



RAPPORT ANNUEL
D'ACTIVITÉS

2015 - 2016

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. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE	17
9. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION	18
9.1 Services offerts	18
9.2 Avantages	18
10. COLLABORATION ET MEMBERSHIP	22
10.1 Membership	22
10.2 Ateliers, colloques et activités de sensibilisation	22
11. FORMATION	23
12. LES COMITÉS	23
13. PERSPECTIVES D'AVENIR	23
14. CONCLUSION	24

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 2015-2016.

Pour concrétiser notre mission dans la dernière année, tous les membres de l'équipe ont mené à bien leurs tâches et responsabilités respectives régulières. C'est la première année qu'ils peuvent compter sur les interventions d'un deuxième agent d'intégration afin de favoriser l'intégration, le maintien et la réintégration en emploi des participants. Cet ajout de personnel pour ce service était souhaité depuis longtemps car il est essentiel pour l'intégration en emploi de certains de nos participants. Depuis quelques années nous constatons une augmentation des participants qui ont à prendre en considération plus d'un diagnostic.

Autre nouveauté, suite au projet pilote de 2015 d'un groupe d'entraide pour les personnes TSA ce service est maintenant devenu permanent. En cette première année de fonctionnement les personnes qui y ont participé ont beaucoup apprécié d'avoir la possibilité de se rencontrer entre personnes TSA, de pouvoir exprimer leur vécu et constater qu'elles ne sont pas seules à vivre certaines situations.

L'an dernier nous avons dû composer avec une situation défavorable pour les personnes ayant des incapacités plus grandes, c'est-à-dire le manque de budget CIT /Contrat d'intégration au travail. Cette situation avait entraîné des restrictions d'emploi faute de moyens adéquats pour favoriser leur succès. À l'automne dernier nous avons de nouveau eu accès à des budgets CIT. Nous sommes passés de deux (2) placements avec CIT en 2014-2015 à trente-trois (33) placements avec CIT de novembre à juin 2016. Autant de personnes qui ont pu avoir accès à un emploi avec l'aide de moyens appropriés à leur situation.

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 et qui veillent à la bonne gestion de l'organisme.

Nous remercierons nos bailleurs de fonds ; Emploi-Québec et le Centre Intégré Universitaire de Santé et de Service Sociaux de la Capitale-Nationale (CIUSSSCN) 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 de la Santé et des Services sociaux, des ressources communautaires, des réseaux scolaires, 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*.

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.

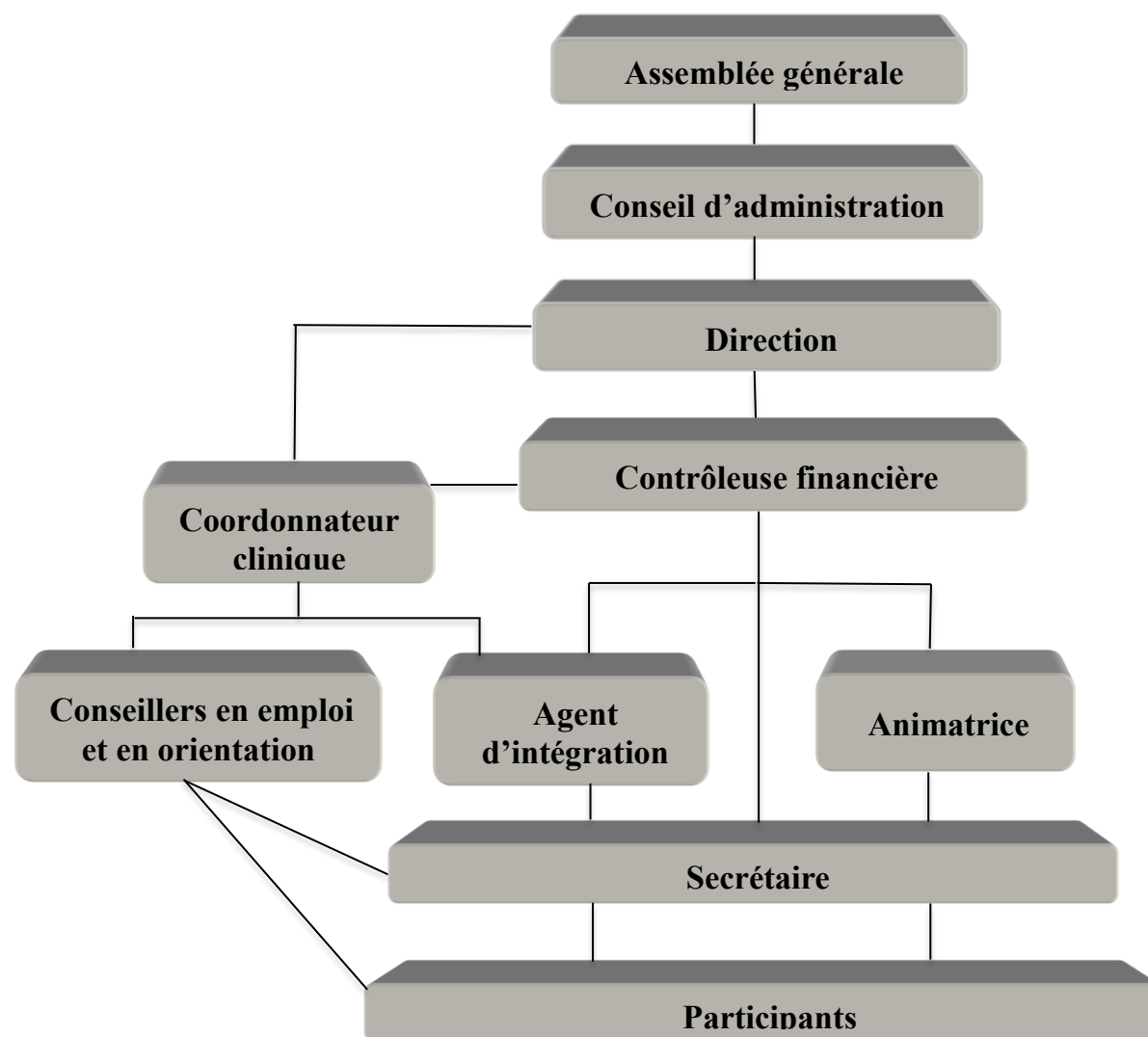
La situation de notre clientèle est spécifique à chacun et très variable. Certains sont peu scolarisés et d'autres sont bacheliers, certains ont une connaissance réaliste du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, tandis que d'autres possèdent peu de connaissances en cette matière.

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 Joanie Blanchet

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à ÉquiTravail d'avril à juin 2015 et de retour depuis avril 2016

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 de mai à septembre 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 d'avril 2015 à novembre 2015

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 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* de mars 2015 à avril 2016

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

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

Conseillère en orientation et en emploi

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

Monsieur Jean-Philippe Lachance Tremblay

Agent d'intégration en emploi

Formation : Certificat en Psychologie, Certificat en intervention TSA et Bachelier en psychoéducation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis février 2015

Madame Alice Lopez

Conseillère en emploi

Formation : Diplôme d'études universitaires en administration économique et sociale

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2014

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 Catherine St-Amand

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis janvier 2015

Madame Marcela Vazquez

Conseillère en orientation et en emploi

Formation : Bachelière en psychologie et Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* de janvier à juin 2016

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

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.

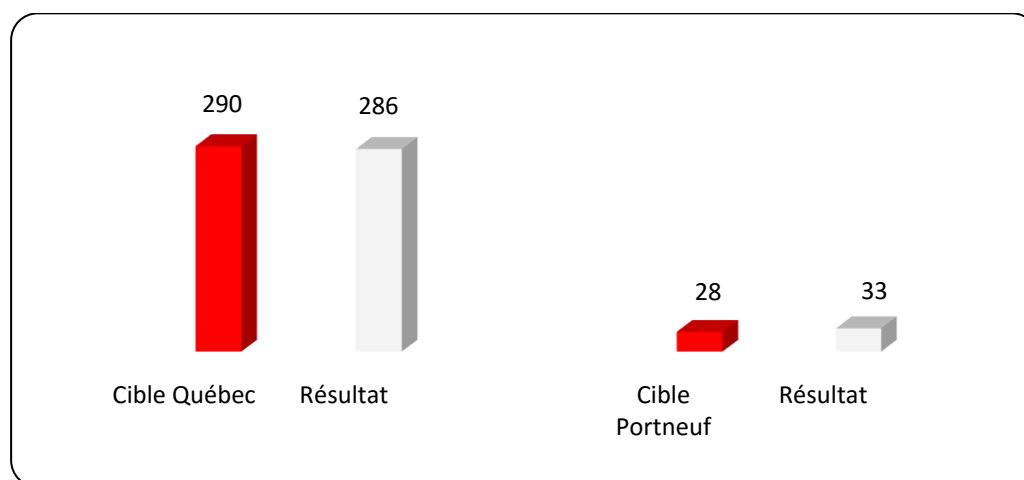
Il s'agit ici d'une intervention en approche globale. Les services se donnent en rencontres individuelles et des ateliers sont aussi offerts en groupe.

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.

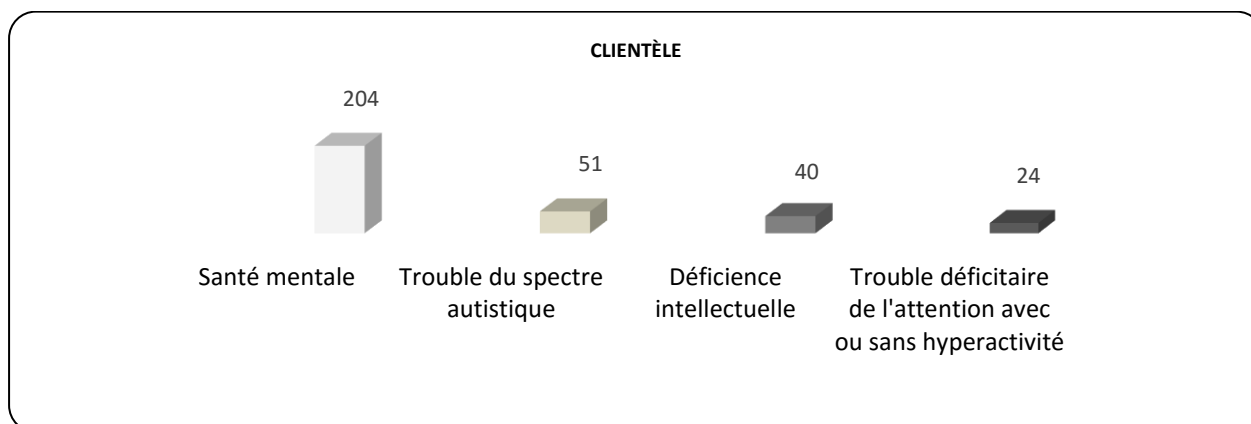
De plus, ÉquiTravail effectue également les interventions suivantes :

- ❖ 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.

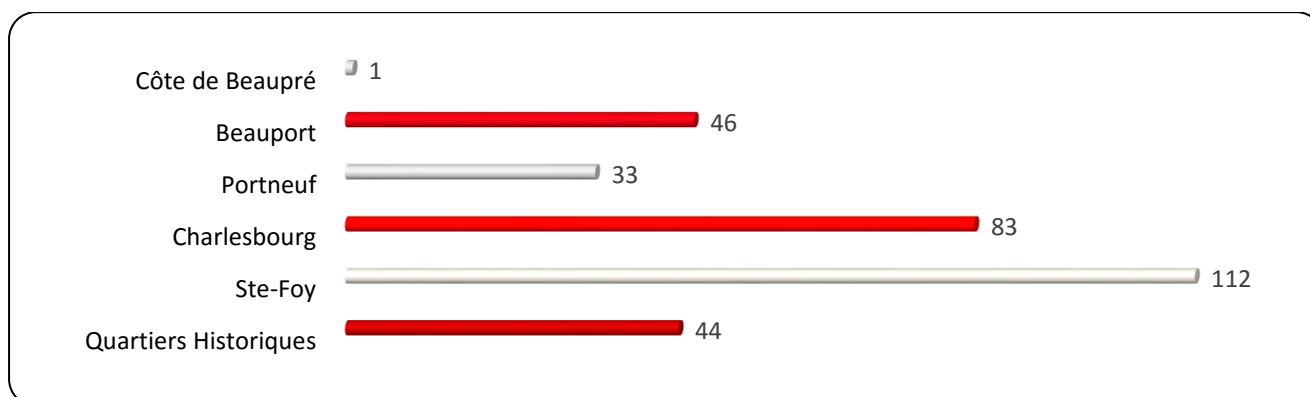
7. RÉSULTATS**7.1 Admissions**

Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 100 % soit 319 admissions

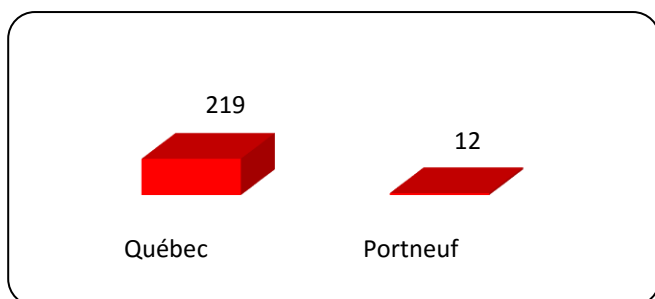
Clientèles



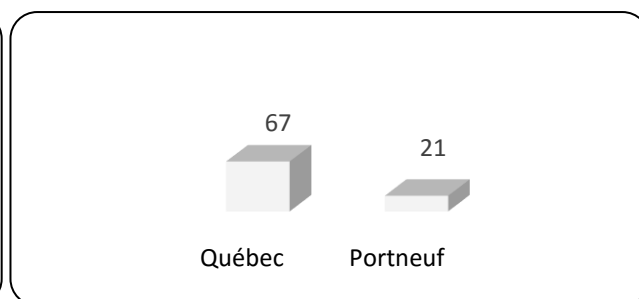
Répartition des participants admis par territoire des CLE



Recrutement direct



Référence MSI



Clientèles

Au cours de la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016, nous avons fait vingt-deux (22) séances d'information / inscription en plus des rencontres individuelles. Deux-cent-quatre-vingt-six (286) personnes ont été admises à Québec et trente-trois (33) 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. Pendant cette période nous avons constaté que la demande pour obtenir des services à Portneuf était en diminution et que les références du CLE de Portneuf pour nos services étaient moins fréquentes depuis quelques années. Pour 2015-2016, l'objectif d'admission est passé à vingt-huit (28) admissions plutôt que quarante (40) comme les années antérieures.

Pour l'année de référence 2015-2016, les services offerts pour les personnes ayant un TDA ou un TDAH ont connu une diminution. Pour cette période, nous avons offert nos services à vingt-quatre (24) personnes incluant onze (11) personnes présentant une comorbidité comparativement à soixante-treize (73) personnes l'an dernier.

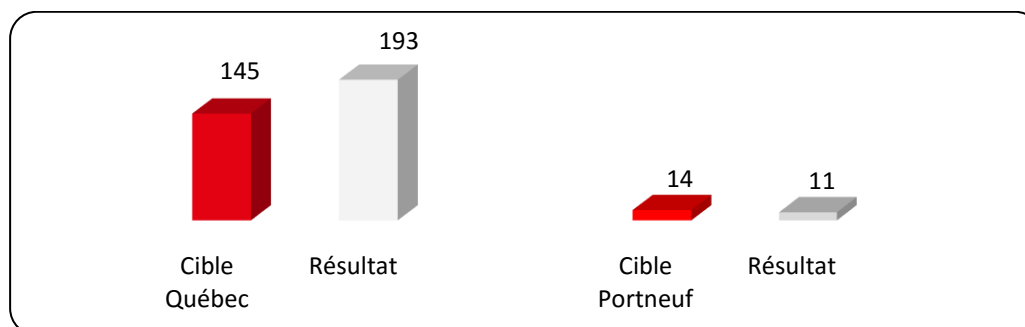
Cette année, les services offerts aux personnes vivant avec un TSA ont connu une augmentation. Nous avons offert nos services à cinquante-et-une (51) personnes incluant treize (13) personnes présentant une comorbidité comparativement à quarante-et-une (41) personnes au total l'an dernier.

Pour 2015-2016 nous avons observé que les services offerts aux personnes présentant une déficience intellectuelle et aux personnes présentant une problématique de santé mentale sont comparables à l'an dernier soit, quarante (40) personnes présentant une limitation intellectuelle incluant quinze (15) personnes présentant une comorbidité et deux-cent-quatre (204) personnes vivant avec une problématique de santé mentale incluant trente-six (36) personnes présentant une comorbidité.

Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est encore en croissance. Soixante-quinze (75) personnes admises en 2015-2016 comparativement à soixante-cinq (65) l'an dernier, avaient plus d'un diagnostic. Ces personnes font face à un défi d'intégration en emploi beaucoup plus élevé et le temps d'intervention que les intervenants d'ÉquiTravail doivent leur consacrer est constamment en augmentation.

Le service maintien en emploi avait comme cible cent-trente-huit (138) admissions. Nous en avons effectué cent-vingt-huit (128). Cette situation est dû principalement au manque de budget CIT de l'année antérieure.

7.2 Placements

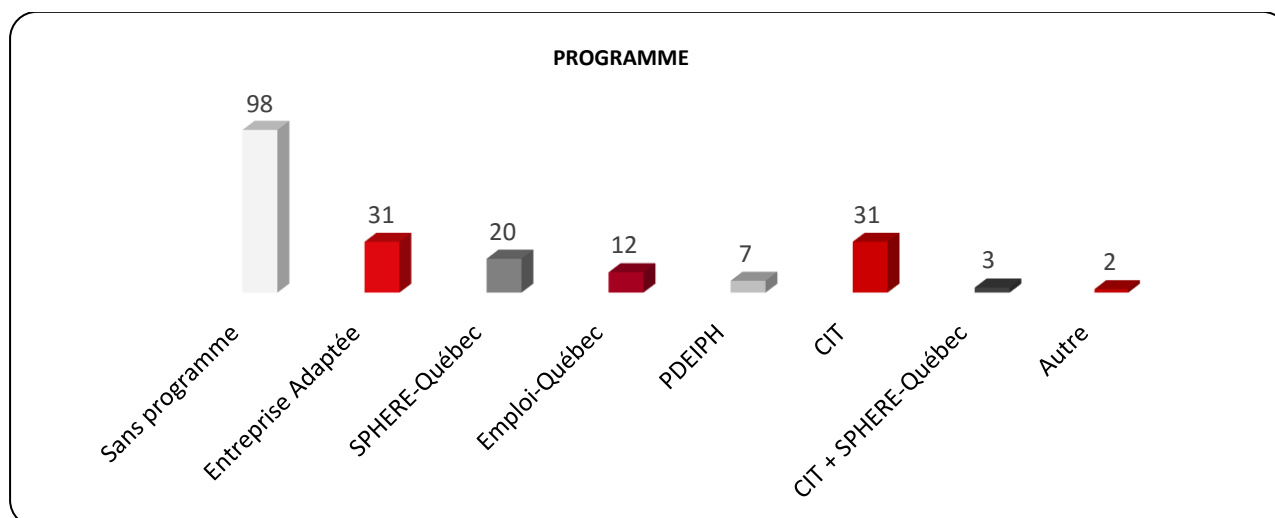


Taux atteint Québec : 133 %

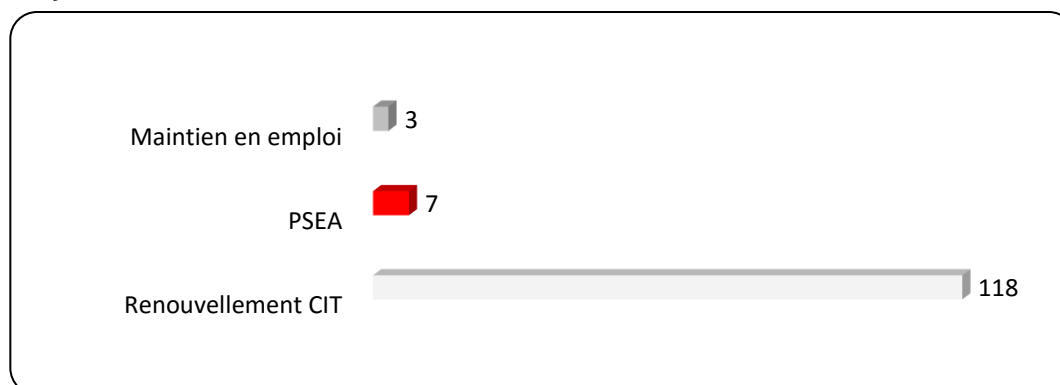
Taux atteint Portneuf : 79 %

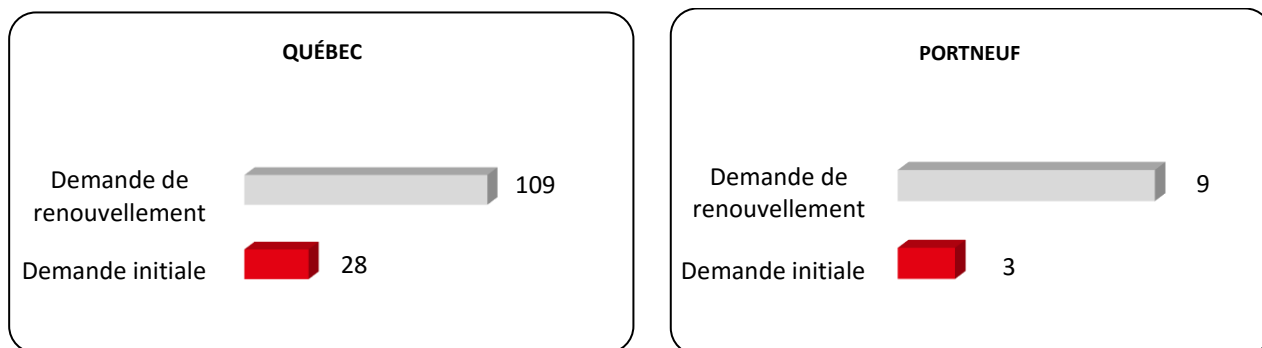
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 128 % soit 204 placements

Placements avec ou sans support financier



Maintien en emploi



CIT

En 2015-2016, nous avons dépassé notre objectif de placement. Nous avons effectué deux-cent-quatre (204) placements, ce qui représente 128 % de l'objectif. De ce nombre, 52 % de ces placements ont été faits en utilisant une aide financière. En pourcentage, l'aide financière utilisée cette année est en augmentation comparativement à l'an dernier. Nous devons nous souvenir que l'an dernier nous n'avions pas de budget CIT à notre disposition pour favoriser l'intégration des personnes ayant plus de limitations. Il est à noter que depuis deux (2) ans les placements dans les entreprises adaptées sont en diminution de vingt (20) placements en moyenne annuellement comparativement aux années antérieures.

7.3 Orientation

Un processus d'orientation a été fait avec cinquante-et-un (51) nouveaux participants : trente-trois (33) personnes ont eu besoin de ce service sur le territoire du Québec Métro en plus des vingt (20) qui avaient débuté le processus l'année précédente et dix-huit (18) personnes sur le territoire de Portneuf en plus des quatre (4) qui avaient également débuté le processus l'année précédente. De ce nombre, huit (8) personnes ont abandonné leur démarche pour diverses raisons ; Deux (2) personnes pour faire de la recherche d'emploi, une (1) personne est déménagée, deux (2) personnes pour un problème de santé, deux (2) personnes pour difficulté d'organisation et une (1) personne a tout simplement abandonné le processus.

Trente-trois (33) personnes ont effectué un retour aux études dont quinze (15) à Québec et dix-huit (18) à Portneuf. Au 30 juin 2016, dix-huit (18) participants étaient toujours en processus d'orientation soit seize (16) à Québec et deux (2) à Portneuf.

Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE). Nous avons admis trente-et-une (31) personnes sur trente-trois (33) référées par un CLE sur le territoire du Québec Métro, ce qui représente 94 %, et seize (16) personnes sur dix-huit (18) référées par le CLE de Portneuf, soit 89 %.

7.4 *Évaluation intellectuelle*

Pour l'année 2015-2016, 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 vivant avec une problématique de santé mentale et les travailleurs ayant une déficience intellectuelle ont accès à des groupes d'entraide afin d'échanger sur leur expérience en emploi. Suite à une expérimentation en 2014-2015, nous avons offert cette année ce volet de services à la clientèle vivant avec un TSA. 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 2015-2016

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 2015-2016, 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 2016 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.

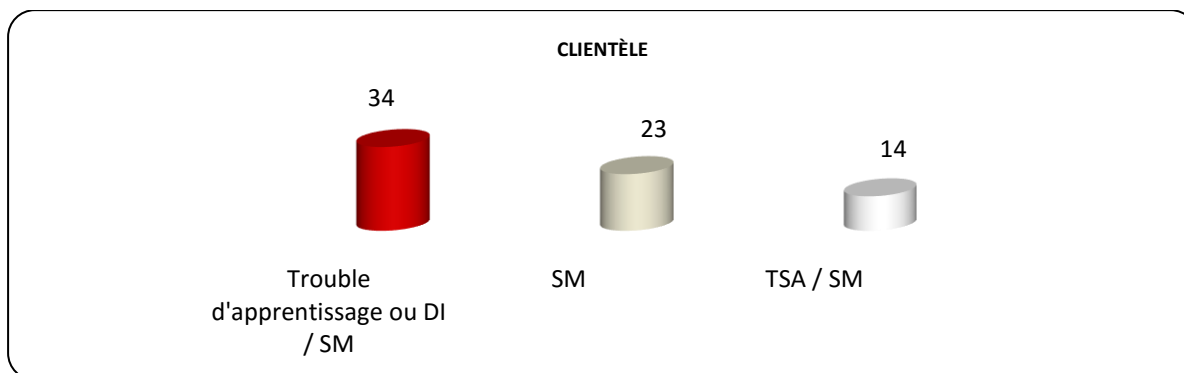
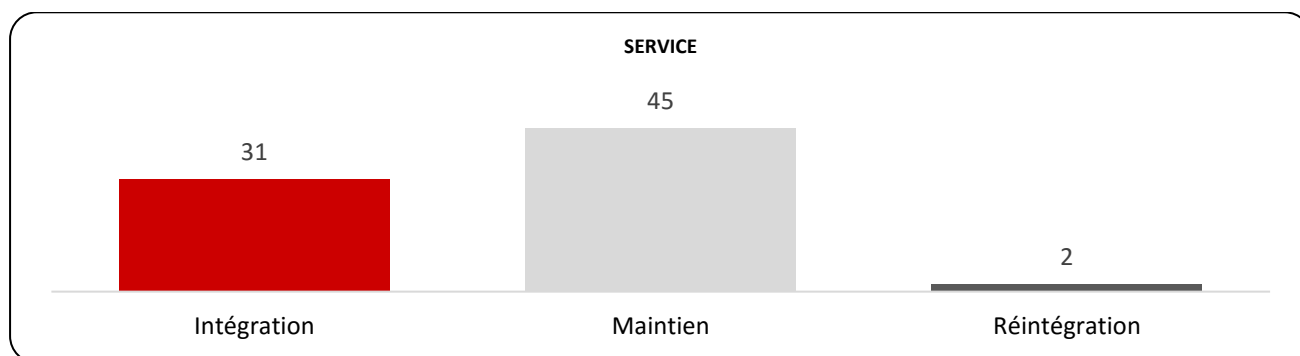
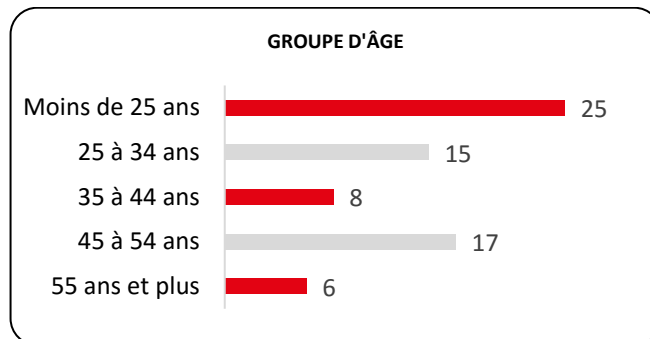
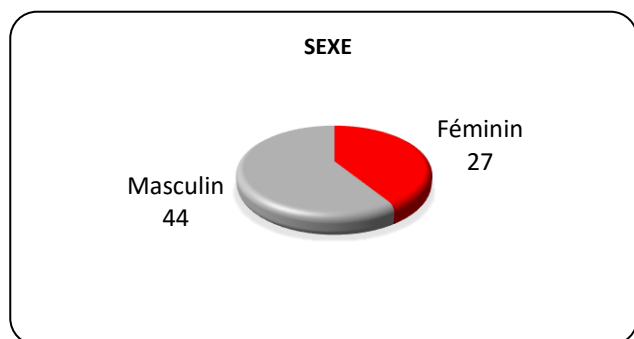
Objectifs visés et moyens utilisés

<i>Objectifs</i>	<i>Moyens</i>
Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.	• 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.
Permettre aux participants d'ÉquiTravail d'avoir un support en milieu de travail : ❖ 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.	• 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).
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.	• 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.

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.	• 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.
Prévenir les situations problématiques qui conduisent souvent à la perte d'emploi.	• 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.
Permettre aux conseillers en emploi (C.E.) d'ÉquiTravail d'avoir une meilleure connaissance de leurs participants en emploi.	• 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.

C'est la première année que nous avons dans notre équipe deux (2) agents d'intégration en emploi. Soixante-et-onze (71) personnes ont pu bénéficier de ce service cette année. Il est important aussi de souligner que certains de nos participants ont accès à ce service grâce au financement individuel de SPHERE-Québec.

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 ;
- ❖ L'AQRP ;
- ❖ La CDEC.

10.2 Ateliers, colloques et activités de sensibilisation

- ❖ Présentation au département des sciences de l'orientation de l'Université Laval ;
- ❖ Participation à la journée de sensibilisation à Québec High School ;
- ❖ Présentation au département de psychoéducation de l'Université Laval ;
- ❖ Présentation d'un atelier dans le cadre Un emploi pour moi, pourquoi pas ! ;
- ❖ Présentation au CEGEP Ste-Foy ;
- ❖ Présentation à l'APE ;
- ❖ Présentation à la Clinique Notre-Dame-des-Victoires ;
- ❖ Participation au Salon des étudiants en orientation de l'Université Laval ;
- ❖ Présentation à un groupe de résidents en médecine.

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 ;
- ❖ TSA Fonctionnement interne, deux (2) personnes ;
- ❖ Langage Saccade conceptuel Niveau 1, une (1) personne ;
- ❖ Gestion des comportements difficiles, une (1) personne ;
- ❖ Les troubles de l'humeur, une (1) personne ;
- ❖ Les troubles psychotiques, trois (3) personnes ;
- ❖ Formation sur la reconnaissance des acquis, deux (2) personnes ;
- ❖ Oméga dans la communauté, deux (2) personnes ;
- ❖ Forum TSA/TEVA, une (1) personne ;
- ❖ RCR, deux (2) personnes ;
- ❖ Colloque du ROSEPH trois (3) personnes ;
- ❖ Journée des partenaires pour les C.O. par EMOICQ, deux (2) personnes ;
- ❖ Formation des gestionnaires /harcèlement psychologique, une (1) personne ;
- ❖ Journée des admissions des commissions scolaires, une (1) personne ;
- ❖ Système Panadonic KN-NS-700 Incotel ISQ, une (1) personne ;
- ❖ Congrès TDAQ par la FMOQ, six (6) personnes ;
- ❖ Formation sur le harcèlement psychologique et la civilité, douze (12) personnes ;
- ❖ Rendez-vous RH Québec, 4^e édition, une (1) personne.

12. LES COMITÉS

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

13. PERSPECTIVES D'AVENIR

Depuis plusieurs années le sondage de satisfaction recueille toujours les mêmes éléments à améliorer. Un temps d'attente moins long pour avoir accès à nos services.

Pour le Service d'aide à l'emploi, en 2016-2017, l'objectif des admissions demeure à trois-cent-dix-huit (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 sera plus élevée que notre cible opérationnelle, nous ne pourrons éliminer complètement notre liste d'attente qui est en moyenne de cinq (5) mois.

Pour ce qui est du volet Maintien en emploi, notre objectif a été modifié à la baisse, c'est-à-dire cent-trente-deux (132) personnes admises. Ce nombre est en concordance avec les demandes initiales de CIT, les renouvellements ainsi que les placements en PSEA faits dans l'année précédente.

Nous sommes enfin heureux de compter sur les services de deux (2) agents d'intégration en emploi afin de répondre adéquatement aux besoins de nos clientèles.

Le Service groupes d'entraide continuera d'offrir à nos trois (3) clientèles 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.

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.