

EquiTravail

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS

2017 - 2018



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA PRÉSIDENTE	3
MOT DE LA DIRECTRICE	4
1. MISSION DE L'ORGANISME	5
2. CLIENTÈLE	6
4. ÉQUIPE DE TRAVAIL	9
5. MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	12
6. SERVICE D'AIDE À L'EMPLOI	12
7. RÉSULTATS	14
7.1 Admissions	14
7.2 Placements	16
7.3 Orientation	18
8. SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE	18
9. SERVICE AGENT D'INTÉGRATION	20
9.1 Services offerts	20
9.2 Avantages	20
10. COLLABORATION ET MEMBERSHIP	24
10.1 Membership	24
10.2 Ateliers, colloques et activités de sensibilisation	24
10.3 Collaboration spécifique	24
10.4 Collaboration Volet Recherche	25
11. FORMATION	25
12. LES COMITÉS	26
13. PERSPECTIVES D'AVENIR	26
14. CONCLUSION	27

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

MOT DE LA PRÉSIDENTE

À mon arrivée à *ÉquiTravail*, j'ai découvert une organisation qui m'était complètement inconnue. Plusieurs années passées au sein du C.A. et à la présidence, me permettent maintenant de vous décrire *ÉquiTravail* ainsi. C'est une organisation soucieuse de répondre aux besoins de sa clientèle toujours grandissante. Elle se démarque par sa recherche de l'excellence et de l'intégrité en matière de services rendus.

C'est avec fierté que je vous présente le Rapport d'activités qui rend compte du travail accompli en 2017-2018 et qui illustre le dynamisme qui habite les membres de l'équipe ainsi que les membres du conseil d'administration.

Le marché du travail change, il est très favorable à l'intégration de nos participants. La pénurie de main-d'œuvre contribue grandement à faire sauter des obstacles et à diminuer les préjugés à l'égard de nos participants. En contrepartie, *ÉquiTravail* vit la même chose que les autres employeurs, la perte d'employés expérimentés qui entraîne un roulement de personnel difficile à freiner.

Cette année des records de taux placements ont été atteints. Ce n'est pas nouveau à *ÉquiTravail* de dépasser nos objectifs de placements mais cette année c'est un record soit deux-cent-soixante-et-un (261) placements qui correspond à 148 % du mandat visé.

Je remercie nos bailleurs de fonds ; Emploi-Québec/Services Québec et le Centre Intégré Universitaire de Santé et de Services 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, les ressources communautaires, les réseaux d'employabilité et scolaires ainsi que les employeurs. Nous les remercions de leur collaboration. Nous tenons également à souligner la collaboration de SPHERE sans qui certaines intégrations en emploi seraient impossibles.

Mes remerciements sincères vont aussi aux membres du C.A. et aux employés d'*ÉquiTravail*. Tout au long de l'année, l'implication, la générosité et la vigilance des membres du conseil d'administration ont permis de poursuivre la mission d'*ÉquiTravail*. La complémentarité et la coopération, l'engagement et le professionnalisme décrivent bien le travail accompli par tous les membres de l'équipe.

Je profite de cette « *tribune* » pour exprimer toute mon admiration aux hommes et aux femmes qui relèvent le défi de l'intégration et de la création d'emploi. Ces personnes sont des acteurs importants dans l'amélioration de notre société car ils nous forcent, par leur courage et leur détermination, à changer nos mentalités et à abattre nos préjugés.

PAULETTE C. GAUVIN
Présidente du conseil d'administration

MOT DE LA DIRECTRICE, pour une dernière fois !

C'est avec beaucoup d'émotion que je m'adresse à vous pour une dernière fois. L'an prochain à cette date j'aurai quitté mon poste de directrice générale à *ÉquiTravail* afin de me dédier à une nouvelle étape de ma vie, la retraite.

J'aurai été 30 ans au sein d'*ÉquiTravail*, d'abord à titre de conseillère en emploi, par la suite comme agente de développement au projet d'Accès Entreprise et à la direction générale depuis 2005.

J'en ai vu et j'en ai vécu des choses au sein d'*ÉquiTravail*. Des bonnes, des moins bonnes, des invraisemblables, des inacceptables, des extraordinaires Pensez-y, 30 années de programmes, de règles, de balises, de processus de financement, de politiques qui changent, qui évoluent, qui disparaissent et qui régressent au gré des changements gouvernementaux et des réformes ministérielles.

Certaines choses par contre n'ont jamais changé et ce peu importe le titre d'emploi que je portais. Ce sont mes convictions profondes, mes croyances sincères à l'intégration de nos participants et à leur capacité à s'intégrer en emploi et dans notre société.

J'ai la réputation d'avoir mon franc parlé, de défendre mes propos avec passion, ardeur, conviction, d'être fougueuse et très persévérante. À vous, avec qui ou aux côtés de qui j'ai bataillé afin de faire valoir mes convictions au sujet de l'intégration en emploi des participants, pour défendre mes employés, mes participants, pour revendiquer du financement pour les programmes dédiés aux participants, pour faire reconnaître l'expertise d'*ÉquiTravail*, pour défendre des principes comme équités ... sachez que je ne regrette rien. Sans rancune !

J'ai la prétention de dire que ces débats, ces batailles n'ont pas été vains et ont contribué un tant soit peu à un changement de mentalité dans notre société, à une diminution des préjugés ainsi qu'à faire reconnaître l'excellente expertise d'*ÉquiTravail* et sa bonne réputation.

À vous mon équipe et mon C.A., je sais bien que j'aurai d'autres occasions de vous l'exprimer mais il n'y a pas de mot juste pour exprimer mes sentiments profonds et l'émotion immense que je ressens. Votre présence dans ma vie professionnelle a été riche en apprentissage et en évolution personnelle et professionnelle. Pendant 30 années, je mentirais si je disais qu'il y a eu que des éléments agréables et positifs mais c'est pourtant seulement avec des bons souvenirs que je quitte.

Longue vie à *ÉquiTravail* !

Sonia Charland
Directrice générale

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

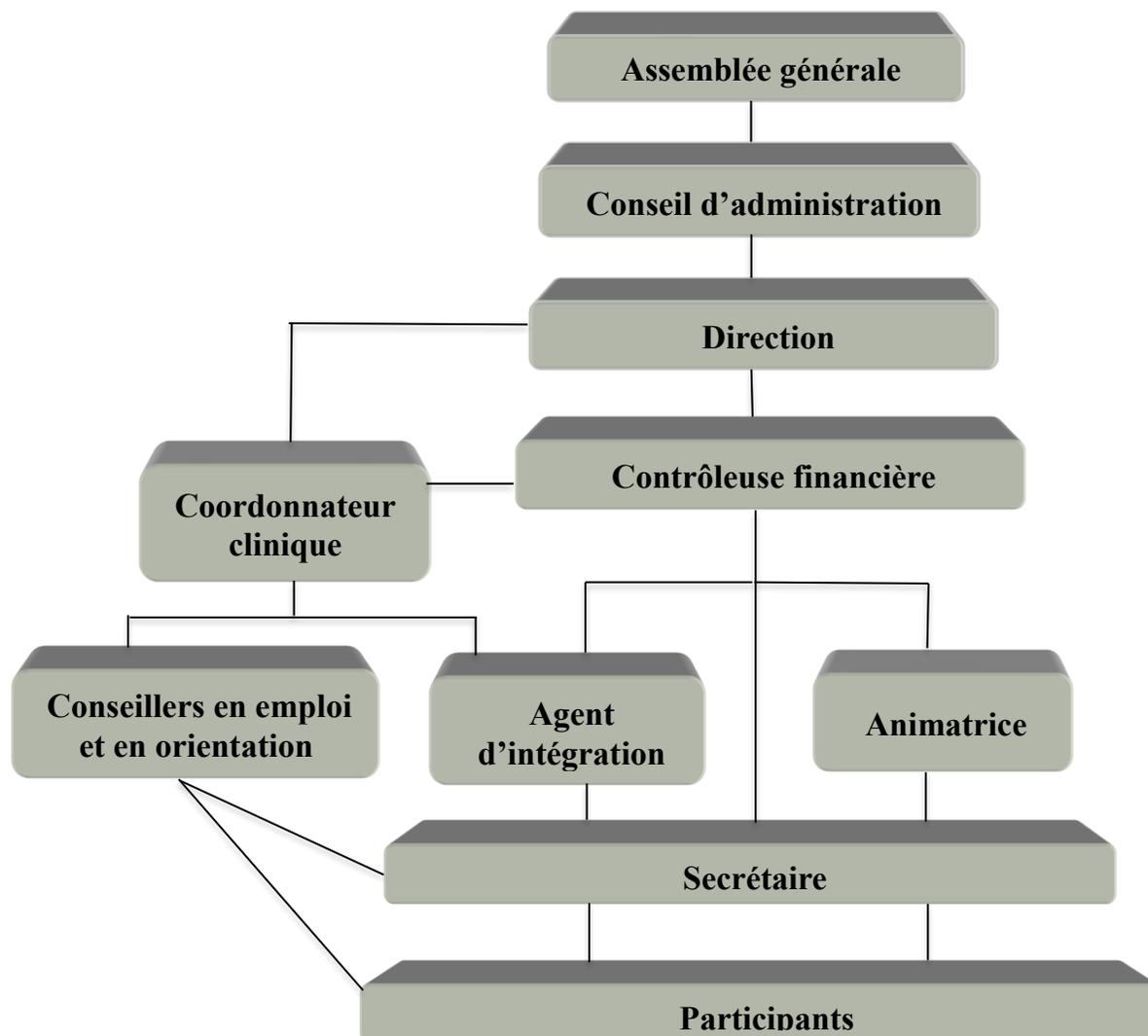
- ❖ Autisme de haut niveau ;
- ❖ Syndrome d'Asperger ;
- ❖ Autisme non spécifié, etc.

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 et de l'assurance 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.



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 Alexandra Bélanger

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2018

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

Madame Danye Bouchard

Agente d'intégration en emploi

Formation : Technicienne en éducation spécialisée

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2006

Madame Sonia Charland

Directrice générale

Formation : Technicienne en éducation spécialisée et Attestation en entrepreneurship

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1989, dont dix ans comme conseillère en emploi et cinq ans comme agente de développement. Directrice générale depuis 2005

Madame 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

Madame Catherine Faucher

Conseillère en orientation et en emploi

Formation : Maîtrise en counseling et orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 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

Formation : Bachelière et Licence en orientation scolaire et professionnelle

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 1989

Madame Naomie Gauthier

Agente d'intégration en emploi

Étudiante en Technique d'éducation spécialisée

En emploi à *ÉquiTravail* de mai à août 2018

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 Christine Godin

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2018

Madame Marie-Pier Gourdeau

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en sciences de l'orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2018

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 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 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 Amélie Proulx

Conseillère en emploi

Formation : Bachelière par cumul de certificat et Certificat en TSA

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2016

Madame Judith Robert

Conseillère en emploi (Conseillère aux entreprises)

Formation : Maîtrise en relations industrielles

En emploi à *ÉquiTravail* depuis octobre 2017

Madame Amélie Tanguay

Conseillère en emploi

Formation : Maîtrise en counseling et orientation

En emploi à *ÉquiTravail* depuis 2017

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

Monsieur Gilles Héon, administrateur

Madame Pascale Girard, 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 :

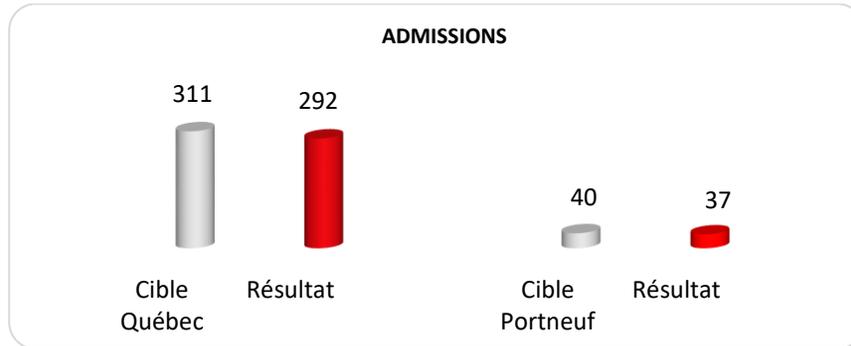
- ❖ La détermination des besoins ;
- ❖ L'évaluation des capacités fonctionnelles de travail ;
- ❖ La connaissance de soi ;
- ❖ L'orientation ;
- ❖ Le counseling d'emploi ;
- ❖ La connaissance du marché du travail ;
- ❖ La méthode de recherche d'emploi ;
- ❖ L'aide au placement ;
- ❖ L'intégration en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

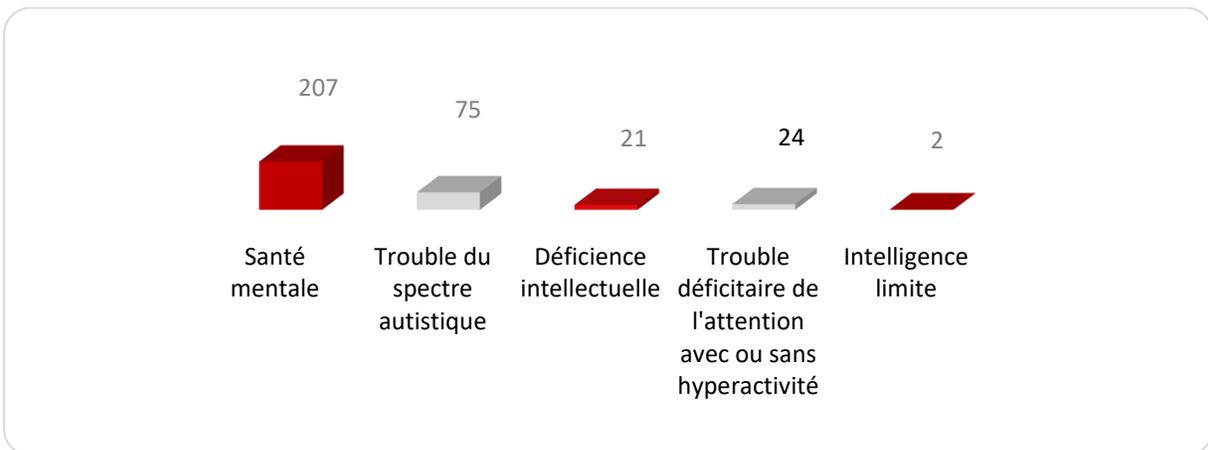
7. RÉSULTATS

7.1 Admissions

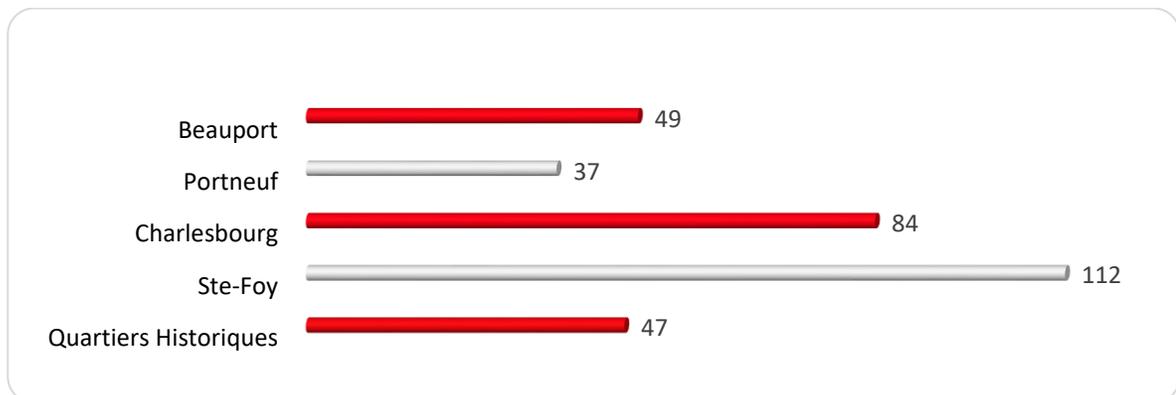


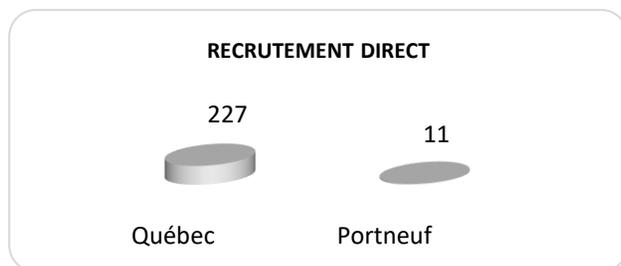
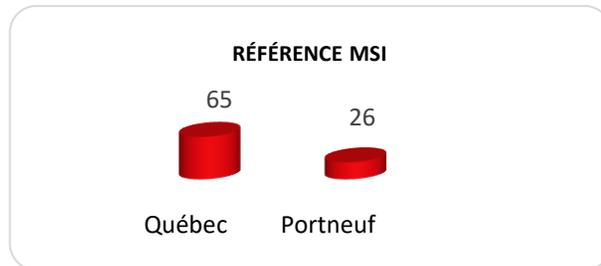
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 94 % soit 329 admissions

Clientèles



Répartition des participants admis par territoire des CLE



Recrutement direct*Référence MSI**Clientèles*

Depuis le 1^{er} juillet 2017 nous utilisons un nouveau fonctionnement pour les inscriptions. Les inscriptions se font via notre site Web, précédé du visionnement d'une vidéo d'information. Pour les personnes qui ont besoin d'assistance ou qui n'ont pas d'accès Internet, nous leur donnons un rendez-vous à nos bureaux afin qu'ils puissent visionner la vidéo d'information et par la suite compléter le formulaire d'inscription avec une assistance, si besoin. Cette façon de faire est appréciée de tous et a permis de diminuer le temps d'attente de manière significative. Suite à l'inscription informatique, nous sommes passés de 6 mois d'attente à des évaluations en continu à l'intérieur de 2 à 3 semaines. Du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018, deux-cent-quatre-vingt-douze (292) personnes ont été admises à Québec et trente-sept (37) personnes ont été admises à Portneuf.

Pour l'année de référence 2017-2018, les services offerts pour les personnes ayant un TSA ont connu une légère augmentation. Pour cette période, nous avons offert nos services à soixante-quinze (75) personnes incluant vingt-trois (23) personnes présentant une comorbidité comparativement soixante-huit (68) personnes l'an dernier.

Cette année les services offerts aux personnes vivant avec un TDA-TDAH ont connu une diminution. Nous avons offert nos services à vingt-quatre (24) personnes incluant neuf (9) personnes présentant une comorbidité comparativement à cinquante (50) personnes l'an dernier.

Pour 2017-2018 nous avons observé que les services offerts aux personnes présentant une déficience intellectuelle ont diminué. Nous avons offert nos services à vingt-et-une (21) personnes vivant avec une déficience intellectuelle incluant six (6) personnes présentant de la comorbidité comparativement à trente-trois (33) personnes l'an dernier.

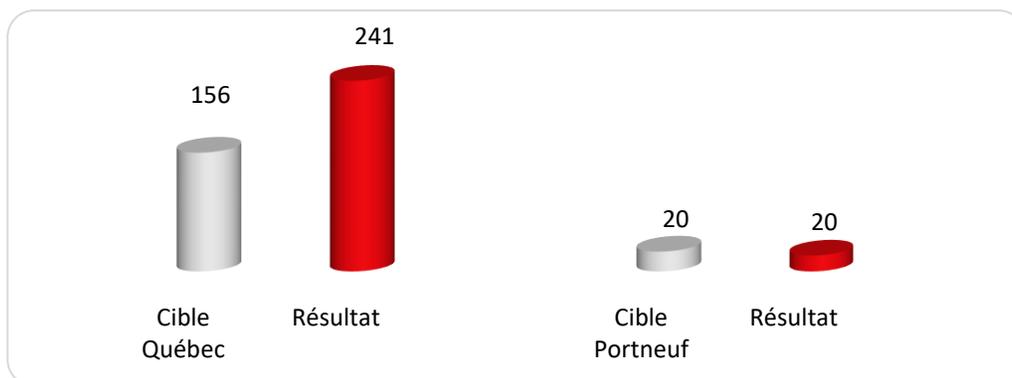
Cette année nous avons également offerts nos services à deux (2) personnes ayant une intelligence limite.

Les admissions pour les personnes présentant une problématique de santé mentale sont comparables à l'an dernier soit, deux-cent-sept (207) personnes vivant avec une problématique de santé mentale incluant vingt-sept (27) personnes présentant une comorbidité.

Le taux d'admission pour les personnes qui ont plus d'une problématique est comparable à celui de l'an dernier soit, soixante-cinq (65) personnes admises en 2017-2018 comparativement à soixante-dix (70) l'an dernier. Ces personnes font face à un défi d'intégration en emploi beaucoup plus grand et le temps d'intervention que les intervenants d'ÉquiTravail doivent leur consacrer est beaucoup plus élevé.

Le service maintien en emploi avait comme cible cent-quarante-trois (143) admissions. Nous en avons effectué cent-trente-trois (133). Cette situation est dû principalement au manque de budget CIT de l'année antérieure. De plus, nous pouvons difficilement prévoir le nombre de demandes pour les personnes qui ont besoin d'un maintien en emploi sur le marché régulier de l'emploi et en entreprises adaptées.

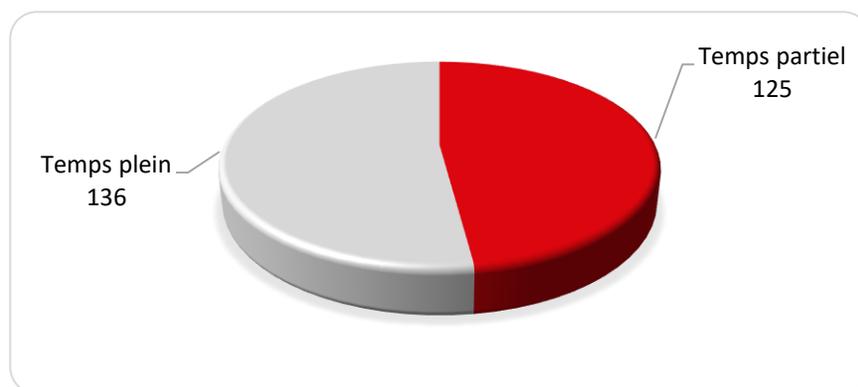
7.2 Placements



Taux atteint Québec : 154 % Taux atteint Portneuf : 100 %

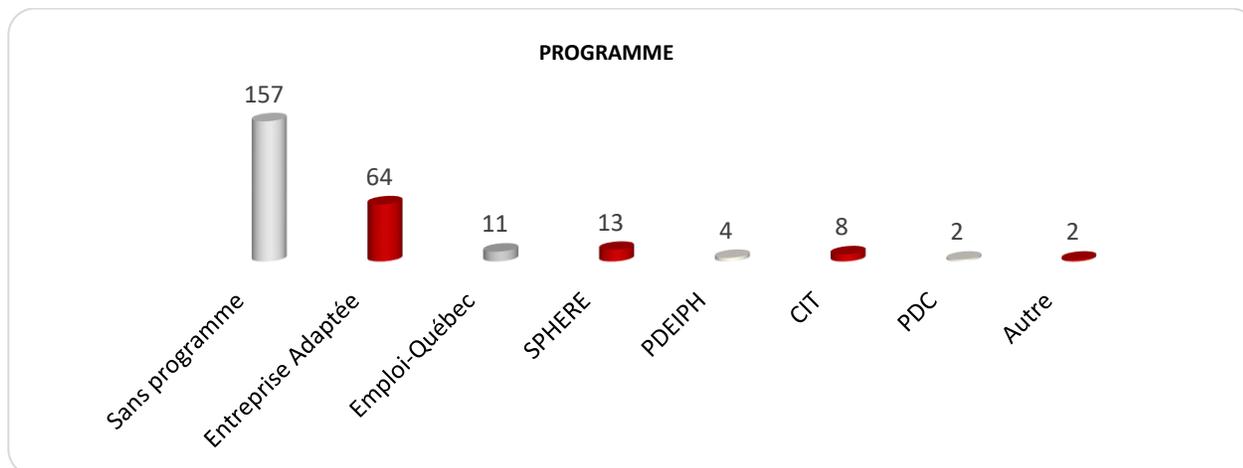
Cumulatif des résultats Québec et Portneuf : 148 % soit 261 placements

Placements en emploi temps plein - temps partiel, Québec et Portneuf

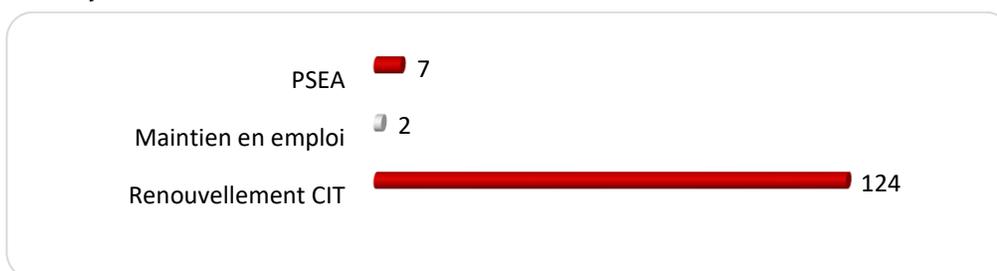


**52 % des participants occupent un emploi à temps plein
et 48 % occupent un emploi à temps partiel**

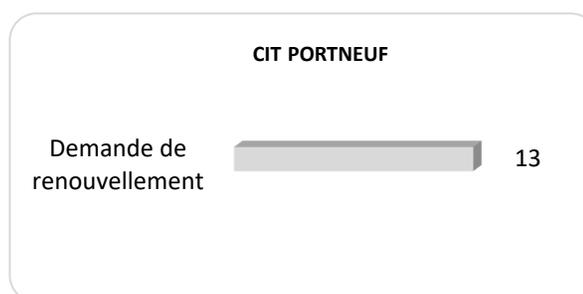
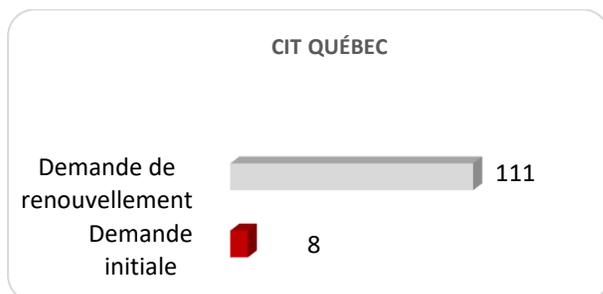
Placements avec ou sans support financier



Maintien en emploi



CIT



Depuis plusieurs années nous dépassons notre objectif de placement annuel mais cette année ce fut un dépassement exceptionnel. En 2017-2018 notre objectif de placements était de cent-soixante-seize (176) et nous avons effectué deux-cent-soixante-et-un (261) placements, ce qui équivaut à 148 %. Sur les deux-cent-soixante-et-un (261) placements, 40 % ont été faits en utilisant une aide financière. En pourcentage, l'aide financière utilisée cette année est en diminution comparativement à l'an dernier.

Nous devons souligner que nous avons eu accès à un petit budget CIT de 100 000\$ en avril 2018, pour la période d'avril 2018 à mars 2019. Ceci a favorisé l'intégration ou le maintien emploi de quelques participants plus éloignés du marché du travail dû à leur situation d'handicap. Malheureusement, nous avons des participants qui ont des besoins réels de soutien financier afin de réaliser leur intégration en emploi dû à leurs limitations fonctionnelles mais nous n'avons pas un accès universel et continu tout au long de l'année à des programmes qui pourraient répondre à ce besoin. Le profil de nos participants change depuis quelques années déjà. Le marché de l'emploi est favorable à l'intégration des personnes handicapées donc les personnes qui ont peu de limitations fonctionnelles s'intègrent en emploi facilement sans avoir recours à nos services. Les personnes qui font appel à nos services vivent avec des limitations fonctionnelles plus marquées et le défi pour les intégrer en emploi est d'autant plus grand lorsque nous n'avons pas les programmes pour soutenir leur intégration en emploi.

7.3 *Orientation*

Un processus d'orientation a été fait avec cinquante-huit (58) nouveaux participants : trente-huit (38) personnes ont eu besoin de ce service sur le territoire du Québec Métro et vingt (20) personnes sur le territoire de Portneuf en plus des vingt-sept (27) qui avaient débuté le processus l'année précédente. Au total en 2017-2018 onze (11) personnes ont abandonné leur démarche d'orientation pour diverses raisons. Par exemple, pour des raisons de santé, pour faire de la recherche d'emploi, ont changé d'idée ou avaient des difficultés d'organisation personnelle.

Quarante-trois (43) personnes ont effectué un retour aux études incluant neuf (9) personnes qui avaient débuté le processus l'année précédente. Au 30 juin 2018, vingt-un (21) participants étaient toujours en processus d'orientation à Québec.

Pour cette démarche, la majorité des références proviennent des Centres locaux d'emploi (CLE). Nous avons admis trente-cinq (35) personnes sur trente-huit (38) référées par un CLE sur le territoire du Québec Métro, ce qui représente 92 %, et dix-neuf (19) personnes sur vingt (20) référées par le CLE de Portneuf, soit 95 %.

8. *SERVICE GROUPES D'ENTRAIDE*

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, de convivialité, 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'animateur 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 2017-2018

Les thèmes suivants ont été abordés par le groupe de personnes déficience intellectuelle :

- ❖ Surmonter ses peurs ;
- ❖ Accepter ses limites ;
- ❖ Commérages au travail ;
- ❖ Vivre le moment présent ;
- ❖ L'importance du travail dans nos vies ;
- ❖ Gérer les imprévus ou les changements de tâches ;
- ❖ Comment accepter les différences de l'autre ;
- ❖ La gratitude et l'empathie.

Des chiffres : Le groupe déficience intellectuelle a eu 10 rencontres et était constitué de 6 personnes.

Les thèmes suivants ont été abordés par le groupe de personnes santé mentale :

- ❖ Surmonter ses peurs ;
- ❖ Bien se connaître soi-même ;
- ❖ Accepter ses limites ;
- ❖ Comment se protéger du stress des autres ;
- ❖ Ne pas se laisser emporter par la négativité des autres ;
- ❖ Gérer les imprévus ou les changements de tâches ;
- ❖ La gratitude et l'empathie.

Des chiffres : Le groupe santé mentale a eu 9 rencontres et était constitué de 6 personnes.

Les thèmes suivants ont été abordés par le groupe de personnes TSA :

- ❖ Parler ou non de son TSA à ses collègues ;
- ❖ Manque de logique et de structure ;
- ❖ Gérer son niveau d'énergie ;
- ❖ Gérer le non-verbal des non autistes ;
- ❖ Accommodements possibles au travail ;
- ❖ Gérer les imprévus ;
- ❖ L'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ;
- ❖ Importance du réseau de soutien ;
- ❖ Mieux comprendre la notion d'empathie ;
- ❖ Faire disparaître son TSA ou non.

Des chiffres : Le groupe a eu 10 rencontres et était constitué de 6 personnes.

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.

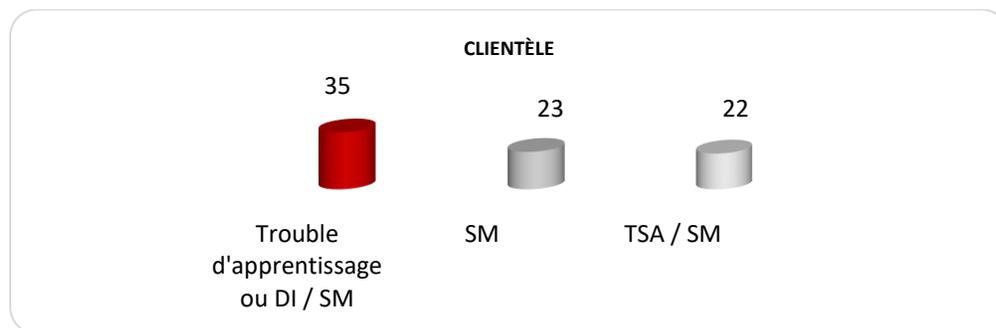
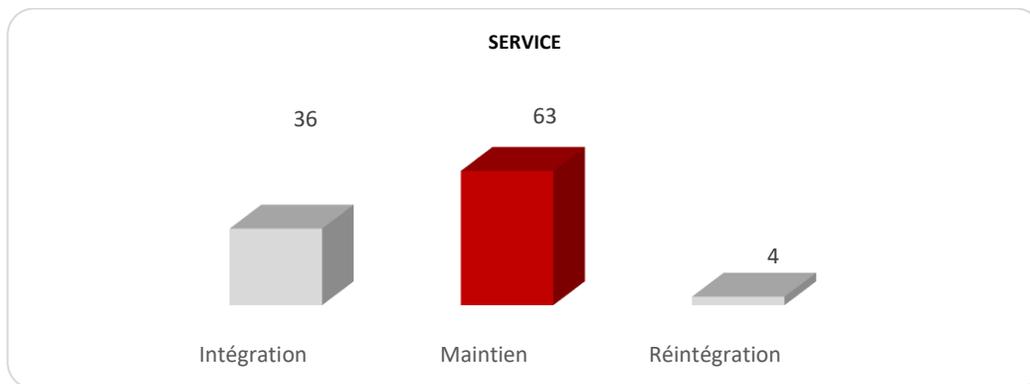
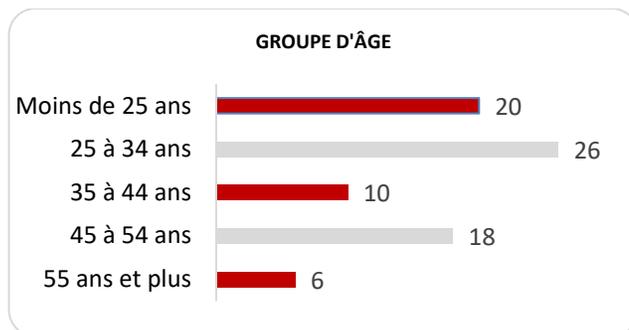
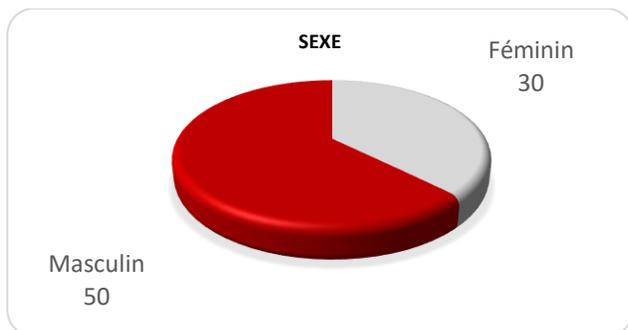
Objectifs visés et moyens utilisés

<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.

C'est la 2^{ème} année que nous avons dans notre équipe 2 agents d'intégration en emploi. Quatre-vingt (80) 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.

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

- ❖ Table de Concertation en Transport Adapté et Communautaire de Portneuf (TCTAC)
- ❖ Le ROSEPH ;
- ❖ L'AQRP ;
- ❖ La CDEC ;
- ❖ ACSM ;
- ❖ AGIR en santé mentale.

10.2 Ateliers, colloques et activités de sensibilisation

- ❖ Présentation et conférence/orientation et santé mentale au département des sciences de l'orientation de l'Université Laval ;
- ❖ Présentation et conférence/TSA aux gestionnaires de la Régie de l'assurance maladie ;
- ❖ Présentation à l'équipe de Centre Étape ;
- ❖ Présentation d'un atelier/TSA au Colloque de AQISEP (Association québécoise d'information scolaire et professionnelle) ;
- ❖ Présentation et conférence/orientation et TSA au département des sciences de l'orientation de l'Université Laval ;
- ❖ Présentation à l'équipe du CJE Montmorency ;
- ❖ Présentation à l'équipe de l'APE ;
- ❖ Présentation à Matinée conférence ; (employeurs et partenaires)
- ❖ Participation au Salon des étudiants en orientation de l'Université Laval/Kiosque ;
- ❖ Présentation et Panel/TSA, TDA à la Faculté des sciences de l'orientation ;
- ❖ Participation à une émission de radio à CKRL ;
- ❖ Présentation au CLE des Quartier-Historiques, Ste-Foy, Beauport et Charlesbourg ;
- ❖ Participation aux Rendez-vous RH de Portneuf ;
- ❖ Participation au Salon Contact Emploi/Kiosque.

10.3 Collaboration spécifique

- ❖ PDC ;
- ❖ CEGEP Limoilou.

10.4 *Collaboration Volet Recherche*

Nous avons collaboré aux recherches suivantes :

- ❖ Action concertée TSA/Fonds de recherche Société et culture ;
- ❖ Identification de pratiques novatrices pour favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités intellectuelles ;
- ❖ Projet de recherche pour la communauté Solidaire.

Nous avons la chance d'avoir au sein de notre équipe M. André Parent qui est connu et reconnu dans le milieu comme spécialiste de l'intégration en emploi de nos clientèles. Il fait rayonner *ÉquiTravail* au-delà des frontières. Fin 2017, M. Parent a participé à un évènement à Strasbourg en France où il a présenté notre offre de service et a donné une conférence au sujet de l'intégration en emploi des personnes TSA.

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 :

- ❖ Fonctionnement interne de la structure de la pensée, une (1) personne ;
- ❖ Langage Saccade conceptuel Niveau 1, quatre (4) personnes ;
- ❖ Formation Oméga dans la communauté, trois (3) personnes ;
- ❖ Journée annuelle de la formation professionnelle, deux (2) personnes ;
- ❖ Rendez-vous RH Québec, 5^e édition, une (1) personne ;
- ❖ Après les études le travail, AQICESH, une (1) personne ;
- ❖ Formation sur la reconnaissance des acquis, une (1) personne ;
- ❖ Journée des admissions en FP, deux (2) personnes ;
- ❖ Colloque OCCOQ 2018, deux (2) personnes ;
- ❖ Expérience employé, deux (2) personnes ;
- ❖ Formation de secourisme, une (1) personne.

12. LES COMITÉS

Le comité ressources humaines a été actif cette année pour le remplacement de personnel. Le comité service à la clientèle a débuté des travaux afin de sonder la satisfaction des participants ainsi que des employeurs collaborateurs d'ÉquiTravail. Les travaux se poursuivront en 2018-2019.

13. PERSPECTIVES D'AVENIR

En 2018-2019 un nouveau chapitre débutera pour ÉquiTravail. Conscients qu'un changement au niveau de la direction générale peut déstabiliser une organisation, les membres du conseil d'administration et la présente directrice générale mettront en place un processus de transfert des connaissances afin de faciliter l'intégration de la nouvelle personne qui prendra la relève et favoriser une continuité de services.

En effet, ÉquiTravail poursuivra sa mission en continuité du fonctionnement établi.

En 2018-2019 nous desservirons trois-cent-quarante (340) personnes au Service d'aide à l'emploi. Comme nous avons désengorgé notre liste d'attente et que notre nouveau fonctionnement d'inscription est très efficace, nous croyons que ce sera suffisant pour répondre à la demande.

En ce qui concerne le volet Maintien en emploi, notre objectif d'admission a été modifié à la baisse, c'est-à-dire cent-trente (130) personnes. 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 heureux de pouvoir compter sur les services de 2 agents d'intégration en emploi afin de mettre tout en œuvre pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi de nos clientèles. Pendant l'année, un 3^{ème} agent d'intégration se joindra à l'équipe. Cette embauche sera faite et financée dans le cadre du projet pilote que le ministre Blais a annoncé en septembre et qui sera sous la gouvernance du ROSEPH.

Le Service de groupes d'entraide continuera d'offrir à nos 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.