ❖ Table de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées de la région de la Capitale-Nationale ;
- ❖ Table d'insertion socioprofessionnelle de Portneuf ;
- ❖ Le *ROSEPH* ;
- ❖ Table de travail au sujet de la Transition École Vie Active, territoire de la Capitale-Nationale (TEVA) ;
- ❖ Table de travail au sujet de la Transition École Vie Active, territoire de Portneuf (TEVA) ;
- ❖ Table de travail au sujet du Prix Reconnaissance du potentiel humain pour la région de la Capitale-Nationale ;
- ❖ Fonds d'emprunt Québec.

### Ateliers, colloques et activités de sensibilisation :

- ❖ Kiosque à la Foire de l'emploi de Québec ;
- ❖ Le Salon Contact Emploi de Portneuf ;
- ❖ Panel au sujet de l'intégration en emploi dans le cadre de la semaine de la déficience intellectuelle ;
- ❖ Plénière sur les enjeux de dire ou non son diagnostic au Pavois ;
- ❖ Émission Radio à CKIA ;
- ❖ Rencontre d'information avec participant Jeunes en action du CJECC ;
- ❖ Panel au sujet de l'intégration en emploi dans le cadre du mois de l'autisme ;
- ❖ Activité de sensibilisation au sujet de l'intégration en emploi dans le cadre de la semaine de la santé mentale ;
- ❖ Bazar de l'emploi St-Sauveur ;
- ❖ Présentation de deux ateliers au congrès de l'AQIS : Agent d'intégration un service complémentaire, essentiel et efficace! et Recette pour une intégration au travail réussie ! ;
- ❖ Journée Famille ... porter l'espoir, Institut universitaire en santé mentale de Québec.

## 12. FORMATION

À *EquiTravail*, nous sommes soucieux de maintenir à jour nos connaissances, d'apprendre et d'utiliser des approches diversifiées et novatrices dans le but d'intervenir de façon appropriée en lien avec les spécificités de nos différentes clientèles et ainsi répondre adéquatement aux besoins de nos participants. Pour ce faire, les employés ont bénéficié de plusieurs formations :

- ❖ L'Ennéagramme, quinze (15) personnes ;
- ❖ Secourisme, deux (2) personnes ;
- ❖ Congrès de l'AQIS, trois (3) personnes ;
- ❖ Journée annuelle d'admission en formation professionnelle, une (1) personne ;
- ❖ Colloque de l'AQRP, trois (3) personnes ;
- ❖ Trouble de l'attachement, onze (11) personnes ;
- ❖ TED et anxiété, une (1) personne ;
- ❖ TED et estime de soi, une (1) personne ;
- ❖ TED et langage conceptuel Saccade, deux (2) personnes ;
- ❖ TED et émotion, trois (3) personnes ;
- ❖ Diriger sans s'excuser, une (1) personne.

## 13. LES COMITÉS

En 2012-2013 un (1) comité tripartite ; employés, membres du conseil d'administration et direction ont été actifs.

Le comité ressources humaines a encore été actif cette année pour remplacer le personnel temporairement absent.

## 14. PERSPECTIVES D'AVENIR

Pour le service d'aide à l'emploi, en 2013-2014, l'objectif des admissions demeurera à 318 personnes. La demande pour obtenir des services est plus élevée depuis quelques années, ce qui entraîne des délais d'attente. Il est certain que tant que la demande de services sera plus élevée que notre cible opérationnelle, nous ne pourrons éliminer complètement notre liste d'attente qui est en moyenne de quatre (4) à cinq (5) mois.

Pour ce qui est du volet maintien en emploi, notre objectif a légèrement augmenté c'est-à-dire 146 personnes admises au lieu de 140 personnes. Ce nombre est en concordance avec les demandes C.I.T. initiales, les renouvellements ainsi que les placements en PSEA faits dans l'année précédente.

Nous poursuivrons nos sondages de satisfaction auprès de nos participants, l'objectif étant d'être à l'écoute des besoins de nos participants et de répondre adéquatement à ceux-ci dans le cadre de notre mission et des mandats qui nous sont confiés par nos bailleurs de fonds.

Le service Agent d'intégration se poursuit pour les personnes qui rencontrent des obstacles d'intégration au travail en raison d'un problème de santé mentale. Nous poursuivrons nos démarches avec acharnement dans le but d'obtenir le financement pour un deuxième poste d'agent d'intégration afin que tous les participants d'*ÉquiTravail* puissent bénéficier de ce service s'ils en ont besoin.

Le service Accès Entreprise poursuivra le support individuel au démarrage d'entreprises, ses services conseils à la carte et l'accompagnement de la mise en place de passe-temps lucratifs tout en assurant le suivi et l'accompagnement aux entreprises déjà démarrées.

Le service Groupes d'entraide continuera d'offrir aux personnes intéressées un lieu d'échange, de rencontre et d'entraide. C'est un moyen offert pour les travailleurs désireux d'échanger sur leur expérience en emploi afin d'explorer en groupe diverses pistes d'adaptation pour un mieux-être au travail.

La formation du personnel demeure un élément important à *ÉquiTravail*. Encore cette année, le personnel enrichira sa pratique en participant à des formations et colloques.

## 15. CONCLUSION

*ÉquiTravail* est un organisme dont l'expérience, l'expertise, le savoir et le professionnalisme à l'égard de sa clientèle ne sont plus à prouver. Nous avons toujours le souci d'améliorer les services offerts à nos clients. Les membres de notre équipe éprouvent une très grande satisfaction personnelle à faire vivre des succès d'intégration en emploi aux participants. Nous connaissons toute l'importance que cela représente pour eux, entre autres, sur les plans psychologique, social et financier. Nous nous engageons donc à poursuivre notre mission d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi à l'égard de notre clientèle.