

EquiTravail

RAPPORT ANNUEL
D'ACTIVITÉS

2013 - 2014

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL DE LA DIRECTRICE	3
MOT DE LA PRÉSIDENTE	4
1. MISSION DE L'ORGANISME	5
2. CLIENTÈLE	6
3. ORGANIGRAMME	8
4. ÉQUIPE DE TRAVAIL	9
5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	11
6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	12
7. RÉSULTATS	13
7.1 Admissions	13
7.2 Placements	16
7.3 Orientation	17
7.4 Évaluation intellectuelle	18
8. ACCÈS ENTREPRISE	18
8.1 Le Service Accès Entreprise	18
8.2 Le mandat du Service Accès Entreprise	18
8.3 Le mandat du Fonds Accès Entreprise	19
8.4 Le bilan de l'accompagnement	19
8.5 Les autres activités	20
8.6 Les activités de promotion	21
8.7 Les activités de représentation	21
8.8 Le membership	21
8.9 Le partenariat	21
9. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE	22
10. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION	23
10.1 Services offerts	23
10.2 Avantages	23
11. COLLABORATION ET MEMBERSHIP	27
11.1 Membership	27
12. FORMATION	28
13. LES COMITÉS	28
14. PERSPECTIVES D'AVENIR	28
15. CONCLUSION	29

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

ÉDITORIAL DE LA DIRECTRICE

Cette année vous n'aurez pas en guise d'introduction un petit mot « soft » de ma part comme à chaque année. Non, 2013-2014 mérite grandement un éditorial.

À quand un vrai projet de société inclusif pour les personnes handicapées ? J'entends certains d'entre vous rétorquer : « Non, mais il y a la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées, la stratégie Tous pour l'emploi qui identifie comme clientèles prioritaires les personnes handicapées, la politique À part entière de l'OPHQ et le budget fédéral qui a annoncé, en février dernier, des budgets spécifiques pour l'intégration en emploi des personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un TSA ».

Et oui, c'est bien cela ! Nous vivons dans une société où les politiques écrites sont très louables mais qu'en est-il dans les faits ? Comment se fait-il qu'avec tout cela nous manquons de moyens concrets pour aider les personnes handicapées ? Comment se fait-il que nous ayons passé quatre (4) mois sans aucun budget disponible pour de nouveaux CIT (contrat d'intégration au travail, utilisé pour favoriser l'intégration en emploi des personnes handicapées) et quatre (4) autres mois à y avoir accès seulement pour les personnes ayant le statut de contrainte sévère à la Sécurité du revenu ? Pourtant, le CIT est un moyen identifié clairement dans la Stratégie nationale pour l'intégration en emploi des personnes handicapées. Parlant de la Stratégie, elle a entraîné une multitude de comités interministériels par thématique qui ne se parlent qu'entre eux. D'autres ministères comme Santé et Services sociaux ont mis en place des comités par type de clientèle handicapée, là encore sans se soucier des travaux qui se font pour les autres personnes handicapées.

Que dire de la stratégie Tous pour l'emploi et de la politique À part entière. Ce sera bref car je n'ai rien à en dire, il n'y a aucun impact réel sur l'intégration en emploi des personnes handicapées qui ressort de cette politique et de cette stratégie. Des vœux, des intentions mais pas de moyens concrets, pas de budgets.

Et notre cher gouvernement fédéral qui nous a annoncé un budget pour un nouveau programme dédié aux personnes handicapées mais à ce jour, (mi-juillet) je ne sais pas de quoi il s'agit et si cela répondra à des besoins réels pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. Pendant ce temps, SPHERE-Québec qui a le mandat de gérer le Fonds d'intégration au travail pour les personnes handicapées (FIPH), programme du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada, ne dispose plus de fonds depuis la fin mai. Son budget 2014-2015, qui a débuté le 1^{er} avril 2014, est dépensé.

Vous me trouvez pessimiste, ce sont mes 25 années à *ÉquiTravail* qui me font cet effet. Mais non, je ne suis pas si pessimiste car je rêve encore. Je rêve d'une société plus inclusive gérée par des gouvernements dotés d'une vision globale qui mettraient en place un réel projet de société. Et oui, JE RÊVE.

Sonia Charland
Directrice d'*ÉquiTravail*

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le rapport annuel 2013-2014 d'*ÉquiTravail* fait état des efforts consacrés à l'actualisation de sa mission ainsi qu'à la juste utilisation des fonds confiés.

Quelle année pour *ÉquiTravail* ! Après l'éditorial en première page, vous comprenez que cette année a été difficile pour certains de nos participants.

Malgré ce contexte défavorable, *ÉquiTravail* a mené à bien sa mission et a atteint ses objectifs. Par chance, l'économie de la région de la Capitale-Nationale va bien dans plusieurs secteurs d'activité économique et nous pouvons en tirer avantage pour nos participants.

Tout au long de ce mandat, les membres du conseil d'administration ont suivi de près le maintien de l'équilibre budgétaire, l'évolution des cibles en regard des ententes conclues, ainsi que les activités en matière de services offerts.

Fort des résultats soumis, le conseil d'administration reconnaît la contribution considérable de la direction et du personnel. D'emblée, à titre de présidente et au nom de tous les membres du conseil d'administration, je les en remercie. Je m'en voudrais de ne pas souligner la contribution exceptionnelle de Mesdames Denise Gallant et Sonia Charland qui sont à l'emploi d'*ÉquiTravail* depuis 25 ans. Je veux également témoigner ma reconnaissance à tous mes collègues du conseil d'administration pour leur apport inestimable à la bonne gouverne des affaires de la Corporation.

Nous profitons de cette tribune pour remercier nos bailleurs de fonds : l'Agence de la santé et des services sociaux et Emploi-Québec 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.

À *ÉquiTravail* nous sommes des formateurs, des initiateurs, des intermédiaires, des aidants, des motivateurs mais il ne faut jamais oublier que ce sont les participants qui se transforment, s'adaptent, font les efforts nécessaires et relèvent le défi quotidien de l'intégration en emploi. Ils ont notre sincère considération.

PAULETTE C. GAUVIN

Présidente du conseil d'administration

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.

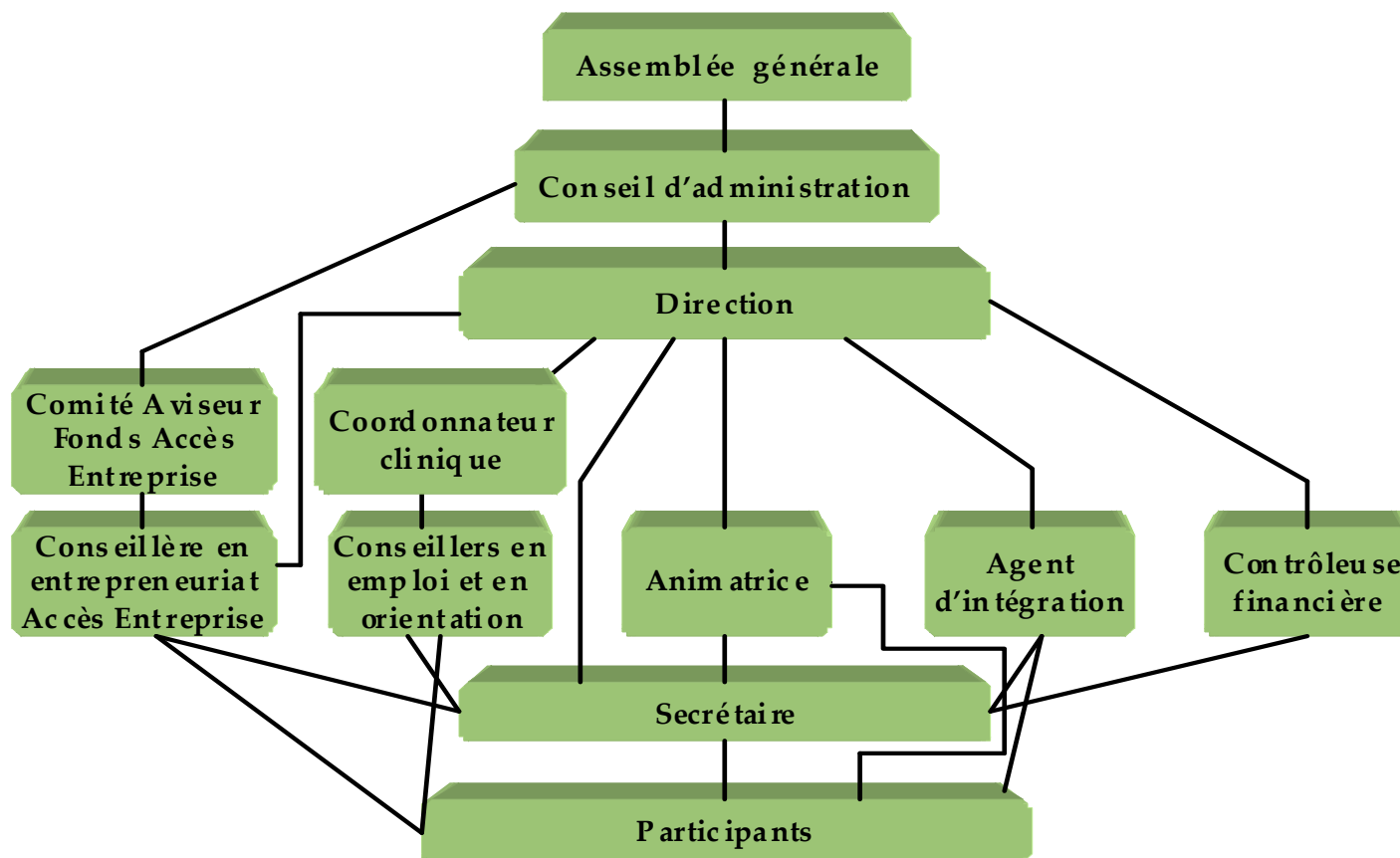
La situation de notre clientèle est spécifique à chacun et très variable. Certains sont peu scolarisés et d'autres sont bacheliers, certains ont une connaissance réaliste du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, tandis que d'autres possèdent peu de connaissances en cette matière.

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 counseling et orientation, 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 relations 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* de janvier 2013 à août 2013

Madame Sabrina Lee

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

Madame Alice Lopez

Conseillère en emploi
Formation : Diplôme d'études universitaires en administration économique et sociale
En emploi à *ÉquiTravail* de janvier 2014 à juin 2014

Madame Maude Loubier

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

Madame Frédérique Paré

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis janvier 2014

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 :

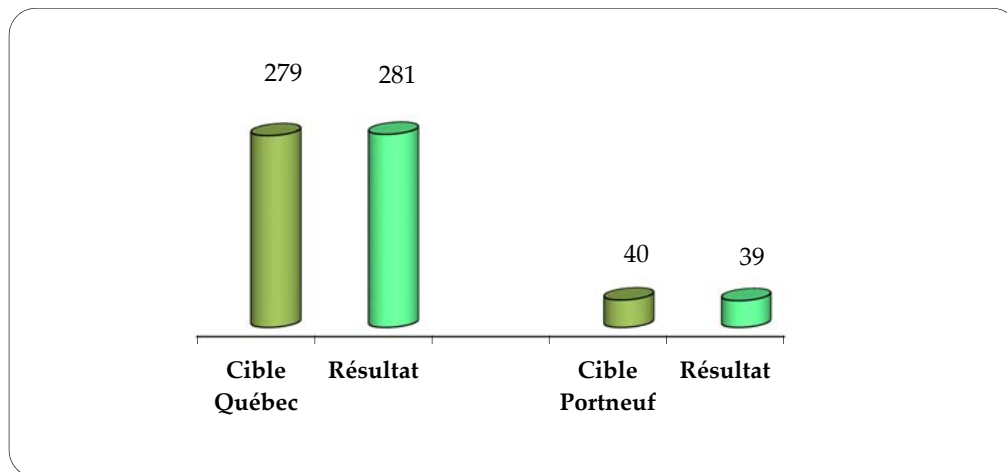
- ❖ La détermination des besoins ;
- ❖ L'évaluation des capacités fonctionnelles de travail ;
- ❖ La connaissance de soi ;
- ❖ L'orientation ;
- ❖ Le counseling d'emploi ;
- ❖ La connaissance du marché du travail ;
- ❖ La méthode de recherche d'emploi ;
- ❖ L'aide au placement ;
- ❖ L'intégration en 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 (CIT) pour l’évaluation, la préparation du dossier, la négociation et le renouvellement ;
- ❖ Utilisation du Fonds d’intégration au travail pour les personnes handicapées (FIPH), 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 : 100,7 %

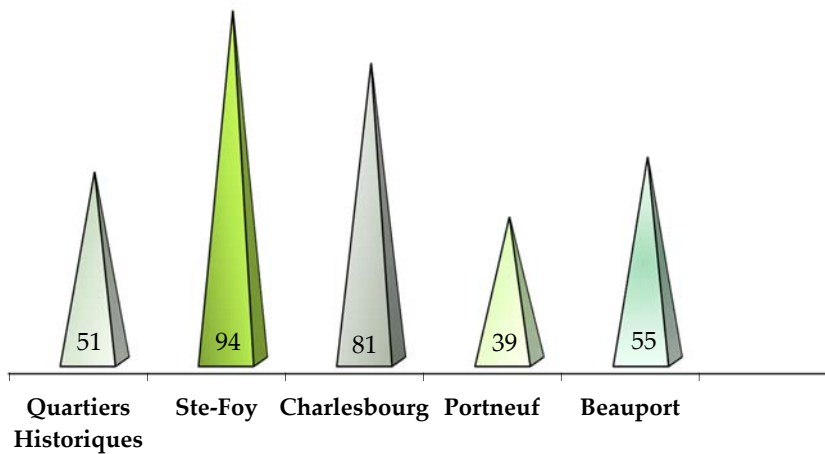
Taux atteint Portneuf : 97,5 %

Cumulatif des résultats pour Québec et Portneuf : 100,5 % soit 320 admissions

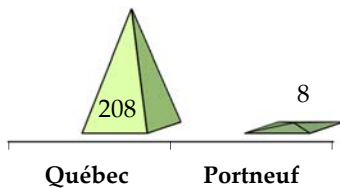
Clientèles

Problématique de santé mentale (SM)	178	SM + TDA	9
Déficience intellectuelle (DI)	26	Intelligence limite	1
DI + SM	1	SM + Trouble d'apprentissage	3
DI + Trouble déficitaire d'attention (TDA)	2	TDAH + Trouble d'apprentissage	2
Trouble d'apprentissage	10	TDA + Trouble d'apprentissage	6
DI + Trouble d'apprentissage	2	SM + TDAH	12
TDA	11	Syndrome d'Asperger + TDAH	2
TDAH	11	TSA (NS) + TDAH	1
TSA non spécifié (NS)	12	TDA + SM + Trouble d'apprentissage	4
TSA	2	TSA (NS) + TDA	1
TSA (NS) + DI	2	Syndrome d'Asperger + TDA	2
Syndrome d'Asperger	10	TDA + Épuisement	1
Syndrome d'Asperger + SM	2	Trouble d'apprentissage + SM + TDAH + TSA (NS)	1
Épuisement professionnel	6		

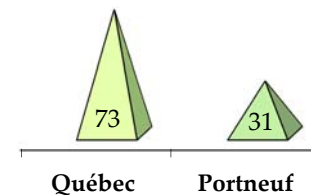
Répartition des participants admis par territoire des CLE



Recrutement direct



Référence MS



Clientèles

Au cours de la période du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014, nous avons fait trente-et-une (31) séances d'information / inscription en plus des rencontres individuelles. Deux-cent-quatre-vingt-une (281) personnes ont été admises à Québec et trente-neuf (39) 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. Pour la région de Portneuf les références CLE sont majoritaires mais cette année nous avons observé une diminution de cette provenance. Il faut souligner que nous sommes principalement en recrutement direct.

Nous constatons pour l'année de référence 2013-2014 une légère augmentation des services pour les personnes vivant avec une problématique de santé mentale soit deux-cent-dix-sept (217) personnes incluant trente-trois (33) personnes présentant une comorbidité et six (6) personnes ayant vécu un épuisement professionnel uniquement, comparativement à cent-quatre-vingt-dix-neuf (199) personnes l'an dernier.

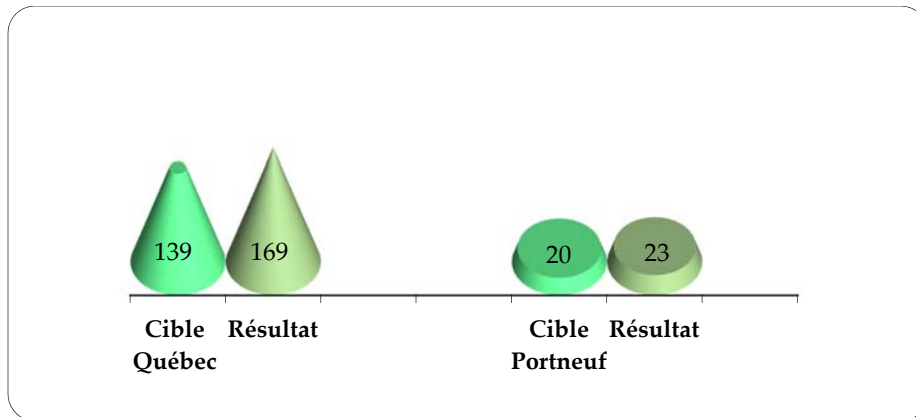
Les services offerts pour les personnes ayant un TDA sont demeurés invariables. Pour cette période, nous avons offert nos services à soixante-cinq (65) personnes ayant un TDA, ceci incluant quarante-trois (43) personnes présentant une comorbidité.

Cette année, les services offerts aux personnes vivant avec un TSA sont en diminution. Nous avons offert nos services à trente-cinq (35) personnes incluant onze (11) personnes présentant une comorbidité comparativement à quarante-sept (47) personnes l'an dernier.

Pour 2013-2014 nous observons également une diminution des services pour les personnes présentant une déficience intellectuelle. Nous avons offert nos services à trente-trois (33) personnes incluant sept (7) personnes présentant une comorbidité comparativement à quarante-neuf (49) personnes au total l'an dernier.

Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est resté le même. Cinquante-trois (53) personnes admises en 2013-2014 avaient plus d'un diagnostic.

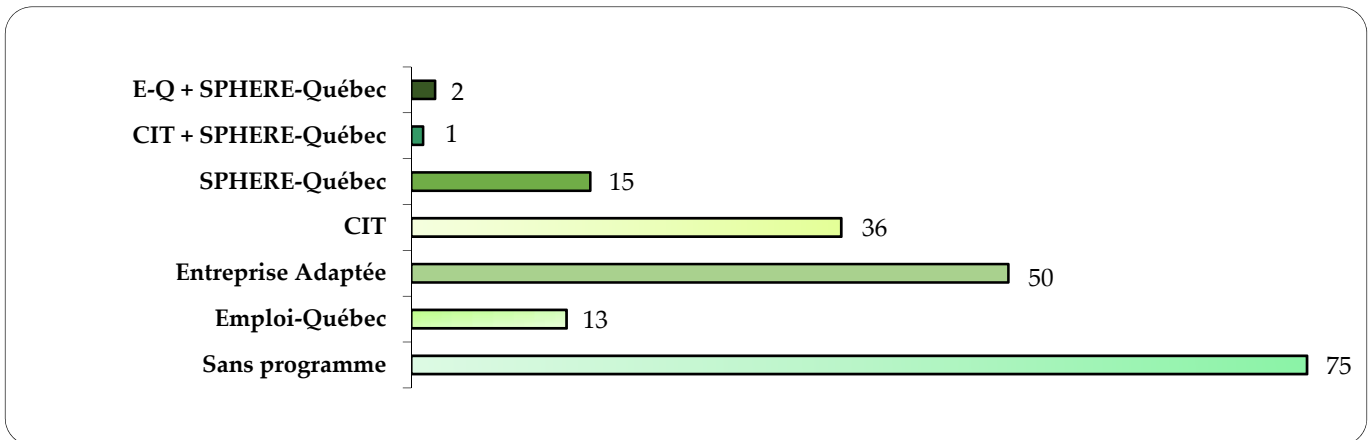
7.2 *Placements*



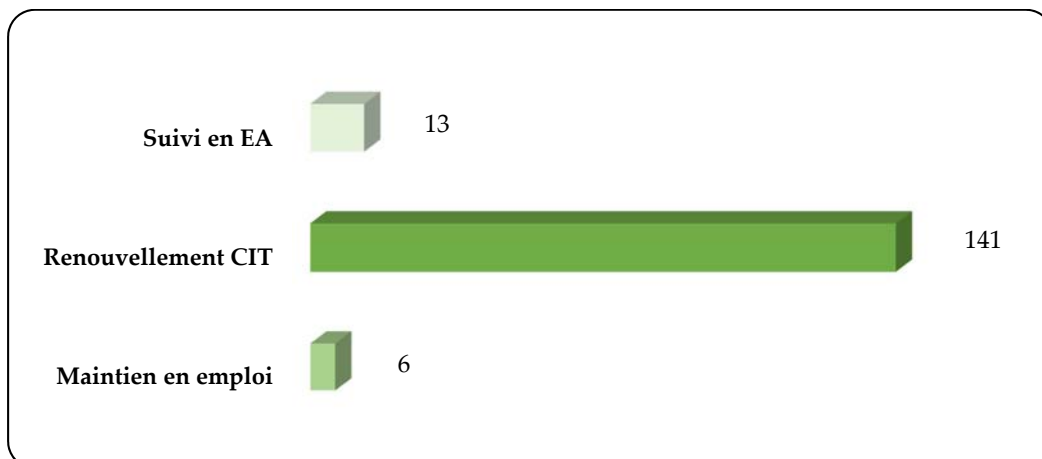
Taux atteint Québec : 121,5 % Taux atteint Portneuf : 115 %

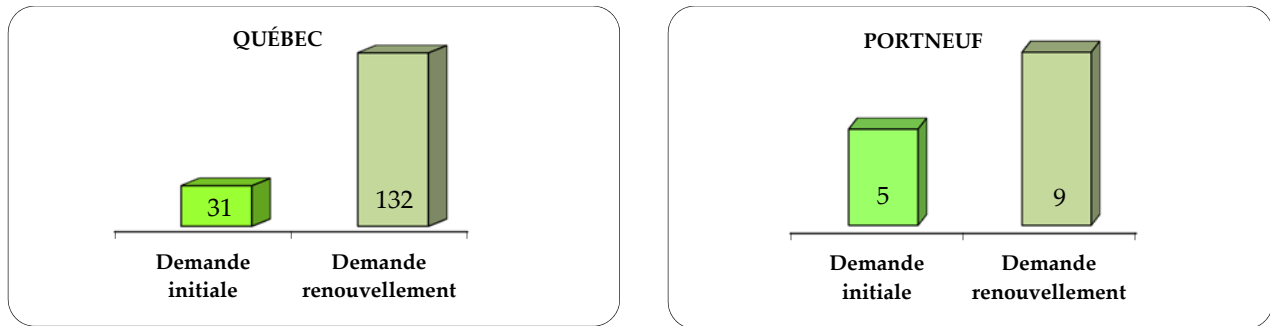
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 121 % soit 192 placements

Placements avec ou sans support financier



Maintien en emploi



CIT

En 2013-2014, malgré les circonstances, nous avons réussi à dépasser notre objectif et avons atteint un taux de 121 %, c'est-à-dire, cent-quatre-vingt-douze (192) placements. De ce nombre, 61 % de ces placements ont été faits en utilisant une aide financière ou un programme. Comparativement aux années antérieures, nous avons dû utiliser des mesures ponctuelles telles que les subventions salariales et SPHERE-Québec plutôt que les CIT pour des personnes qui avaient des besoins de soutien financier en emploi à long terme. À court terme, cette façon de faire répond aux besoins mais nous anticipons que les problèmes de maintien en emploi se présenteront dans la prochaine année pour la majorité de ces placements. Si nous n'avons pas de nouveau accès au CIT en 2014-2015, nous prévoyons des pertes d'emplois élevées pour les personnes qui sont dans cette situation. Nous anticipons une augmentation des multiplacements pour la prochaine année. Ceci se traduit par le placement de personnes qui auraient besoin d'un CIT, mais qui n'y ont pas accès. Ces personnes risquent de perdre leur emploi dû au manque de productivité ou au trop grand besoin d'encadrement, ce qui en amènera certains à effectuer un retour à nos services et à recommencer le cycle.

7.3 Orientation

Un processus d'orientation a été fait avec soixante-et-un (61) participants : quarante-trois (43) personnes ont eu besoin de ce service sur le territoire du Québec Métro en plus des vingt-trois (23) qui avaient débuté le processus l'année précédente et dix-huit (18) personnes sur le territoire de Portneuf en plus des trois (3) qui avaient également débuté le processus l'an dernier. De ce nombre, onze (11) personnes ont abandonné leur démarche soit pour un problème de santé, difficulté d'organisation, stage, non-respect du plan ou un changement d'objectif. Six (6) personnes ont fait de la recherche d'emploi, une (1) personne a reporté son retour aux études, deux (2) personnes sont déménagées dont un (1) des dossiers a été transféré à Québec et vingt-neuf (29) personnes ont effectué un retour aux études dont vingt-deux (22) à Québec et sept (7) à Portneuf. Au 30 juin 2014, vingt-deux (22) participants étaient toujours en processus d'orientation à Québec et deux (2) participants à Portneuf.

Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE). Nous avons admis trente-deux (32) personnes sur quarante-trois (43) pour le territoire du Québec Métro, ce qui représente 74,5 %, et dix-huit (18) personnes sur dix-huit (18) pour le territoire de Portneuf, soit 100 %.

7.4 *Évaluation intellectuelle*

Pour l'année 2013-2014 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'EquiTravail 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, tout en respectant leur rythme.

8.2 *Le mandat du Service 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 elles-mêmes 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 directement à la Direction d'ÉquiTravail qui se réserve le droit d'approuver ou non la demande.

Le Comité Aviseur est composé de quatre (4) membres votants :

- Madame Lynda Hébert, Croissance Travail (représentante de l'AGIR) ;
- Madame Danielle Jean, CLD de Québec (représentante du milieu lié au développement local) ;
- Madame Julie Martel, Ernst & Young (représentante du milieu financier) ;
- Madame Linda Maziade, Fonds d'emprunt Québec (représentante du milieu lié au développement local) ;
- Poste vacant (représentant(e) des personnes utilisatrices de services).

et de deux (2) 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.

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.

Cette année, il n'y a pas eu de rencontre des membres du Comité Aviseur car il n'y a pas eu de demande de subvention de la part de nos promoteurs.

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 passe-temps lucratifs** dans le domaine de la soudure et de la traduction ;
- 18 nouveaux aspirants promoteurs** ont été accueillis en individuel pour clarifier leur idée de projet ;

- **9 projets d'entreprise ou de travail autonome** sont toujours, au 31 mars 2014, en processus d'évaluation de la faisabilité ou bénéficient de 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, La Croisée, Le Pavois, L'Arc-en-ciel de Portneuf, Folie/Culture, *ÉquiTravail* - Service d'aide à l'emploi, 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, les connaissances de base en 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 :

Il n'y a pas eu de formation subventionnée par le Fonds Accès Entreprise cette année car il n'y a pas eu de besoin en ce sens parmi notre clientèle.

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

8.6 *Les activités de promotion*

Au cours de l'année, une présentation des services d'Accès Entreprise a été effectuée dans le cadre de rencontres avec :

- Les étudiants à l'ASP en lancement d'entreprise du CFP Maurice Barbeau ;
- Le personnel de Ressources Entreprises.

8.7 *Les activités de représentation*

Au cours de l'année, la conseillère en entrepreneuriat a représenté le Service Accès Entreprise dans le cadre des événements suivants :

- Assemblée générale annuelle du CLD de Québec ;
- Table de concertation en entrepreneuriat jeunesse ;
- Journée des partenaires de Portneuf ;
- Semaines de l'économie sociale ;
- Activité sur les pratiques des organisations visant à soutenir les femmes entrepreneures au Québec, organisée par l'Université Laval.

8.8 *Le membership*

Accès Entreprise est membre de ces organismes partenaires et participe à leurs activités en cours d'année :

- La CDEC de Québec ;
- Le CLD de Québec (membre du Collège Jeunes) ;
- Le Fonds d'emprunt Québec.

8.9 *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 dans le réseau de l'entrepreneuriat.

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 2013-2014

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

- ❖ Les avantages que m'apporte mon travail ;
- ❖ Les défis personnels au travail ;
- ❖ Reconnaître ses forces et ses faiblesses ;
- ❖ Doit-on parler de ses choses personnelles au travail ? ;
- ❖ Vivre dans l'ici et maintenant ;
- ❖ Les relations avec les collègues ;
- ❖ Les relations au travail versus les relations amicales ;
- ❖ Les jugements envers soi et envers les autres ;
- ❖ Les moyens pour développer sa confiance en soi ;
- ❖ Cultiver sa confiance en soi ;
- ❖ Comment aborder l'autorité.

Le groupe déficience intellectuelle a accueilli une (1) personne supplémentaire à l'avant dernière rencontre.

Des chiffres : En 2013-2014, il y a eu vingt (20) rencontres qui ont rejoint deux (2) groupes pour un total de treize (13) 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

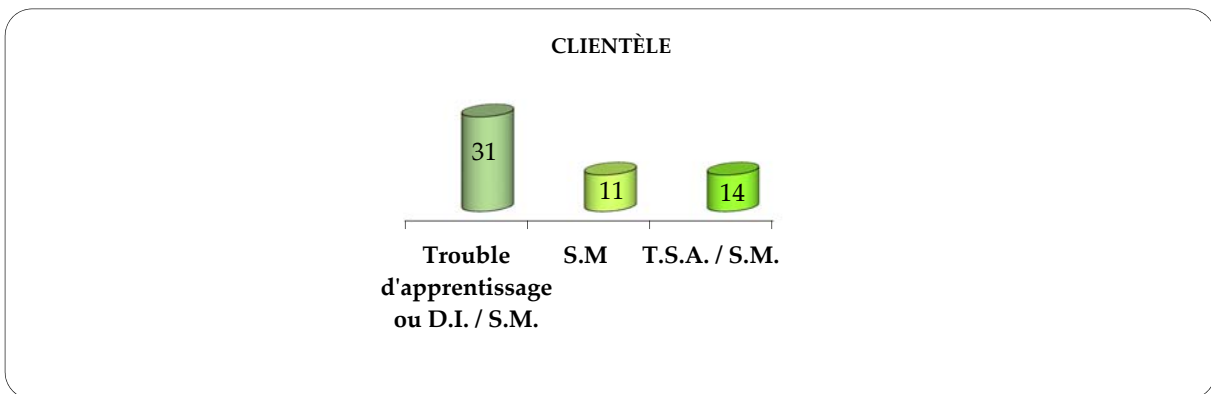
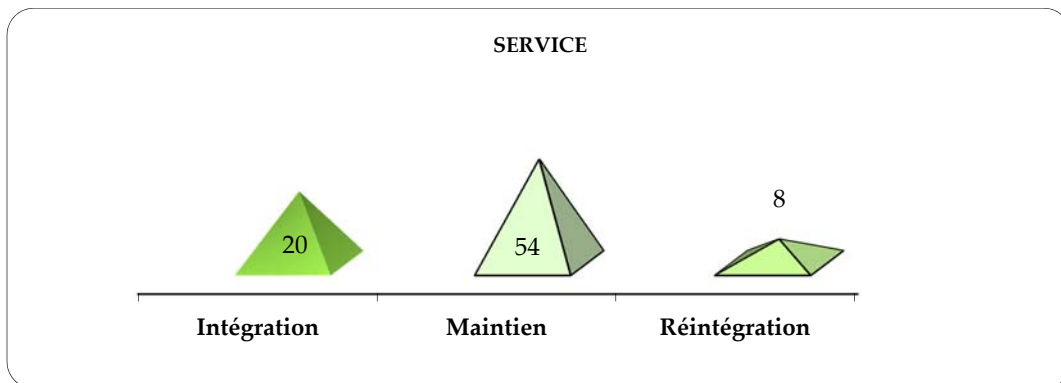
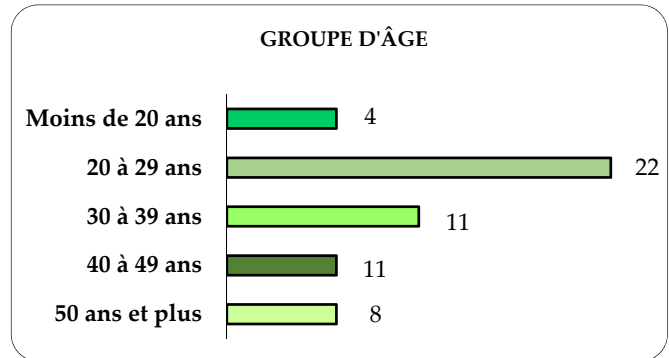
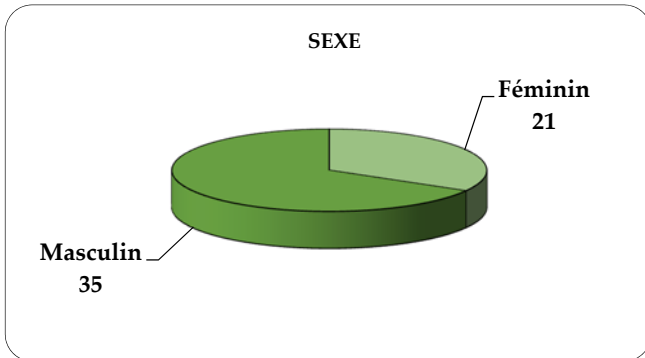
<i>Objectifs</i>	<i>Moyens</i>
<p>Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres préalables avec l'employeur afin d'expliquer le rôle de l'agent d'intégration en emploi et comment cela se traduit au quotidien ; • Visite avec le travailleur en milieu de travail et faire un premier débroussaillage des tâches, du contexte de travail versus d'éventuelles difficultés ; • 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) ; • 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.
<p>Permettre aux participants d'ÉquiTravail d'avoir un support en milieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ À la carte (adapté à ses propres besoins) ; ❖ Sur une base régulière et constante ; ❖ Objectif (sans bénéfice à gagner pour l'intervenant) d'un meilleur rendement ou d'une meilleure productivité de l'employé ; ❖ Adapté aux besoins et exigences de l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fréquence des visites selon les besoins du travailleur et du milieu de travail ; • Méthodes d'intervention souples et adaptées à la problématique du client ; • Enseignement des tâches et surtout prise de conscience de la qualité du travail demandé par le milieu ; • 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).
<p>Permettre aux participants d'ÉquiTravail 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"> • 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.

<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"> • Enseignement des méthodes d’intervention appropriées ; • Préparation d’outils personnalisés (cahier de travail, description détaillée des tâches, horaire, listes, aide-mémoire, etc.) ; • Possibilité de favoriser l’acquisition de bonnes méthodes de travail.
<p>Prévenir les situations problématiques qui conduisent souvent à la perte d’emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Permettre aux conseillers en emploi (C.E.) d’ÉquiTravail d’avoir une meilleure connaissance de leurs participants en emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

À l’hiver 2014 nous avons débuté notre participation à l’expérimentation régionale MESS/MSSS à l’intention des personnes handicapées, action 57 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.

Nous constatons au quotidien 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. Nous espérons le démontrer aux deux ministères et régler une fois pour toutes le financement récurrent d’un autre agent d’intégration en emploi dédié aux personnes vivant avec une limitation intellectuelle ou un TSA.

D'avril 2013 à mars 2014, cinquante-cinq (56) 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* ;
- ❖ Comité de travail sensibilisation des personnes handicapées ;
- ❖ Fonds d'emprunt Québec ;
- ❖ AQRP ;
- ❖ ACSMQ.

Ateliers, colloques et activités de sensibilisation :

- ❖ Kiosque à la Foire de l'emploi de Québec ;
- ❖ Le salon Contact Emploi Portneuf ;
- ❖ Échange/étude de cas dans le cadre de la semaine d'étude à Croissance Travail ;
- ❖ Présentation à l'Université Laval /cours de maîtrise en orientation ;
- ❖ Déjeuner conférence du comité Solutions Recrutement - personnel de bureau ;
- ❖ Activité de présentation dans le cadre du 15^e anniversaire de La Baratte.

12. FORMATION

À *ÉquiTravail*, 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 :

- ❖ Mise à jour en informatique suite Office, quinze (15) personnes ;
- ❖ Secourisme, une (1) personne ;
- ❖ Colloque du ROSEPH sept (7) personnes ;
- ❖ Journée annuelle d'admission en formation professionnelle, trois (3) personnes ;
- ❖ Défi de la réadaptation au travail pour les personnes présentant un trouble de la personnalité, partie 1, quatorze (14) personnes ;
- ❖ Défi de la réadaptation au travail pour les personnes présentant un trouble de la personnalité, partie 2, quinze (15) personnes ;
- ❖ TED Fonctionnement interne, une (1) personne ;
- ❖ TED et Langage conceptuel, une (1) personne ;
- ❖ TED et Émotions, trois (3) personnes ;
- ❖ Développement du pouvoir d'agir des individus et des collectivités, six (6) personnes ;
- ❖ Activez votre courage : Comment y arriver ? /activité inter réseau, une (1) personne ;
- ❖ Congrès international de l'OCCOQ 2014, trois (3) personnes ;
- ❖ IMT en ligne, une (1) personne ;
- ❖ Les psychotropes, une réalité tangible, six (6) personnes ;
- ❖ Comment maintenir une saine ambiance de travail avec des employés à défi ?, une (1) personne.

13. LES COMITÉS

En 2013-2014 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 2014-2015, l'objectif des admissions demeurera à 318 personnes. La demande pour obtenir des services est toujours grandissante 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 notre liste d'attente qui est en moyenne de cinq (5) mois.

Pour ce qui est du volet maintien en emploi, notre objectif s'est maintenu à 146 personnes admises. Ce nombre est en concordance avec les demandes CIT initiales, les renouvellements ainsi que les placements en PSEA faits dans l'année précédente. Dû au manque de financement pour les CIT initiaux, il est facile d'anticiper une diminution de cible pour 2015-2016 et par conséquent une diminution du financement de nos services pour ce volet. Cette situation entraînerait une diminution de service pour les participants si elle se concrétisait, ce qui n'est pas souhaitable.

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 notre participation à l'expérimentation régionale MESS/MSSS à l'intention des personnes handicapées 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.