

EquiTravail

RAPPORT ANNUEL
D'ACTIVITÉS

2014 - 2015

TABLE DES MATIÈRES

ÉDITORIAL DE LA DIRECTRICE	3
MOT DE LA PRÉSIDENTE	5
1. MISSION DE L'ORGANISME	6
2. CLIENTÈLE	7
3. ORGANIGRAMME	9
4. ÉQUIPE DE TRAVAIL	10
5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	13
6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	14
7. RÉSULTATS	15
7.1 Admissions	15
7.2 Placements	18
7.3 Orientation	20
7.4 Évaluation intellectuelle	20
8. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE	21
9. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION	22
9.1 Services offerts	22
9.2 Avantages	22
10. COLLABORATION ET MEMBERSHIP	26
10.1 Membership	26
10.2 Ateliers, colloques et activités de sensibilisation	26
11. FORMATION	27
12. LES COMITÉS	27
13. PERSPECTIVES D'AVENIR	27
14. CONCLUSION	28

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

ÉDITORIAL DE LA DIRECTRICE

2014-2015... QUELLE ANNÉE!

Voilà le bref résumé du contexte de cette année 2014-2015. Changement de personnel, fin d'un service, implantation de nouveaux services, expérimentations, manque de moyens financiers pour nos personnes qui sont productives mais non compétitives.

Un mouvement de personnel élevé en raison des absences pour cause et des départs a entraîné une cohorte de nouveaux employés à recruter, former et entraîner en plus d'accueillir un stagiaire. Ceci avec la préoccupation constante de maintenir un bon service afin que ces changements aient le moins d'impacts négatifs possible pour nos clientèles ;

La mise en place d'un projet pilote d'un groupe d'entraide pour les personnes TSA afin de valider si ce service répond à un besoin ;

Les conseillers du service SAE ont travaillé toute l'année sans avoir accès au programme Contrat d'intégration au travail (CIT). De plus, pour cette même période les entreprises adaptées ont diminué leurs comités d'embauches ;

Nous avons participé au projet Expérimentations régionales MESS-MSSS à l'intention des personnes handicapées, Service Agent d'intégration en emploi ;

Le constat qu'Accès Entreprise n'est pas un service en demande et nous y mettons fin ;

Réussir à négocier avec l'Agence SSSCN (qui n'est plus) le financement de nos services en fonction des besoins de nos participants donc fermer Accès Entreprise, avoir un deuxième agent d'intégration en emploi et un groupe d'entraide pour les personnes TSA.

Cette année fructueuse en imprévus a permis à *ÉquiTravail* de se repositionner et de s'ajuster afin de répondre aux besoins des personnes visées par sa mission.

Il a fallu aux employés en place et aux nouveaux employés une bonne capacité d'adaptation afin d'arriver aux résultats que nous vous présentons dans ce rapport. J'en profite pour leur transmettre mes remerciements et ma reconnaissance car cette année n'aurait jamais été possible sans leur implication et leur ténacité à vouloir réunir nos mandats malgré le « branle-bas de combat » vécu.

« Le branle-bas de combat » s'est aussi fait sentir dans ma gestion : prendre une décision, la changer, l'ajuster et ce en fonction des événements imprévisibles et des départs. Bref, il a fallu s'adapter aux situations. Dans ce contexte, les membres du conseil d'administration ont été très sollicités. Je tiens à leur transmettre mes sincères remerciements et ma gratitude pour leur implication, leur disponibilité et leur soutien indéfectible.

Nous profitons de cette « tribune » pour remercier 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*.

Sonia Charland

Directrice d'*ÉquiTravail*

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Étant au conseil d'administration depuis l'automne 2005, je constate que beaucoup de chemin a été parcouru au cours de ces années, j'ai été témoin de l'évolution d'*ÉquiTravail* avec ce que cela apporte d'agitation et de bouleversements. La dernière année est vraiment hors catégorie... Que de tumulte vécu.

Chaque employé(e) ; ceux et celles en poste, ceux et celles nouvellement recruté(e)s, le coordonnateur clinique et la direction, avez tous relevé le défi. Vous avez fait en sorte que le changement de personnel affecte le moins possible les services à la clientèle et que notre cible d'admissions soit atteinte. BRAVO !

En mon nom et au nom de tous les membres du conseil d'administration, je profite de cette tribune pour vous transmettre nos remerciements et nos plus sincères félicitations.

En plus de cette situation particulière, les dossiers courants ont avancé positivement. Après plusieurs années de démarches nous aurons deux agents d'intégration en emploi et nous offrirons des groupes d'entraide aux personnes TSA. Résultat salubre de la persévérance de notre directrice générale.

De plus, je remercie tous les membres du conseil d'administration pour leur implication. Merci aussi à tous les partenaires, les employeurs et nos bailleurs de fonds qui nous ont offert leur collaboration et leurs encouragements à continuer notre action au sein de la communauté. Enfin, mes derniers remerciements s'adressent à tous les usagers qui ont placé leur confiance en nos services et qui constituent notre raison d'être.

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 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 et de Portneuf.

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.

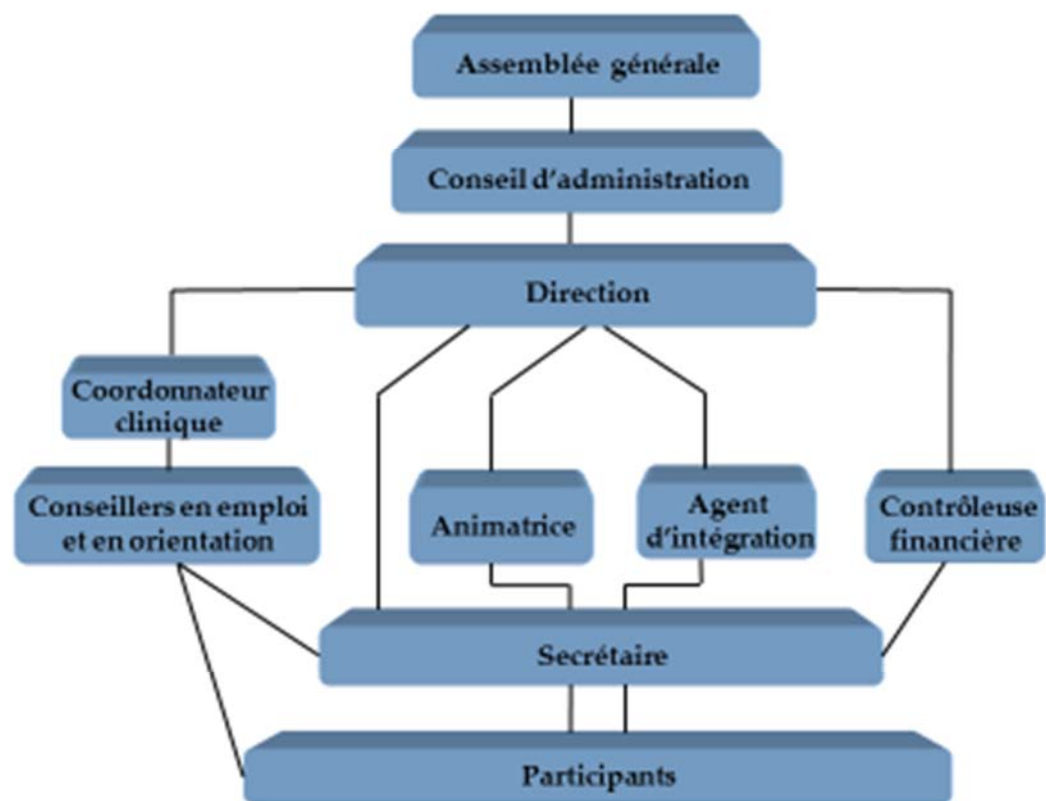
La situation de notre clientèle est spécifique à chacun et très variable. Certains sont peu scolarisés et d'autres sont bacheliers, certains ont une connaissance réaliste du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, tandis que d'autres possèdent peu de connaissances en cette matière.

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 Dorothee April-Malenfant

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière en psychoéducation

En emploi à *ÉquiTravail* de mars à mai 2015

Madame Joanie Blanchet

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* d'avril à juin 2015

Monsieur Alain Boies

Conseiller en emploi

Formation : DEC en Techniques d'intervention en délinquance

En emploi à *ÉquiTravail* depuis janvier 2015

Madame Danye Bouchard

Agente d'intégration en emploi

Formation : Technicienne en éducation spécialisée

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2006

Madame Stéphanie Bourgoing

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis mai 2015

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 Caroline Cimon

Conseillère en orientation et en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis avril 2015

Madame Stéphanie Cloutier

Conseillère en emploi
Formation : Bachelière en sciences de l'orientation
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

Monsieur Martin Fournier

Conseiller en emploi
Formation : Bachelier en service social
En emploi à *ÉquiTravail* depuis mars 2015

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 Caroline Huot

Conseillère en emploi
Formation : Bachelière en service social
En emploi à *ÉquiTravail* de mars à juin 2015

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* depuis 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

Madame Catherine St-Amand

Conseillère en emploi
Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation
En emploi à *ÉquiTravail* depuis janvier 2015

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

Madame Frédérique Paré, représentante 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 :

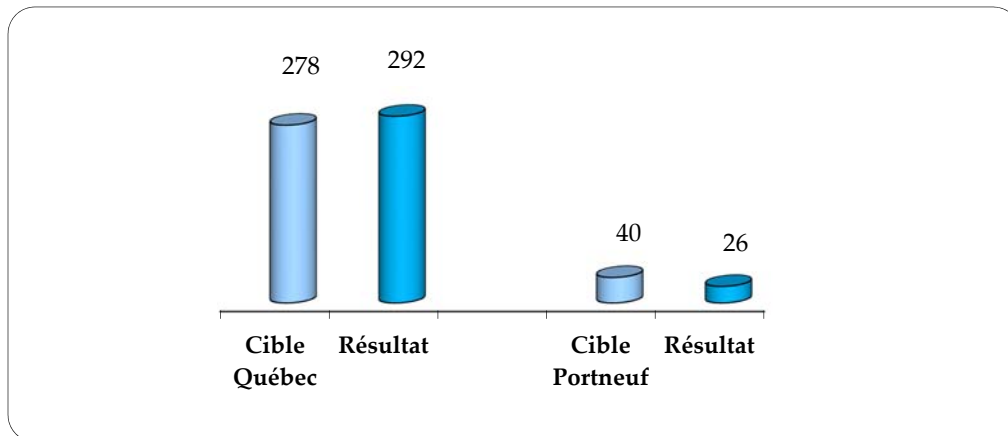
- ❖ La détermination des besoins ;
- ❖ L'évaluation des capacités fonctionnelles de travail ;
- ❖ La connaissance de soi ;
- ❖ L'orientation ;
- ❖ Le counseling d'emploi ;
- ❖ La connaissance du marché du travail ;
- ❖ La méthode de recherche d'emploi ;
- ❖ L'aide au placement ;
- ❖ L'intégration en 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 (EA) 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

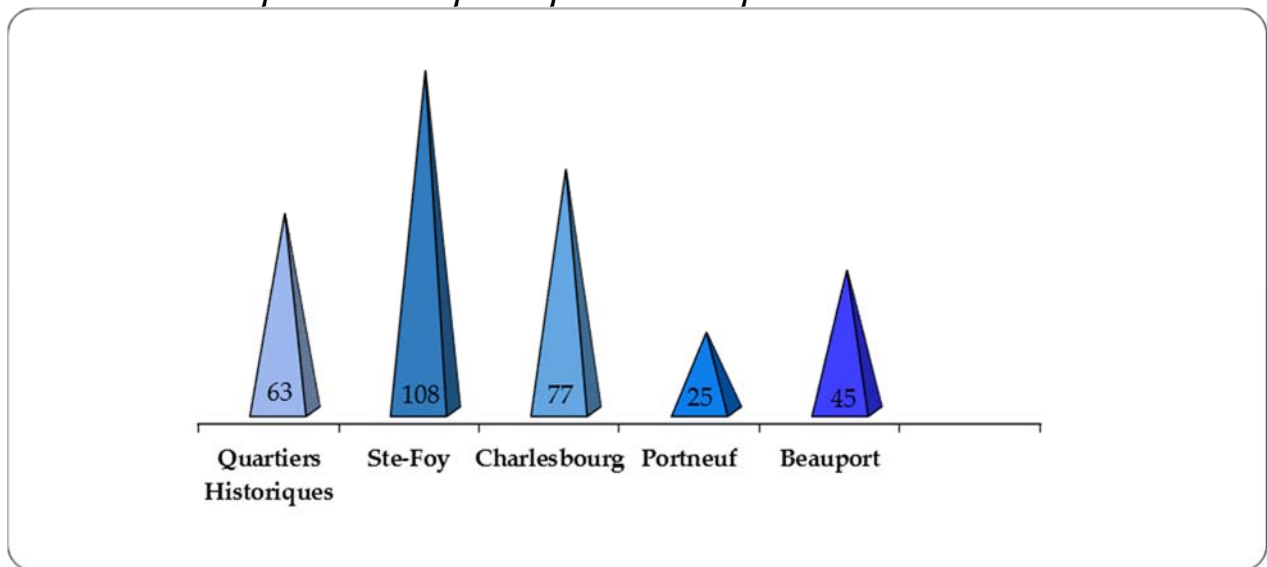


Taux atteint Québec : 105 % Taux atteint Portneuf : 65 %
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 100% soit 318 admissions

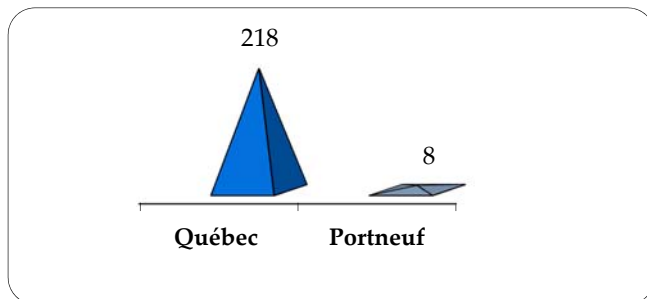
Clientèles

Problématique de santé mentale (SM)	158	Épuisement professionnel	6
Déficience intellectuelle (DI)	29	SM et TDA	21
DI et SM	2	Intelligence limite	1
DI et Trouble déficitaire d'attention (TDA)	3	SM et Trouble d'apprentissage	4
Trouble d'apprentissage	8	TDAH et Trouble d'apprentissage	1
DI et Trouble d'apprentissage	3	TDA et Trouble d'apprentissage	3
TDA	9	SM et TDAH	8
TDAH	14	Syndrome d'Asperger et TDAH	1
TSA non spécifié (NS)	8	TSA (NS) et TDAH	3
TSA	1	TDA - SM et Trouble d'apprentissage	2
TSA (NS) et DI	2	DI et TDAH	4
TSA et SM	2	TSA (NS) et TDA	1
Syndrome d'Asperger	14	Syndrome d'Asperger et TDA	2
Syndrome d'Asperger et SM	2	SM – TDA – TSA (NS)	1
Autisme de haut niveau de fonctionnement	5		

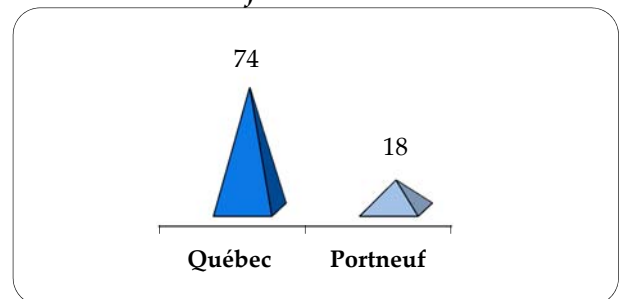
Répartition des participants admis par territoire des CLE



Recrutement direct



Référence MSI



Clientèles

Au cours de la période du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015, nous avons fait trente-quatre (34) séances d'information / inscription en plus des rencontres individuelles. Deux-cent-quatre-vingt-douze (292) personnes ont été admises à Québec et vingt-six (26) 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. Pendant cette période nous avons constaté que la demande pour obtenir des services à Portneuf était en diminution. Fait observable, les références du CLE de Portneuf étaient moins fréquentes que les années antérieures. Après discussion avec notre répondante régionale, il a été convenu que nous compenserions par une augmentation des admissions sur le territoire de la Capitale-Nationale.

Nous constatons pour l'année de référence 2014-2015 une légère diminution des services pour les personnes vivant avec une problématique de santé mentale. Deux-cent-six (206) personnes incluant quarante-deux (42) personnes présentant une comorbidité et six (6) personnes ayant vécu un épuisement professionnel uniquement, comparativement à deux-cent-dix-sept (217) personnes au total l'an dernier.

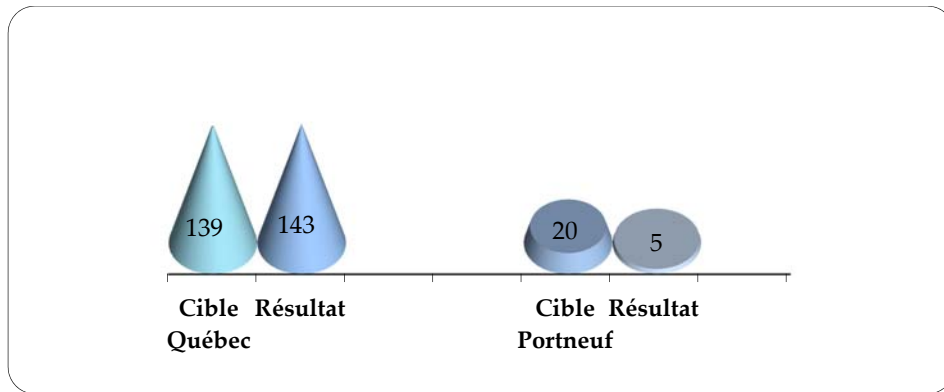
Les services offerts pour les personnes ayant un TDA ont connu une légère augmentation. Pour cette période, nous avons offert nos services à soixante-treize (73) personnes, ceci incluant cinquante (50) personnes présentant une comorbidité comparativement à soixante-cinq (65) personnes l'an dernier.

Cette année, les services offerts aux personnes vivant avec un TSA ont aussi connu une augmentation. Nous avons offert nos services à quarante-et-une (41) personnes incluant treize (13) personnes présentant une comorbidité comparativement à trente-cinq (35) personnes au total l'an dernier.

Pour 2014-2015 nous avons également observé une augmentation des services pour les personnes présentant une déficience intellectuelle. Nous avons offert nos services à quarante-deux (42) personnes incluant treize (13) personnes présentant une comorbidité comparativement à trente-trois (33) personnes au total l'an dernier.

Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est en augmentation. Soixante-cinq (65) personnes admises en 2014-2015 comparativement à cinquante-trois (53) l'an dernier, avaient plus d'un diagnostic.

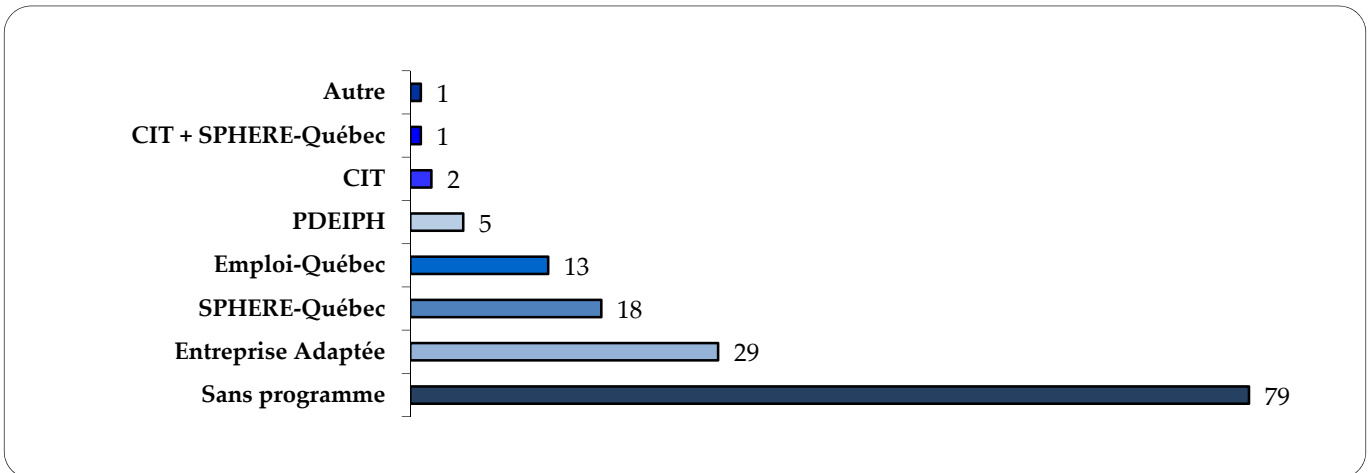
7.2 Placements



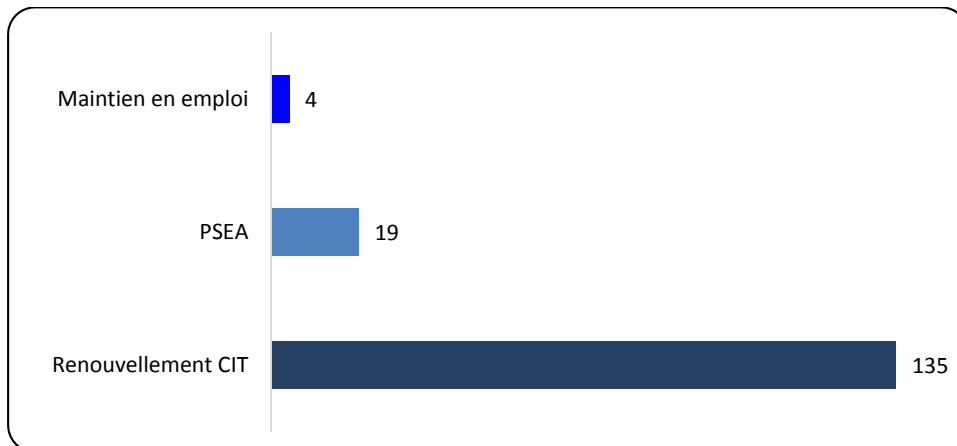
Taux atteint Québec : 103 % Taux atteint Portneuf : 25 %

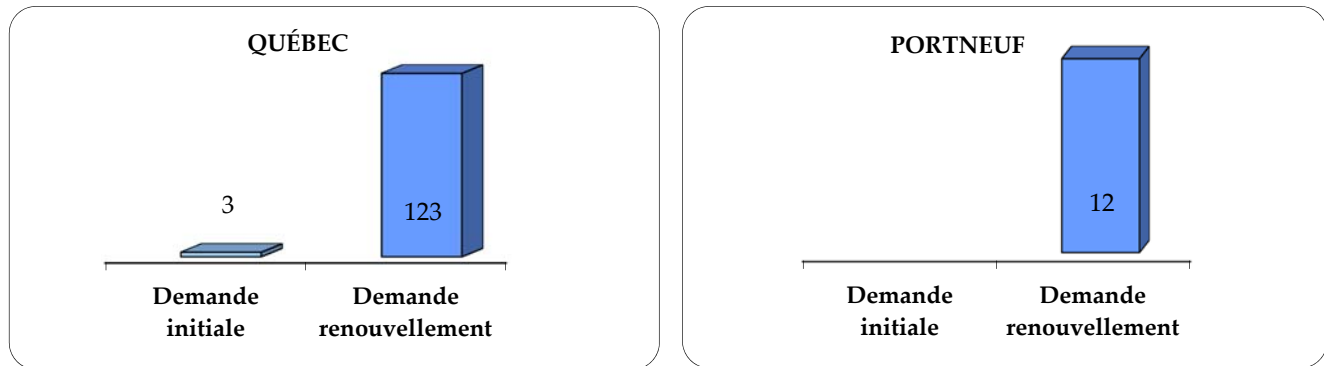
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 93 % soit 148 placements

Placements avec ou sans support financier



Maintien en emploi



CIT

En 2014-2015, nous n'avons pas atteint notre objectif. Nous avons effectué cent-quarante-huit (148) placements, ce qui représente 93 % de l'objectif. De ce nombre, 47 % de ces placements ont été faits en utilisant une aide financière. En pourcentage, l'aide financière utilisée cette année est en diminution comparativement à l'an dernier où nous avons fait 61 % de nos placements. Nous attribuons cette baisse au fait que nous n'avons pas eu accès au CIT pour intégrer des personnes qui sont productives mais non compétitives sur le marché du travail régulier. En 2013-2014 nous avons fait trente-sept (37) intégrations en emploi avec un CIT comparativement à trois (3) pour l'année 2014-2015. L'autre élément à considérer est la diminution des intégrations en emploi dans les entreprises adaptées.

Pour cette période, nous avons observé un ralentissement d'embauche dans ces entreprises. En 2013-2014 nous avons effectué cinquante (50) placements dans les entreprises adaptées comparativement à vingt-neuf (29) en 2014-2015. Les dernières années nous avons profité d'une économie favorable dans notre région et nous dépassions nos objectifs de placement. Pour ces périodes nous avons accès aux moyens appropriés pour répondre adéquatement aux besoins et capacités de nos participants, c'est-à-dire le CIT et le Programme suivi en entreprise adaptée (PSEA). L'an dernier nous avons fait cent-quatre-vingt-douze (192) placements comparativement à cent-quarante-huit (148) cette année. En contrepartie, l'an dernier nous avons fait quatre-vingt-sept (87) placements en utilisant un CIT ou le PSEA comparativement à trente-deux (32) placements cette année. Donc, nous affirmons sans aucune réserve que si nous avions eu accès au CIT et à plus de PSEA, nos objectifs de placement auraient été dépassés encore cette année. Les personnes qui ont des capacités pour intégrer une entreprise adaptée ne peuvent être intégrées ailleurs, et nous n'avons pas d'alternative possible pour les personnes pour qui nous aurions besoin d'un CIT pour l'intégration en emploi sur le marché régulier.

7.3 *Orientation*

Un processus d'orientation a été fait avec quarante-sept (47) nouveaux participants : trente-cinq (35) 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 douze (12) personnes sur le territoire de Portneuf en plus des deux (2) qui avaient également débuté le processus l'année précédente. De ce nombre, cinq (5) personnes ont abandonné leur démarche pour diverses raisons ; Une (1) personne pour faire de la recherche d'emploi, une (1) personne est déménagée, une (1) personne n'a pas respecté le plan d'action et deux (2) personnes ont tout simplement abandonné le processus.

Vingt-huit (28) personnes ont effectué un retour aux études dont seize (16) à Québec et douze (12) à Portneuf. Au 30 juin 2015, vingt-quatre (24) participants étaient toujours en processus d'orientation soit vingt (20) à Québec et quatre (4) à Portneuf.

Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE). Nous avons admis vingt-neuf (29) personnes sur trente-cinq (35) sur le territoire du Québec Métro, ce qui représente 83 %, et onze (11) personnes sur douze (12) sur le territoire de Portneuf, soit 91,5 %.

7.4 *Évaluation intellectuelle*

Pour l'année 2014-2015, aucune évaluation intellectuelle n'a été effectuée par les conseillers en orientation.

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. 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 2014-2015

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

- ❖ Règles de bonne entente et politesse au travail ;
- ❖ Accepter de ne pas être parfait ;
- ❖ Quoi faire pour gérer son stress ;
- ❖ Apprendre à se contrôler ;
- ❖ Pleine conscience et exercices de respiration ;
- ❖ Vivre le moment présent ;
- ❖ Résolution de conflits.

Des chiffres : En 2014-2015, il y a eu dix-neuf (19) rencontres qui ont rejoint deux (2) groupes (santé mentale et déficience intellectuelle) pour un total de quatorze (14) personnes.

Projet Pilote groupe d'entraide pour les personnes TSA

Nous avons mis en place un petit groupe d'entraide pour les personnes TSA afin de valider si cela répondait aux besoins de ces personnes et fournissait des moyens d'aide qui leur convenaient. Six (6) rencontres ont eu lieu entre janvier et mars 2015 et sept (7) personnes y ont participé. Les commentaires et recommandations des participants ont été très favorables à mettre en place ce service de manière permanente.

9. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION

9.1 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.

9.2 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

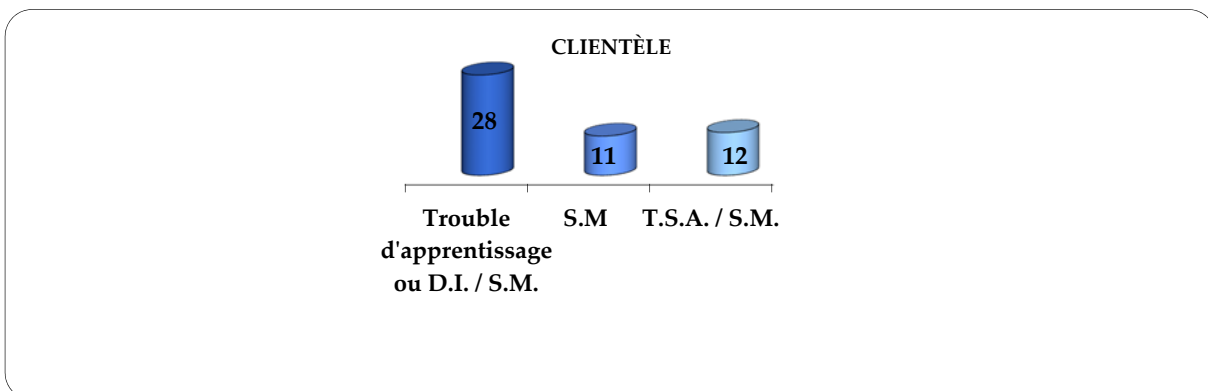
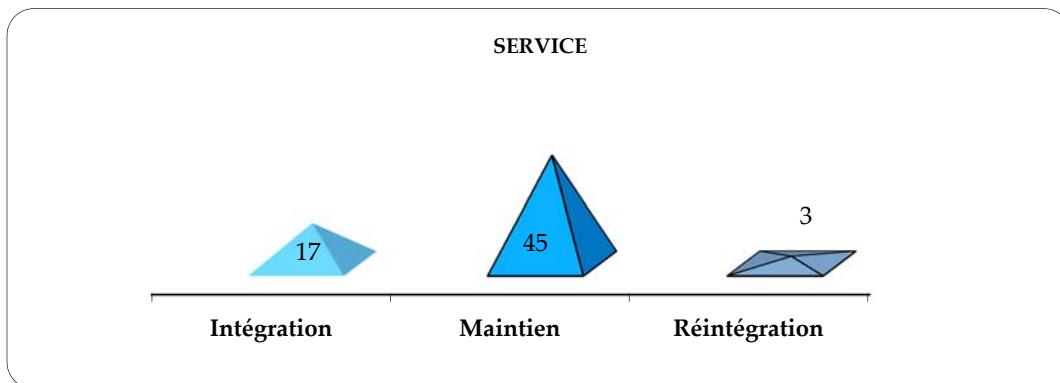
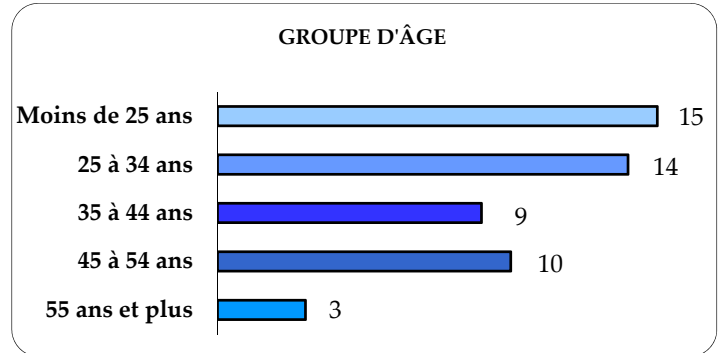
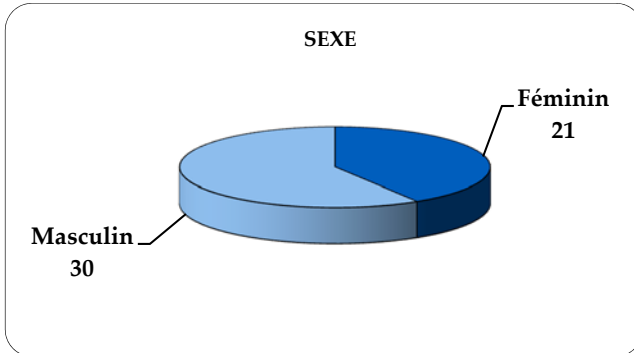
<i>Objectifs</i>	<i>Moyens</i>
<p>Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres préalables avec l'employeur afin d'expliquer le rôle de l'agent d'intégration en emploi et comment cela se traduit au quotidien ; • Visite avec le travailleur 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 2015 nous avons terminé 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 que la conclusion de l'expérimentation démontrera aux deux ministères l'importance de ce volet de services et favorisera une fois pour toutes le financement récurrent d'agent d'intégration en emploi dédié aux personnes handicapées dans tous les services d'aide à l'emploi qui leurs sont dédiés.

D'avril 2014 à mars 2015, 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.

10. 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.

10.1 *Membership*

- ❖ 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.

10.2 *Ateliers, colloques et activités de sensibilisation*

- ❖ Présentation d'un atelier au Colloque AQETA ;
- ❖ Présentation d'un atelier au Colloque AQRP ;
- ❖ Présentation au département des services sociaux de l'IUSMQ ;
- ❖ Présentation à La Maisonnée – Activités dans le cadre de la semaine de la Santé mentale ;
- ❖ Présentation au Mouvement Personnes d'Abords ;
- ❖ Présentation au CRDIQ / Parents et utilisateurs des services ;
- ❖ Participation à une activité de présentation interactive au 35^{ème} anniversaire du Centre Étape ;
- ❖ Témoignage TSA / Étude / Emploi au CEGEP Ste-Foy dans la cadre du mois de l'Autisme ;
- ❖ Présentation à l'APE ;
- ❖ Présentation à la Clinique Notre-Dame des Victoires.

11. 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 :

- ❖ TSA Langage conceptuel Saccade niveau 2, trois (3) personnes ;
- ❖ Intervenir auprès des personnes T.P., deux (2) personnes ;
- ❖ Réseau international du processus de production du handicap, une (1) personne ;
- ❖ Colloque de l'AQRP, deux (2) personnes ;
- ❖ Journée annuelle d'admission en formation professionnelle, deux (2) personnes ;
- ❖ Trouble de la personnalité limite, notions de base, une (1) personne ;
- ❖ Colloque de l'AQETA, une (1) personne ;
- ❖ Gestion des comportements difficiles, une (1) personne ;
- ❖ Forum de l'Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap, une (1) personne ;
- ❖ Perfectionnement REPÈRES, une (1) personne.

12. LES COMITÉS

Le comité ressources humaines a été très actif cette année pour le remplacement de personnel.

13. PERSPECTIVES D'AVENIR

Pour le Service d'aide à l'emploi, l'objectif des admissions demeurera à trois cent-dix-huit (318) personnes en 2015-2016. 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.

Nous poursuivrons nos sondages de satisfaction auprès de nos participants, l'objectif étant d'être à l'écoute de leurs besoins 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.

Pour ce qui est du volet Maintien en emploi, notre objectif a légèrement diminué à cent-trente-huit (138) personnes admises. Ce nombre est en concordance avec les renouvellements, les placements en PSEA et les maintiens en emploi effectués dans l'année précédente. En raison du 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.

Nous avons réussi à obtenir du financement pour un deuxième agent d'intégration en emploi. Le Service Agent d'intégration pourra répondre à plus de besoins pour les personnes qui rencontrent des obstacles d'intégration au travail en raison d'un problème de santé mentale. Cela faisait longtemps que nous voulions bonifier ce service afin de répondre adéquatement aux besoins des participants et favoriser leur maintien en emploi.

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 aux travailleurs désireux d'échanger sur leur expérience en emploi afin d'explorer, en groupe, diverses pistes d'adaptation pour un mieux-être au travail.

Nous avons aussi obtenu le financement pour mettre en place des groupes d'entraide pour les personnes TSA. Ce volet complète bien l'offre des services disponibles à *ÉquiTravail* pour ces participants.

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.

14. 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.