

EquiTravail

RAPPORT ANNUEL  
D'ACTIVITÉS

2011 - 2012

## TABLE DES MATIÈRES

<b>MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE</b> .....	3
<b>1. MISSION DE L'ORGANISME</b> .....	4
<b>2. CLIENTÈLE</b> .....	5
<b>3. ORGANIGRAMME</b> .....	7
<b>4. ÉQUIPE DE TRAVAIL</b> .....	8
<b>5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</b> .....	10
<b>6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI</b> .....	11
<b>7. RÉSULTATS</b> .....	12
7.1 ADMISSIONS .....	12
7.2 PLACEMENTS.....	15
7.3 ORIENTATION .....	16
7.4 ÉVALUATION INTELLECTUELLE .....	17
<b>8. ACCÈS ENTREPRISE</b> .....	17
8.1 LE SERVICE ACCÈS ENTREPRISE.....	17
8.2 LE MANDAT D'ACCÈS ENTREPRISE .....	17
8.3 LE MANDAT DU FONDS ACCÈS ENTREPRISE.....	18
8.4 LE BILAN DE L'ACCOMPAGNEMENT.....	18
<b>9. LES AUTRES ACTIVITÉS</b> .....	20
9.1 LES ACTIVITÉS DE FORMATION.....	20
9.2 LES ACTIVITÉS DE PROMOTION .....	20
<b>10. LE MEMBERSHIP</b> .....	21
<b>11. LE PARTENARIAT</b> .....	21
<b>12. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE</b> .....	21
<b>13. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION</b> .....	22
13.1 SERVICES OFFERTS .....	22
13.2 AVANTAGES .....	23
<b>14. COLLABORATION ET MEMBERSHIP</b> .....	27
14.1 MEMBERSHIP .....	27
<b>15. FORMATION</b> .....	28
<b>16. LES COMITÉS</b> .....	28
<b>17. PERSPECTIVES D'AVENIR</b> .....	29
<b>18. CONCLUSION</b> .....	30

*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**

2011 – 2012 a été une année bien spéciale pour *ÉquiTravail*. Nous avons souligné notre 10<sup>ème</sup> anniversaire. Et oui, en 2001 se sont unis devant notaire, « pour le meilleur et pour le pire », L'ARBRE et Passeport Emploi : deux organismes à but non lucratif ayant pour mission l'intégration et le maintien en emploi des personnes vivant avec une problématique de santé mentale ou une déficience intellectuelle, résidant sur le territoire de la Capitale-Nationale ou de Portneuf.

Pour l'occasion, nous avons adopté une nouvelle image corporative, refait notre matériel promotionnel et notre site Web. Nous avons aussi fait la fête avec nos collaborateurs lors d'un cocktail dînatoire et nous avons conclu avec une porte ouverte lors de la semaine québécoise des personnes handicapées.

Après 10 années, nous sommes toujours aussi fiers de vous présenter notre rapport d'activités qui rend compte du travail accompli et illustre l'engagement qui habite les membres de l'équipe ainsi que les membres du conseil d'administration. Nous les remercions sincèrement de leur contribution à mener à bien notre mission.

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.

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

PAULETTE C. GAUVIN  
Présidente du conseil d'administration

SONIA CHARLAND  
Directrice générale d'*ÉquiTravail*

## 1. MISSION DE L'ORGANISME

### *Une mission essentielle aux objectifs*

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

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

### *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 projets 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 limitations 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.

### *Troubles envahissants du développement TED avec ou sans hyperactivité*

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

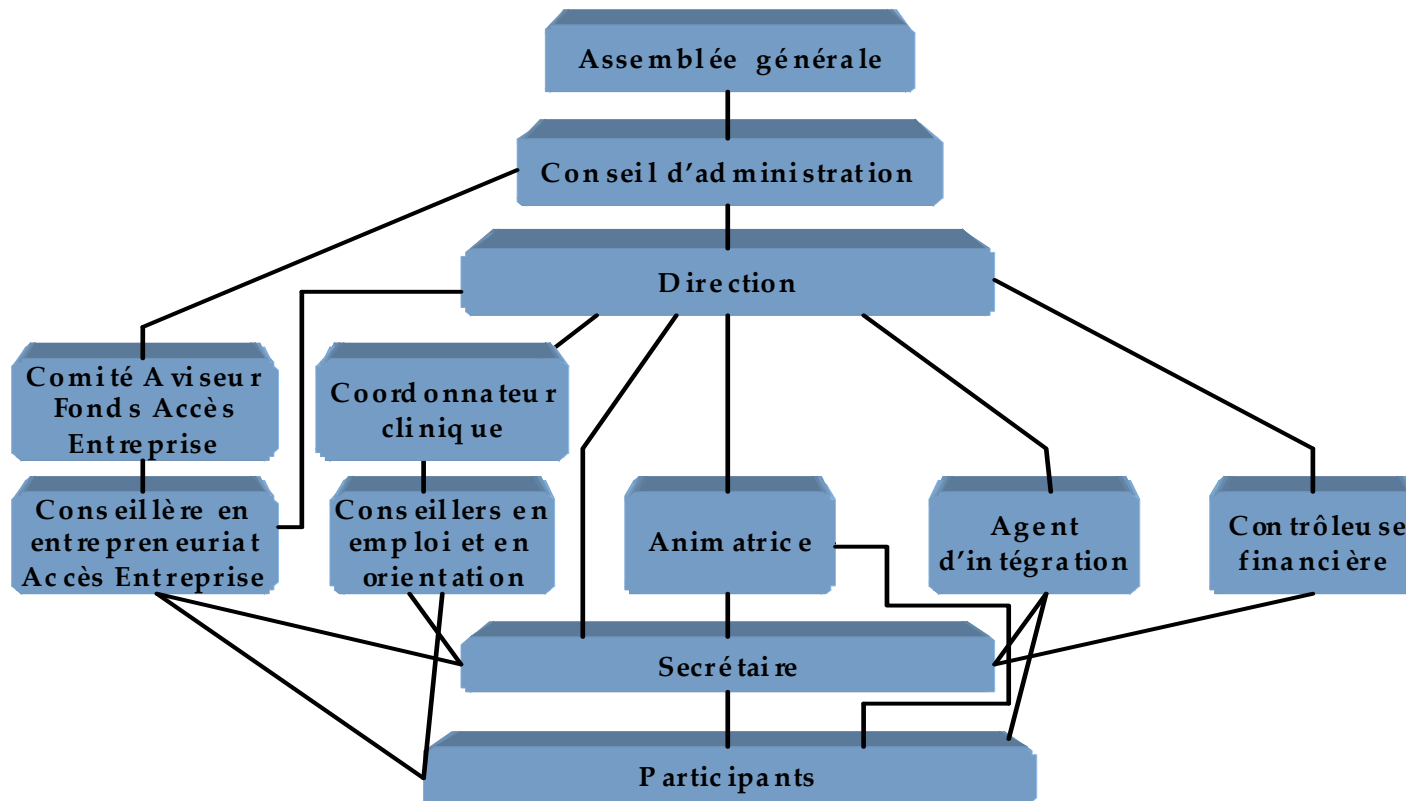
La situation de notre clientèle est spécifique à chacun et très variable. Certains sont peu scolarisés et d'autres sont bacheliers, certains ont une connaissance réaliste du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi, tandis que d'autres possèdent peu de connaissances en cette matière.

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

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

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

3. ORGANIGRAMME



#### 4. ÉQUIPE DE TRAVAIL

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

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

**Madame Danye Bouchard**

Agente d'intégration en emploi

Formation : Technicienne en Éducation spécialisée

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2006

**Madame Hélène Boucher**

Agente d'intégration en emploi

Formation : Technicienne en Éducation spécialisée et Certificat en santé mentale

En emploi à *ÉquiTravail* de juillet 2010 à septembre 2011

**Monsieur Julien Bourque**

Conseiller en emploi

Formation : Bachelier en Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* de janvier 2011 à mars 2012

**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 Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

**Monsieur Francis Couillard**

Conseiller en emploi

Formation : Technicien en Travail social et Certificat en Gestion des ressources humaines et Relation de travail.

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009



**Madame Sophie Coulombe**

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière en Service social

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2000

**Madame Nicole Dubé**

Animatrice de Groupes d'entraide

Formation : Certificats universitaires en Pratique psychosociale et en Animation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2005

**Madame Mélanie Dubuc**

Conseillère en entrepreneuriat Accès Entreprise

Formation : Bachelière en Psychosociologie

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

**Madame Guylaine Duguay**

Secrétaire-réceptionniste

Formation : DEP en Secrétariat et en Comptabilité

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2007

**Madame Karine Gagné**

Contrôleuse financière

Formation : DEP en Secrétariat et en Comptabilité et Certificat en Entrepreneurship

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1999

**Madame Denise Gallant**

Conseillère en orientation et en emploi

Formation : Bachelière et Licence en Orientation scolaire et professionnelle

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1989

**Madame Pascale Girard**

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière en Counseling et Orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1997

**Madame Anne Godbout-Deschênes**

Conseillère en orientation et en emploi

Formation : Maîtrise en Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2009

**Madame Sabrina Lee**

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2010

**Madame Maude Loubier**

Conseillère en emploi

Formation : Technicienne en Travail social

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2007

**Monsieur André Parent**

Conseiller en orientation et en emploi – Coordonnateur clinique

Formation : Bachelier en Psychologie et Maîtrise en Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2003

**Madame France Perras**

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière en Orientation et Maîtrise en Science de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2003

**Madame Patricia Trudeau**

Agente d'intégration en emploi en 2010

Conseillère en emploi en 2011

Formation : Technicienne en Éducation spécialisée

En emploi à *ÉquiTravail* d'octobre 2010 à juin 2012

**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 envahissant du développement.

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 des limites respectives. Par ailleurs, les services donnés reposent sur le plan d'intervention qui se réalise à travers des activités intégrées et structurées de façon à permettre aux participants de travailler sur l'ensemble de leurs besoins dans un même processus.

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

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

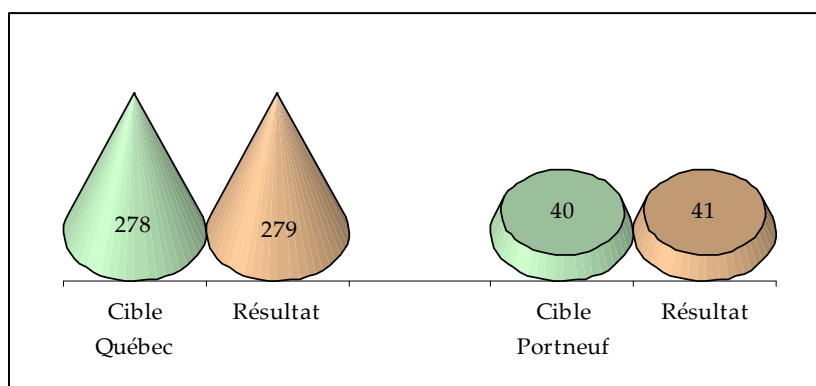
- ❖ La détermination des besoins ;
- ❖ L'évaluation des capacités fonctionnelles de travail ;
- ❖ La connaissance de soi ;
- ❖ L'orientation ;
- ❖ Le counseling d'emploi ;
- ❖ La connaissance du marché du travail ;
- ❖ La méthode de recherche d'emploi ;
- ❖ L'aide au placement ;
- ❖ L'intégration en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

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

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

## 7. RÉSULTATS

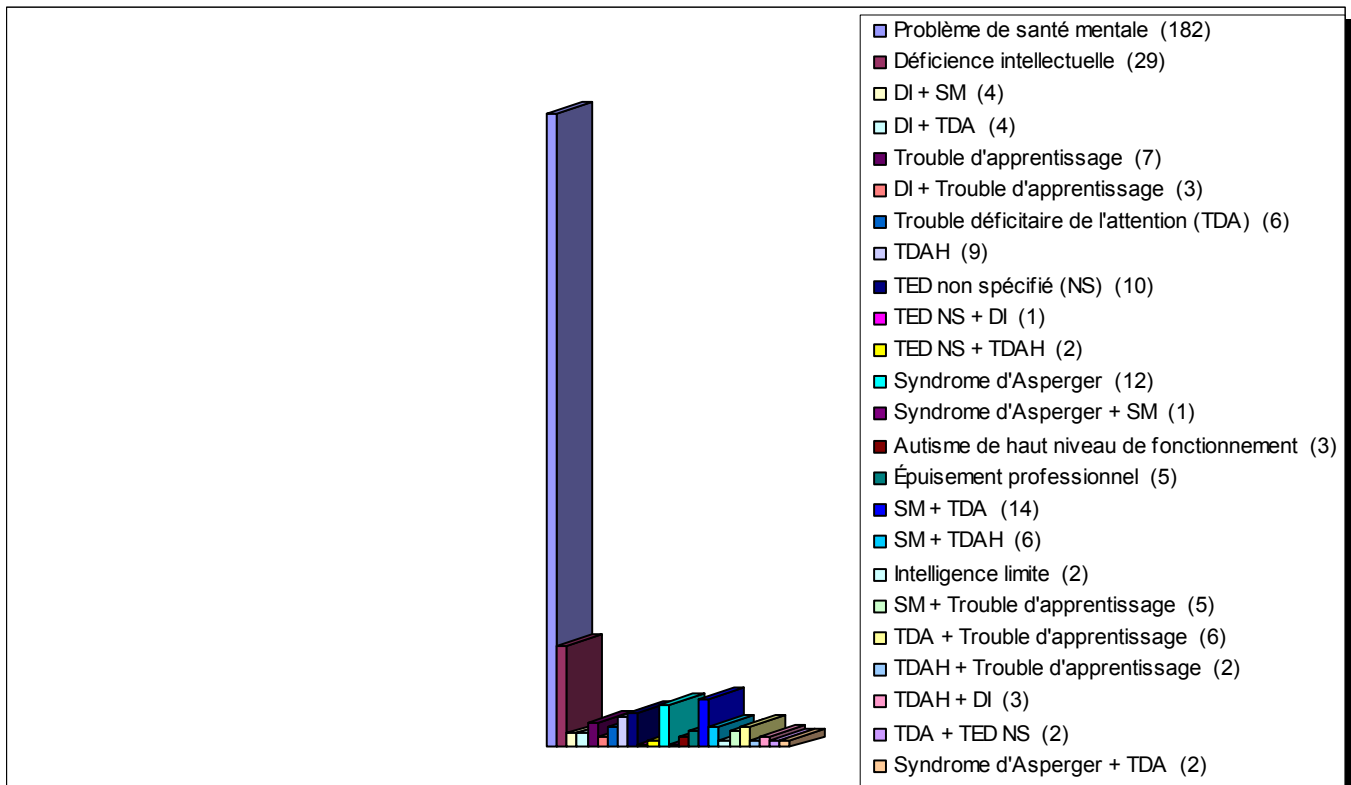
### 7.1 Admissions



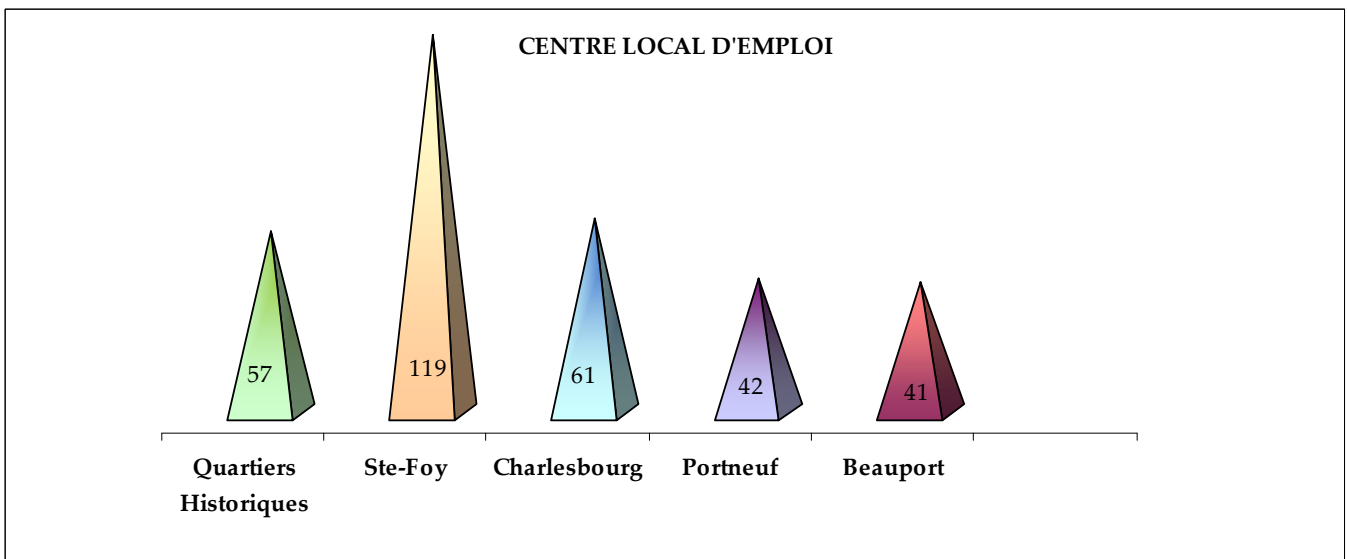
**Taux atteint Québec : 100%      Taux atteint Portneuf : 100 %**

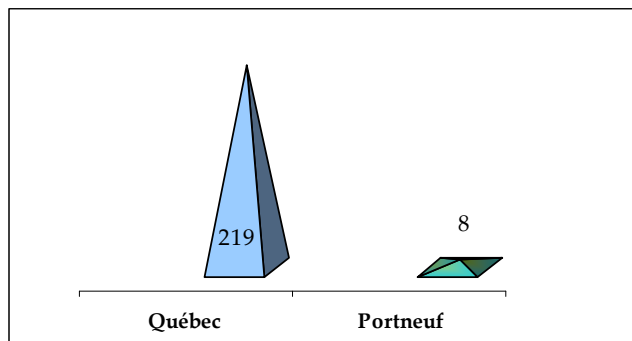
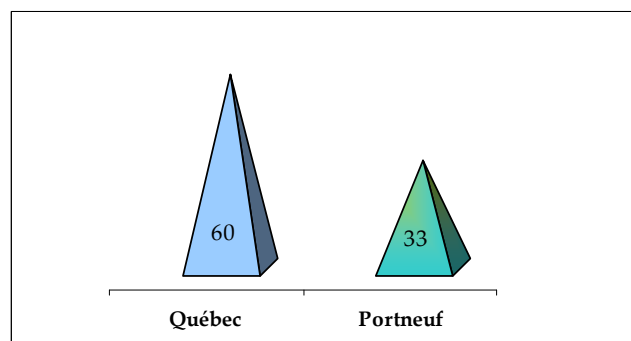
**Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 100 % soit 320 admissions**

Clientèles



Répartition des participants admis par territoire des CLE



**Recrutement direct****Référence MSI****Clientèles**

Au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2011 au 30 juin 2012, nous avons fait trente-quatre (34) séances d'information / inscription et deux-cent-soixante-dix-neuf (279) personnes ont été admises à Québec et quarante-et-une (41) personnes ont été admises à Portneuf. Nous avons donc atteint notre objectif d'admission.

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

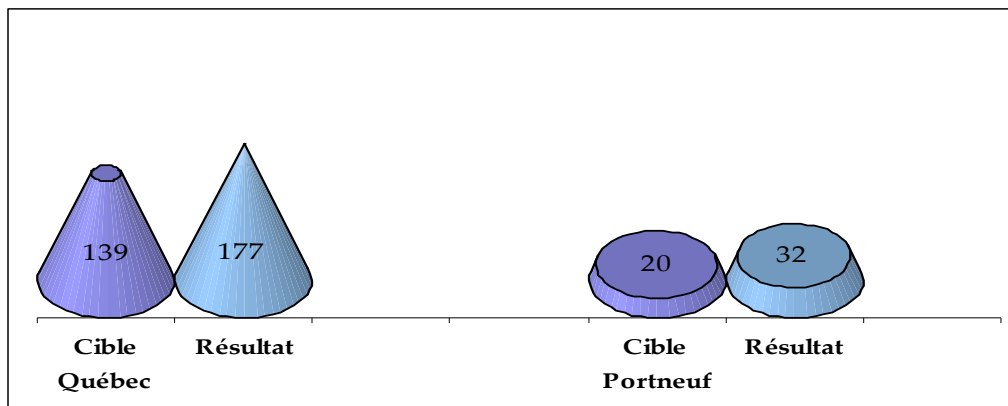
Nous constatons que le taux d'admission des personnes qui vivent avec une problématique de santé mentale a augmenté en 2011-2012 soit deux-cent-seize (216) personnes incluant les personnes ayant un diagnostic de comorbidité comparativement à deux-cent-deux (202) personnes l'an dernier.

Les admissions pour les personnes ayant un TDA sont aussi en augmentation. Pour cette période, nous avons fait cinquante-quatre (54) admissions de personnes ayant un TDA, ceci incluant trente-neuf (39) personnes qui ont ce diagnostic de comorbidité.

Comparativement à l'an dernier, les admissions pour les personnes vivant avec un TED sont aussi en augmentation. Trente-trois (33) admissions incluant huit (8) personnes ayant un diagnostic de comorbidité comparativement à vingt-trois (23) l'an dernier pour la même période. Pour 2011-2012 nous observons une diminution d'admissions pour les personnes présentant une déficience intellectuelle, quarante-quatre (44) personnes incluant quinze (15) personnes ayant un diagnostic de comorbidité comparativement à cinquante-quatre (54) au total dont neuf (9) personnes ayant un diagnostic de comorbidité l'an dernier.

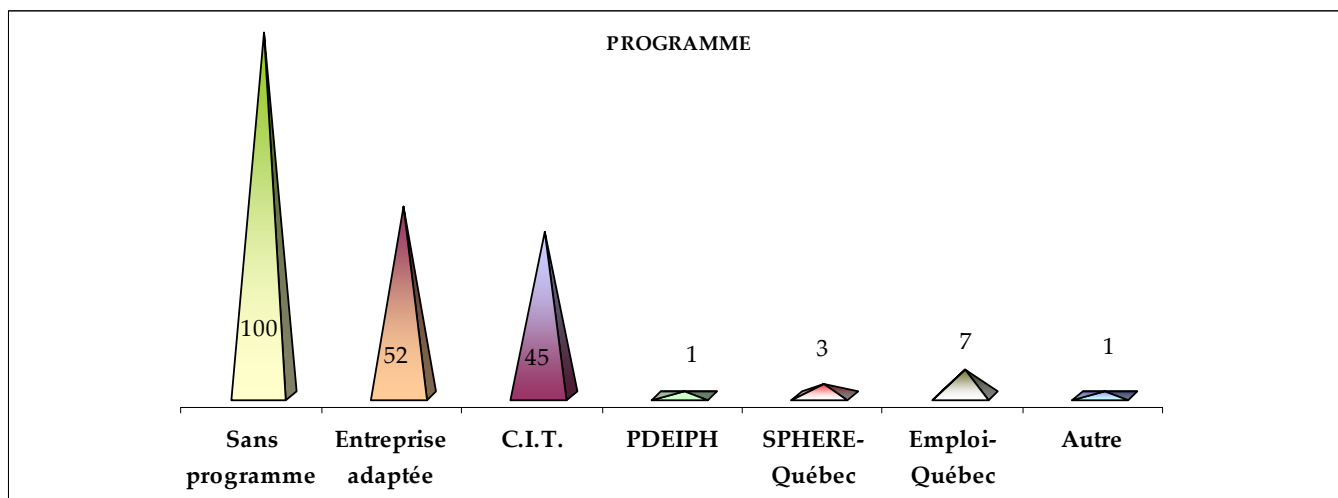
Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est encore cette année en augmentation. Cinquante-cinq (55) personnes comparativement à trente-neuf (39) personnes admises l'an dernier.

7.2 *Placements*

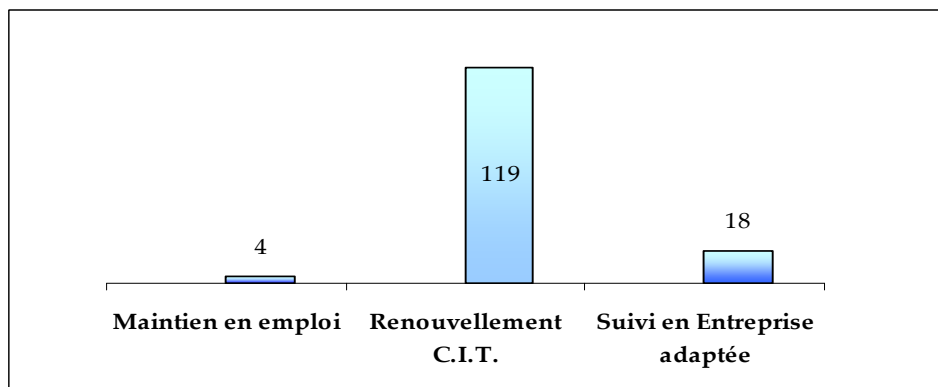


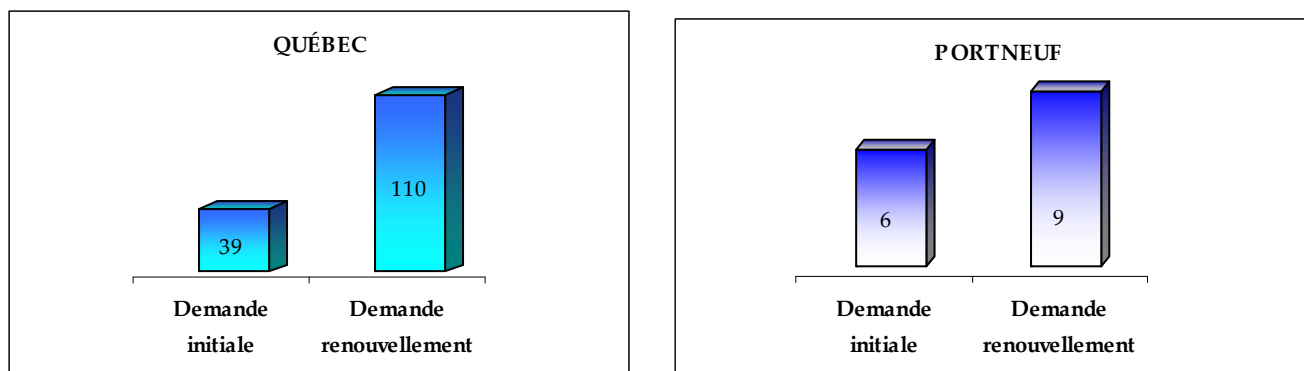
Taux atteint Québec : 127 %      Taux atteint Portneuf : 160 %  
 Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 131 % soit 209 placements

*Placements avec ou sans support financier*



*Maintien en emploi*



**C.I.T.**

En 2011-2012, nous avons dépassé notre objectif de placements et avons atteint 131 %, c'est-à-dire, deux-cent-neuf (209) placements. De ce nombre, 52 % ont été faits en utilisant une aide financière ou un programme approprié à la situation de chaque participant, comme par exemple, un C.I.T., SPHERE-Québec, un PSEA, un PDEIPH ou une subvention salariale. En pourcentage, l'aide financière utilisée cette année est moindre que l'an dernier où nous avons fait 58 % de nos placements avec une aide financière.

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

Le nombre de placement sur le territoire de Portneuf est en augmentation cette année. Est-ce à dire que la bonne santé économique de la Capitale-Nationale rayonne maintenant sur les régions limitrophes ? Chose certaine, nous sommes très heureux que nos participants bénéficient eux aussi de cette situation économique positive.

### 7.3 *Orientation*

Un processus d'orientation a été fait avec soixante-et-un (61) participants : quarante-sept (47) personnes ont eu besoin de ce service sur le territoire du Québec Métro dont six (6) avaient débuté le processus l'année précédente et quatorze (14) personnes sur le territoire de Portneuf dont trois (3) avaient débuté le processus l'année précédente. De ce nombre, cinq (5) ont abandonné leur démarche suite au processus d'orientation ou pour problème de santé, une (1) a fait de la recherche d'emploi, deux (2) ont fait un stage, deux (2) ont changé d'objectif et vingt-neuf (29) ont effectué un retour aux études dont vingt (20) à Québec et neuf (9) à Portneuf. Au 30 juin, vingt-deux (22) participants étaient en processus d'orientation.



Il est à noter que les demandes de processus d'orientation sont en augmentation cette année. Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE), 74,5 % soit trente-cinq (35) personnes admises sur quarante-sept (47) pour le territoire du Québec Métro et 93 % soit treize (13) personnes admises sur quatorze (14) pour le territoire de Portneuf.

#### 7.4 *Évaluation intellectuelle*

Pour l'année 2011-2012 les conseillers en orientation ont fait trois (3) évaluations intellectuelles. Ce service est offert de façon très exceptionnelle aux participants qui seraient pénalisés s'ils n'avaient pas accès à ce service dans le réseau de la santé et des services sociaux dans des délais raisonnables.

### 8. *ACCÈS ENTREPRISE*

#### 8.1 *Le Service Accès Entreprise*

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

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

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

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

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

### 8.3 *Le mandat du Fonds Accès Entreprise*

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

Les projets d'entreprise ou de travail autonome sont présentés par les personnes promotrices 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 du Fonds Accès Entreprise est composé de cinq membres votants :**

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

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

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

Cette année, il y a eu une (1) rencontre des membres du Comité Aviseur pour une demande de subvention en prédémarrage.

### 8.4 *Le bilan de l'accompagnement*

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.

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

- ❖ Trois (3) participants ont développé un passe-temps lucratif : cours de Yoga, traitements en réflexologie et services d'esthétique automobile ;
- ❖ Dix (10) nouveaux aspirants promoteurs ont été accueillis en individuel pour clarifier leur idée de projet ;
- ❖ Quinze (15) projets d'entreprise ou de travail autonome sont toujours, au 31 mars 2012, en processus d'évaluation de la faisabilité ou pour des services à la carte ;
- ❖ Dix (10) aspirants promoteurs ont abandonné en cours de processus pour diverses raisons :
  - Ils ne correspondent pas à la clientèle visée et sont référés à d'autres ressources telles, le CLSC, le Centre de crise de Québec, SPHERE-Québec, La Croisée, Le Pavois, Folie/Culture, *ÉquiTravail*, etc. ;
  - L'idée d'entreprise qu'ils avaient ne passe pas le cap de la confrontation à la réalité du marché ;
  - L'évaluation de leurs besoins ou la prise de conscience de leurs forces et limitations les amènent davantage vers une recherche d'emploi ;
  - Ils ont changé d'idée car les démarches de démarrage d'une entreprise étaient trop laborieuses pour eux ;
  - Une instabilité au niveau de la santé mentale a reporté l'avancement du projet.

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

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

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

Bref, pour Accès Entreprise permettre aux personnes promotrices de valider leur choix d'être entrepreneurs ou non en vérifiant la pertinence de l'idée d'affaires et en approfondissant leurs connaissances 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.

## 9. LES AUTRES ACTIVITÉS

### 9.1 Les activités de formation subventionnées par le Fonds Accès Entreprise

- ❖ **Une (1) participante** a débuté la formation en prédémarrage du Fonds d'emprunt Québec ;
- ❖ **Trois (3) participants** ont suivi la formation « Utiliser Facebook, Twitter et LinkedIn en affaires » offerte par Ressources Entreprises ;
- ❖ **Un (1) participant** a suivi la formation « Attitudes gagnantes en service à la clientèle » offerte par la CDÉC de Québec.

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

### 9.2 Les activités de promotion

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

- ❖ Forum *En affaires avec la Côte, bâtissons ensemble !* (CLD de la Côte-de-Beaupré) ;
- ❖ Petit déjeuner du développement du Fonds d'emprunt Québec ;
- ❖ Rencontre entre Le Pavois et *ÉquiTravail* concernant la présentation de nos services respectifs ;
- ❖ Plan local d'action concerté pour l'économie et l'emploi (CLD de Québec) ;
- ❖ *Speed meeting* entrepreneurial du Collège Jeunes.

## 10. LE MEMBERSHIP

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

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

## 11. LE PARTENARIAT

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

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

## 12. 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 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 2011-2012*

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

- ❖ Qu'est ce que m'apporte le travail ? ;
- ❖ Bonne estime de soi ;
- ❖ Savoir recevoir et accepter la critique ;
- ❖ Accepter les changements dans l'équipe de travail ;
- ❖ Relation avec les collègues ;
- ❖ Les conflits au travail ;
- ❖ Les peurs générées par de mauvaises expériences dans le passé ;
- ❖ Rester positif en toute circonstance.

*Des chiffres* : En 2011-2012, un total de dix-neuf (19) rencontres qui ont rejoint deux (2) groupes pour un total de onze (11) personnes.

### **13. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION**

En 2011-2012 nous avons embauché une deuxième agente d'intégration en emploi pour 4 mois, soit de juin à septembre.

Nous avons pu nous permettre cette embauche en utilisant des surplus budgétaires. Grâce à ces surplus cumulés, les personnes vivant avec une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement ont pu bénéficier des services de l'agente d'intégration.

Notre but n'était pas de prouver le besoin réel ou les résultats positifs d'offrir ce service à toutes nos clientèles car ces éléments sont reconnus par l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale.

Nous avons simplement fait le choix d'utiliser ces surplus budgétaires afin de répondre aux besoins de toute la clientèle et ainsi mener à bien notre mission.

Nous espérons toujours recevoir le financement récurrent afin d'offrir ce service à toutes nos clientèles.

#### **13.1 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 limitations ;
- ❖ Faire un suivi régulier et personnalisé auprès de l'employé et de l'employeur afin de s'assurer que tous les deux soient satisfaits.

### **13.2 *Avantages***

N'étant pas mandaté par le travailleur ni par l'employeur, l'agente 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'agente d'intégration travaille en étroite collaboration avec le conseiller ou la conseillère en emploi, ce qui favorise une meilleure compréhension de la situation du travailleur et assure ainsi un service plus personnalisé.

*Objectifs visés et moyens utilisés*

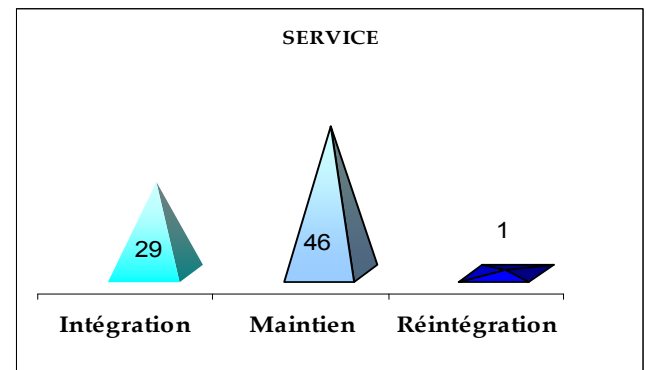
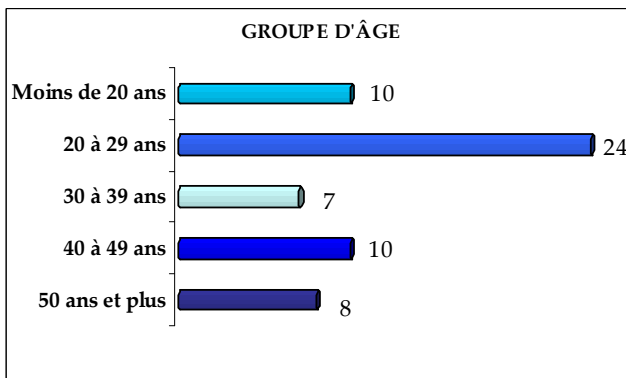
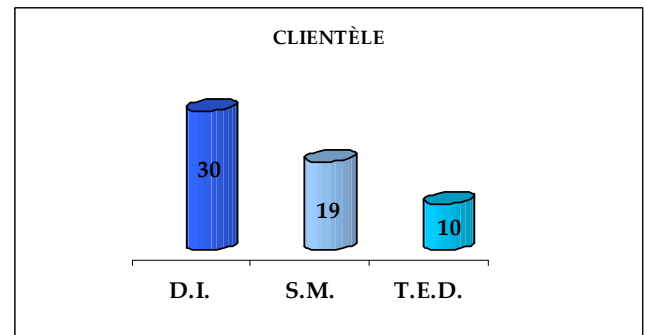
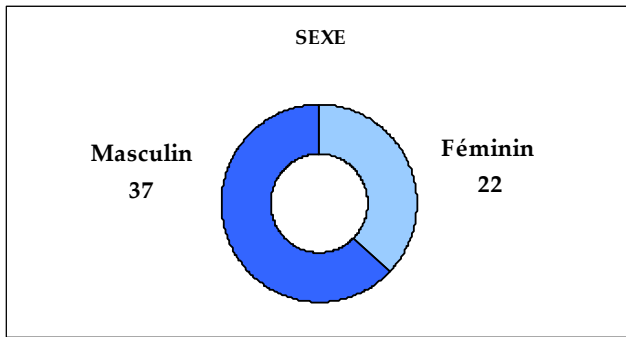
<i>Objectifs</i>	<i>Moyens</i>
<p>Préparer une intégration en maximisant les chances de réussite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontres préalables avec l'employeur afin d'expliquer le rôle de l'agente d'intégration en emploi et comment cela se traduit au quotidien ;</li> <li>• Visite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



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

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

D'avril 2011 à mars 2012, cinquante-neuf (59) personnes ont bénéficié du service de l'agente d'intégration. Il est à noter que le travailleur peut avoir besoin des services de l'agente 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.**

## 14. 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.

### 14.1 Membership

- ❖ La CDÉC de Québec ;
- ❖ Le CLD de Québec ;
- ❖ AGIR en santé mentale ;
- ❖ Table de concertation pour la formation et l'emploi des personnes handicapées de la région de la Capitale-Nationale ;
- ❖ Table d'insertion socioprofessionnelle de Portneuf ;
- ❖ Le ROSEPH ;
- ❖ Table de travail au sujet de la Transition École Vie Active, territoire de la Capitale-Nationale (TEVA) ;
- ❖ Table de travail au sujet de la Transition École Vie Active, territoire de Portneuf (TEVA) ;
- ❖ Projet clinique, territoire de Portneuf<sup>1</sup> ;
- ❖ Table de travail au sujet du Prix Reconnaissance du potentiel humain pour la région de la Capitale-Nationale ;
- ❖ Chambre de commerce et de l'industrie de Québec.

### Ateliers, colloques et activités de sensibilisation :

- ❖ Kiosque à la Foire de l'emploi de Québec ;
- ❖ Le Salon Contact Emploi de Portneuf ;
- ❖ Activité de sensibilisation dans le cadre de la semaine de la déficience intellectuelle ;
- ❖ Kiosque activité de sensibilisation à Portneuf, Semaine québécoise des personnes handicapées ;
- ❖ Porte ouverte à ÉquiTravail, Semaine québécoise des personnes handicapées ;
- ❖ Plénière sur les enjeux de dire ou non son diagnostic, Le Pavois ;
- ❖ Kiosque au *Speed meeting* entrepreneurial du Collège Jeunes.

1. *Projet clinique = processus de consultation afin d'améliorer les services et bien répondre aux besoins.*

## 15. 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 :

- ❖ Modèle d'intervention d'aide à l'emploi TED, onze (11) personnes ;
- ❖ Étude de marché – Le Sondage – Analyse et décision, une (1) personne ;
- ❖ Colloque ROSEPH, huit (8) personnes ;
- ❖ Langage conceptuel, quatre (4) personnes ;
- ❖ Émotion, cinq (5) personnes ;
- ❖ La communication orientée vers les solutions et les besoins, dix-sept (17) personnes ;
- ❖ Relayeur en prévention du suicide, quatorze (14) personnes ;
- ❖ Marketing social, treize (13) personnes ;
- ❖ Handicap en milieu de travail, seize (16) personnes.

## 16. LES COMITÉS

En 2011-2012 deux (2) des comités tripartites ; 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. Le comité communication a été très actif cette année afin de concrétiser les actions en lien avec le 10<sup>ème</sup> anniversaire. Ce comité s'est organisé en cinq sous-comités : image corporative, Web, matériel de promotion, fête et porte ouverte. Considérant l'ampleur des actions à poser en lien avec cet événement, ce fonctionnement a permis à plusieurs personnes de s'impliquer et d'être plus efficace.

## 17. PERSPECTIVES D'AVENIR

Pour le service d'aide à l'emploi, en 2012-2013, l'objectif des admissions demeure à 318 personnes. La demande pour obtenir des services est plus élevée depuis quelques années, ce qui entraîne des délais d'attente. Il est certain que tant que la demande sera plus élevée que notre cible opérationnelle, nous ne pourrons éliminer complètement notre liste d'attente qui est en moyenne de deux mois.

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

Un sondage en continu a été mis en place afin de vérifier la satisfaction de nos participants à l'égard de nos services. 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 poursuivra ses services pour les personnes qui rencontrent des obstacles d'intégration au travail en raison d'un problème de santé mentale. Nous poursuivrons nos démarches dans le but d'obtenir le financement d'un deuxième 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 afin d'être toujours plus efficace et professionnel.

## 18. CONCLUSION

*EquiTravail* 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 autre, 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.