

# SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

---

RAPPORT D'ACTIVITÉS  
2018-2019



SDEM SEMO  
MONTÉRÉGIE

# Table des matières

Qui sommes-nous?	3
Nos valeurs	3
Le conseil d'administration du SEMO Montérégie (C.R.I.T.) et du SDEM	4
L'équipe du SDEM SEMO Montérégie	4
Mot du président, monsieur Bernard Gravel	5
Mot de la directrice générale, madame Liette Landry	7
Faits saillants	10
SEMO Montérégie—répartition de la clientèle et résultats	14
SEMO Montérégie-Analyse des résultats (SAE)	15
SDEM - Analyse des résultats/PPE-PH	17
Perspectives 2019-2020	20
Quelques beaux parcours de nos clients	21
Notre implication dans le milieu	25
Organigramme	27
SDEM SEMO Montérégie - Coordonnées	28
Liste des principaux sigles	29

# QUI SOMMES-NOUS?

Le SDEM SEMO Montérégie intègre harmonieusement deux organismes – le Comité régional d'intégration au travail Inc. et le Service de développement d'employabilité de la Montérégie Inc. – qui, depuis 38 ans, ont aidé des milliers de personnes handicapées à se trouver un emploi dans des centaines d'entreprises et d'organismes. Présent dans neuf villes de la Montérégie, le SDEM SEMO Montérégie est le trait d'union entre les personnes handicapées désireuses de s'intégrer au milieu du travail et les organisations à la recherche d'employés motivés et performants ayant reçu une formation pertinente adaptée à leurs capacités. Ces deux organismes complémentaires travaillent sous le même toit rendant plus simple la référence de la clientèle aux différentes activités des 2 corporations.

Embaucher des personnes handicapées par l'entremise du SDEM SEMO Montérégie présente de nombreux avantages pour une entreprise :

- Recrutement aisé du personnel possédant les compétences requises.
- Valeur ajoutée pour l'entreprise en favorisant la mobilisation de tout le personnel de l'organisation.
- Information sur les programmes d'aide financière.
- Processus administratif facilité par les services professionnels du SDEM SEMO Montérégie.
- Suivi et accompagnement continu.
- Soutien complet pour les employeurs afin de minimiser l'impact de toute adaptation requise pour le poste occupé par la personne handicapée.

## NOS VALEURS

Ensemble, unis pour accomplir cette mission, nos administrateurs, nos dirigeants et nos quelques 48 employés et spécialistes de l'aide à l'emploi défendent les valeurs suivantes :

**Autonomie** : nous laissons place à l'initiative en favorisant la responsabilisation, l'engagement et l'accomplissement du potentiel de chacun.

**Coopération** : nous favorisons la collaboration de chacun, car notre force s'appuie sur l'entraide et la solidarité.

**Créativité** : nous favorisons les approches dynamiques et novatrices et nous sommes continuellement à la recherche de solutions adaptées.

**Équilibre** : nous privilégions l'harmonie dans les différentes sphères de vie en créant des conditions accommodantes.

**Intégrité** : nous adhérons, et ce, dans le cadre de nos pratiques et de nos interventions, à une démarche honnête et fidèle aux valeurs prônées par l'organisme.

**Ouverture d'esprit** : nous reconnaissons la richesse de la différence et de l'unicité de chaque personne en faisant preuve de souplesse et de capacité d'adaptation.

**Respect** : nous préconisons des actions et des comportements empreints de dignité, d'empathie, de tolérance et de discernement.



# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SEMO MONTÉRÉGIE (C.R.I.T.) ET DU SDEM

---

- Président : monsieur Bernard Gravel
- Vice-présidente : madame Nicole Quesnel
- Trésorier : monsieur Jean-Marc Ricard
- Administratrice : madame Pauline Couture
- Administratrice : madame Sussy Galvez
- Administrateur : monsieur Alain Bertrand
- Administrateur : poste vacant

## L'ÉQUIPE DU SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

---

Liette Landry, directrice générale  
Edith Boudreault, coordonnatrice du SEMO  
Caroline Valade, coordonnatrice du SDEM  
Hélène Landry, comptable  
Christine Larrivée, conseillère aux partenaires  
Julie Plante, conseillère d'orientation  
Émilie Baril, conseillère en emploi  
Lisa Beauchamp, conseillère en emploi  
Laurence Bouvier Lafontaine, conseillère en emploi  
Marie-Eve Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi  
Chantal Moquin, conseillère en emploi  
Judy Ann Paul-Hus, conseillère en emploi  
Marie-Pascale Riopel, conseillère en emploi  
Christine Villandré, conseillère en emploi  
Ouali Yacine, conseiller en emploi  
Carole-Anne Aubry, conseillère en emploi  
Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi  
Andrée-Anne Boudreault, conseillère en emploi  
Claudie Chevrier, conseillère en emploi  
Isabelle Clément, conseillère en emploi  
Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi  
Chantal Doucet, agente d'intégration  
Karine Frenière-Guillet, Conseillère en emploi  
Annie Gagné, conseillère en emploi  
Audrey-Michèle Gamache, conseillère en emploi

Sophy Hébert, conseillère en emploi  
Céline Lacasse, conseillère en emploi  
Véronique Léger, agente d'intégration  
Sophie Lévesque, agente d'intégration  
Siham Livernoche, conseillère en emploi  
Stéphanie Mickel, conseillère en emploi  
Amélie Murray, conseillère en emploi  
Yann Morrisseau, conseiller en emploi  
Christiane Paquette, conseillère en emploi  
Caroline Pelletier, conseillère en emploi  
Véronica Ramirez, conseillère en emploi  
Stéphanie St-Germain, conseillère en emploi  
Marie St-Laurent, conseillère en emploi  
Nadine Thauvette, conseillère en emploi  
Noëlla Bergeron, conseillère au programme  
Mélanie Dolbec, conseillère au programme  
Lamine Daou, conseiller au programme  
Stéphanie Gascon, conseillère au programme  
Diane Genest, conseillère au programme  
Ariane LaBadie, conseillère au programme  
Marie-Laure Breton, agente logistique  
Amal El Gharbi, correctrice  
Évelyne Da Silva, réceptionniste  
Daphné Giguère, stagiaire en développement de carrière

# MOT DU PRÉSIDENT

---

L'ensemble du personnel du SDEM SEMO Montérégie a travaillé à pied d'œuvre tout au long de l'année afin de poursuivre notre mission qui vise l'intégration et le maintien en emploi de personnes handicapées sur le territoire de la Montérégie.

Les employés des différentes composantes du SDEM SEMO se sont acquittés avec savoir-faire des nombreux mandats qui leur ont été confiés. En effet, les résultats de placement et de maintien en emploi sont extrêmement positifs et démontrent la pertinence de poursuivre nos interventions auprès des personnes handicapées désireuses d'intégrer le marché du travail.

Nous sommes fiers des retombées positives suscitées par les efforts des équipes qui, grâce à leur détermination, ont fait rayonner l'organisation sur l'ensemble du territoire. Le maintien des liens partenariaux auprès des diverses institutions du réseau de l'éducation, de l'emploi, de la santé et des organismes communautaires a contribué à la croissance de notre belle organisation.

Étant présents dans 9 points de services, les équipes de nos bureaux satellites ont pris un soin particulier à se déployer dans leur collectivité par le biais d'activités de concertations locales via des salons de l'emploi et des regroupements de partenaires concernés par la problématique de l'emploi et des personnes handicapées.

Le 5 juin dernier, le gouvernement lançait sa *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024* en injectant 238 millions de dollars sur 5 ans pour aider les personnes handicapées à intégrer le marché du travail.

Ce financement permettra d'appliquer 33 mesures concrètes autour desquelles seront mises en œuvre des interventions gouvernementales qui favoriseront l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

Plus que jamais les employeurs seront invités à faire preuve d'ouverture pour embaucher des personnes handicapées les amenant ainsi à solutionner leur problématique de rareté de main-d'œuvre.

Voici quelques exemples de mesures :

- Accroître l'autonomie professionnelle des personnes handicapées
- Favoriser l'embauche des personnes handicapées par les employeurs
- Assurer un meilleur continuum de services aux personnes handicapées en fonction de leur projet socioprofessionnel
- Documenter les problématiques liées à l'intégration et au maintien en emploi des personnes handicapées



*Mme Liette Landry, directrice générale du SDEM SEMO lors de la conférence de presse au dévoilement du projet L'Atelier Paysan*

Le 20 juin dernier, avait lieu le lancement du projet *L'Atelier Paysan ferme urbaine* à Vaudreuil-Dorion. En effet, c'est sur un terrain en friche de la route Lotbinière à Vaudreuil-Dorion, que le SDEM SEMO Montérégie et l'IGA Famille Viau ont officiellement lancé le projet. Par l'entremise d'expériences maraîchères, des personnes issues des organismes communautaires de la région pourront dans le cadre de ce projet, développer leurs habiletés sociales et professionnelles en plus d'acquiescer de saines habitudes de vie. *L'Atelier Paysan* accueillera des groupes suivant un horaire préétabli selon les différents programmes d'activités offerts par les organismes communautaires qui ont participé au projet. Les apprentis jardiniers seront mis en situation réelle de production maraîchère et les fruits et légumes seront mis en vente à l'IGA Famille Viau à Vaudreuil-Dorion.

Cette initiative est rendue possible grâce aux contributions d'entreprises privées, de la Ville de Vaudreuil-Dorion ainsi que de la MRC de Vaudreuil-Soulanges. Le SDEM a accepté d'être le porteur de dossier pour la première année d'implantation et est ainsi le fiduciaire des différentes sources de financement du projet. Des efforts seront déployés pour pérenniser *L'Atelier Paysan* en visant son autonomie.



*Plusieurs partenaires étaient réunis lors de la conférence de presse du projet L'Atelier Paysan le 20 juin dernier.*

Le conseil d'administration s'est réuni à 6 reprises du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019. Cette dernière année se termine avec un sentiment de fierté du travail bien accompli. Un merci tout particulier aux membres du conseil d'administration pour leur grande disponibilité et leur collaboration tout au cours de l'année. Je m'en voudrais de passer sous silence l'excellent travail de tous les membres du personnel; chacun d'eux a contribué à sa façon au soutien du projet socioprofessionnel de centaines de personnes handicapées en Montérégie. C'est ainsi qu'en mon nom ainsi qu'au nom des membres du conseil d'administration, je leur adresse des sincères remerciements.

**BERNARD GRAVEL**

Président du conseil d'administration

# MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

---

Le SDEM SEMO Montérégie est heureux de vous présenter l'ensemble des réalisations et des résultats d'intégration en emploi des différents programmes offerts du 1er juillet au 30 juin.

Il va sans dire que derrière cet accomplissement se trouvent des équipes dévouées et des collègues qui, par leurs efforts soutenus, ont rendu possible l'atteinte et même le dépassement des résultats escomptés en matière d'intégration et de maintien en emploi de la clientèle.

À l'instar de l'année précédente, le SDEM SEMO Montérégie a su préserver, voire multiplier ses alliances tant avec les maisons d'enseignement, les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les entreprises, les organismes communautaires qu'avec les centres locaux d'emploi du territoire.

Grâce à l'implication de partenaires privilégiés tels que Services Québec, nous avons renouvelé l'ensemble de nos programmes d'activités de type PPE ou SAE. Plus particulièrement, nous avons établi une nouvelle entente triennale pour notre projet préparatoire à l'emploi (PPE-PH) pour les années 2019-2022 en rehaussant nos cibles de production et nous permettant de ce fait, l'embauche de deux intervenants.

Nous avons renforcé nos collaborations avec des maisons d'enseignement du territoire et de nos partenaires de Services Québec afin d'assurer la conduite de programmes de formations adaptées qui répondent aux besoins des entreprises en pénurie de main-d'œuvre et aux besoins de notre clientèle qui souhaite s'intégrer dans ces secteurs d'activités.

Durant la dernière année, nous avons collaboré étroitement avec les commissions scolaires suivantes :

- la Commission scolaire Marie-Victorin : Agent de bureau
- la Commission scolaire Marie-Victorin et Groupe AFFI Logistique : Commis aux opérations manuelles en assemblage et emballage
- la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe : Service à la clientèle : alimentation et entretien
- la Commission scolaire des Grandes Seigneuries : Service à la clientèle : alimentation et entretien
- la Commission scolaire des Patriotes : Préposé au bien-être animal;
- la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe : Préposé aux aînés en résidence privée

Au terme de la première année du *plan stratégique 2019-2021*, plusieurs dossiers ont été réalisés ou en voie de l'être. Voici un bref rappel des objectifs du *plan stratégique 2019-2021* :

#### Notre vision

- Que le SDEM SEMO Montérégie soit reconnu comme le service spécialisé de référence et comme un modèle d'accompagnement personnalisé dans l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.
- Que le SDEM SEMO Montérégie soit reconnu pour l'expertise et la qualité de ses services, qu'il s'inscrive dans une perspective de développement et d'amélioration continue où le contexte de travail est stimulant et mobilisant.

#### Nos axes d'intervention

- Les services et programmes
- La présence et la promotion
- La gestion

#### Nos orientations stratégiques

- Se démarquer, préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail
- Être plus présents et visibles dans des lieux stratégiques pour faire valoir les activités et le caractère unique du SDEM SEMO Montérégie
- Assurer une gestion équitable et mobilisante de nos ressources

Outre la tenue des activités régulières des ententes SAE, MFOR et PPE, plusieurs dossiers ont retenu notre attention dans la dernière année. De nouveaux comités de travail internes répondant à des besoins ponctuels ont été mis sur pied augmentant ainsi la participation d'employés désirant s'impliquer dans l'organisation. L'équipe de gestion quant à elle a travaillé très fort pour maintenir la qualité des services dispensés par les équipes de travail.

Voici quelques dossiers réalisés au cours de l'année ou toujours en cours d'exécution :

- la bonification de nouveaux outils d'intervention liés à la recherche d'emploi
- l'évaluation des services dispensés auprès de la clientèle
- le déploiement de nouvelles stratégies de promotion et de visibilité sur les différents réseaux sociaux
- la planification d'une nouvelle procédure d'accueil éliminant le délai de prise en charge de la clientèle
- l'analyse des besoins pour le développement d'un nouvel outil de gestion-client adapté à nos besoins;
- la recherche auprès de firmes spécialisées en développement de solutions web
- l'implantation d'un service d'impartition d'appels pour du support informatique
- l'implantation d'un service de gestion du parc informatique
- l'implantation d'un nouveau service de téléphonie IP
- la relocalisation du bureau de St-Hyacinthe dans un nouvel emplacement ayant pignon sur rue au centre-ville

À l'automne 2018, une entente de subvention a été conclue entre le ROSEPH, notre regroupement et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour le Projet d'agents d'intégration dans les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées. Celui-ci visait d'intensifier l'accompagnement des personnes, notamment celles vivant avec un trouble du spectre de l'autisme, une déficience intellectuelle ou un problème de santé mentale.

Dans le cadre de cette entente, le gouvernement a investi 2 millions dans un projet pilote qui permettra de doter les régions du Québec d'un total de 28 nouveaux agents d'intégration qui œuvreront dans les organismes spécialisés en matière d'employabilité. Ce service est proposé aux personnes qui intègrent un emploi ou présentent des difficultés à s'y maintenir, quelle que soit la nature du contrat et quel que soit le type d'entreprise.

Le SEMO Montérégie s'est vu attribuer 3 nouveaux postes en cours d'année pour effectuer ce mandat qui a débuté suite à l'embauche des ressources en janvier et février 2019. Au 30 juin 2019, plus de 36 personnes ont reçu des interventions ciblées en entreprise.

Le SEMO Montérégie tout comme 3 autres régions du Québec, la Mauricie, Côte-Nord et Laurentides a participé à un projet en collaboration avec le ROSEPH et SPHERE intitulé : *Mentorez une personne d'exception*. Ce projet pancanadien, d'une durée de 28 semaines allait permettre à 60 personnes au total en situation de handicap desservies par les services spécialisés de main-d'œuvre auprès de personnes handicapées, de vivre une expérience de travail dans le contexte particulier de mentorat avec un employeur mentor, ciblé selon les intérêts, les aspirations et les capacités de la personne. Le projet visait dans chacune des régions la conduite d'activités de mentorat en entreprise du 6 au 20 mai 2019. Ces activités sous différentes formes visaient l'embauche de personnes handicapées.



*Jiny Roy cliente du SDEM SEMO Montérégie témoigne de sa participation au projet « Mentorez une personne d'exception » lors de la conférence de presse organisée par SPHERE le 22 mai 2019 pour clore le projet*



*Laurence Marin, directrice du ROSEPH, Sussy Galvez, conseillère senior à la Banque Nationale, un des employeurs mentors, Nancy Moreau, directrice de SPHERE et Jiny Roy participante au projet « Mentorez une personne d'exception » lors de la conférence de presse le 22 mai 2019*

Dans le cadre de ce projet, le SEMO Montérégie a sollicité 55 employeurs, 22 d'entre eux ont manifesté un intérêt pour l'embauche. De ce nombre, 20 entreprises ont participé au projet et 18 d'entre elles avaient des postes à combler au sein de leur organisation. Au 30 juin 2019, 9 personnes étaient en emploi au terme du projet.

Depuis l'affaire Walmart au printemps 2017, notre présence dans les médias s'est beaucoup accrue. La participation de notre conseillère aux partenaires à l'animation des formations aux gestionnaires sur le processus d'embauche des personnes handicapées a également contribué à la promotion de nos services. Cette formation, une collaboration du ROSEPH, du CPQ, du CRISPESH avec la participation financière de Services Québec, était offerte partout au Québec. Elle visait à améliorer le processus d'embauche des personnes handicapées auprès des employeurs. Le plein emploi et les besoins de main-d'œuvre de plus en plus grandissants ont aussi amené de nouveaux employeurs à se tourner vers nos services. Ainsi, compte tenu de tous ces facteurs, nous avons été sollicités une nouvelle fois cette année par les médias. Voici la liste des émissions auxquelles nous avons participé :

- Participation à l'émission Planète business au FM 103,3
- Participation à l'émission Direction emploi au FM 103,3
- Participation à l'émission Mission terrain sur Ami-télé
- Participation à l'émission Le retour de Mario Dumont sur Omny FM

Pour terminer, les membres du conseil d'administration tiennent à féliciter chaleureusement l'ensemble du personnel qui a contribué à l'atteinte des résultats de cette dernière année. Je remercie l'ensemble du personnel pour son dévouement et son professionnalisme dans l'accomplissement des mandats qui lui sont confiés.

## LIETTE LANDRY

Directrice générale

## FAITS SAILLANTS

Le **SEMO** Montérégie a accueilli un total de **1 119** personnes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi (SAE); ces personnes ont reçu des services spécialisés en emploi, un accompagnement en soutien structuré ainsi que des évaluations en orientation professionnelle. La clientèle visée par ces services comprenait les personnes présentant un handicap physique, intellectuel, sensoriel ou en santé mentale et qui éprouvaient des difficultés à trouver, intégrer ou maintenir un emploi. Nous vous présenterons un tableau détaillé des résultats en emploi dans les pages qui suivent.

Plus spécifiquement, le **SEMO** Montérégie a permis à **675** personnes d'être admises dans le cadre du *groupe de services 7* pour des services d'aide à l'emploi. De plus, **444** personnes ont reçu un accompagnement en soutien structuré dans le cadre du *groupe de services 4*, soit pour le renouvellement du *Contrat d'intégration au travail* (CIT) ou pour se maintenir en emploi au *Programme de subvention en entreprises adaptées* (PSEA).

Le **SDEM** a poursuivi, pour une troisième année de son entente triennale, un projet de préparation à l'emploi (PPE-PH). Ces activités visaient une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale. Le **SDEM** a recruté **274** personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour qui l'activité du PPE-PH représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. Sur ces **274** personnes, au 30 juin 2019, le **SDEM** en a accueilli **159** aux activités du PPE-PH. Celles-ci ont reçu un accompagnement et un soutien accrus par le biais du PPE-PH d'une durée minimale de 180 heures et d'une durée maximale de 52 semaines qui s'est déroulé en entrées progressives et en sorties variables.

Le **SDEM**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à 2 cohortes d'étudiants de débiter, à l'automne 2018, une formation adaptée *Service à la clientèle : alimentation et entretien* dans les commissions scolaires de Saint-Hyacinthe et des Grandes Seigneuries. Ces deux programmes, qui se sont terminés en juin 2019, ont accueilli **25** étudiants. De ces deux cohortes d'étudiants, **20** ont terminé leur programme d'études, **4** ont quitté la formation en raison de problèmes de santé liés à leur handicap et **1** personne a quitté avant la fin pour être en emploi dans une usine alimentaire. Des **20** personnes qui ont terminé la formation, **16** personnes étaient en emploi dans leur domaine d'études.

Le **SDEM**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **10** étudiants inscrits à la formation adaptée *Agent de bureau* d'obtenir une attestation de formation dans ce domaine d'activités. Cette formation a été conduite en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire Marie-Victorin. Les **10** étudiants ont terminé leur formation en juin 2019. Au dernier suivi statistique, **8** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** en emploi dans un autre domaine et **1** était en recherche d'emploi.

Le **SDEM**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **9** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé aux aînés en résidence privée* de faire partie de la deuxième cohorte en formation dans ce domaine d'activités. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire de Saint-Hyacinthe, a débuté en janvier 2019 et s'est terminé en juillet 2019. Les **9** étudiants ont terminé leur formation. Au dernier suivi statistique, **7** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** personne était en maladie pour une période indéterminée et **1** personne était dans un programme de développement d'employabilité dans son domaine d'études.

Toujours dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), le **SDEM** a permis à **12** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé au bien-être animal* de faire partie de la deuxième cohorte d'étudiants pour ce projet. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises de la Commission scolaire des Patriotes, a débuté en janvier 2018 et s'est terminé en septembre 2018. De ces **12** étudiants, **8** ont poursuivi et terminé leur programme d'études et **4** ont dû quitter la formation en raison de problèmes de santé liés à leur handicap. Au suivi statistique trois mois suivant la fin de la formation, **6** étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** personne était en recherche d'emploi dans son domaine d'études et **1** personne n'a pas été en mesure de débiter son emploi à cause de problèmes de santé.

Concernant la prestation de services à des clientèles non admissibles aux services réguliers, le [SDEM SEMO Montérégie](#) a répondu à la demande de **13** personnes qui ont eu recours à des services spécialisés d'intégration professionnelle. Nous avons donc offert des services ponctuels d'aide à la recherche d'emploi à des clients n'ayant pas accès aux services et mesures de Services Québec.

Comme les années précédentes, nous avons accordé une priorité à la tenue des rencontres d'équipes mensuelles afin de suivre les opérations et le bon déroulement des différentes composantes du [SDEM SEMO Montérégie](#). Nous avons profité de ces rencontres pour offrir aux membres du personnel, dans un même lieu, une formule de perfectionnement et de ressourcement. Voici les thématiques qui ont été proposées au cours de la dernière année :

- Le traumatisme crânien, comprendre les limites et les impacts que cause un traumatisme crânien
- L'entrevue, stratégies gagnantes pour réussir son entrevue d'embauche
- Repères et IMT en ligne, centre virtuel en matière d'orientation professionnelle

De plus, cette année nous avons remis à l'horaire des études de cas avec l'équipe de superviseurs cliniques pour l'analyse de dossiers sensibles. Ces rencontres sont très formatrices et riches d'informations pour tout le personnel. Aussi, elles permettent aux conseillers moins expérimentés d'apprendre de l'expertise des conseillers seniors. Ces rencontres étaient ponctuées de capsules sur différents sujets en lien avec des cas vécus.

Deux nouveaux comités internes ont vu le jour, le [comité offres d'emploi](#) et le [comité service à la clientèle](#). L'objectif du comité offres d'emploi est d'améliorer le processus de diffusion des offres d'emploi et permettre un meilleur arrimage entre les chercheurs d'emploi et les besoins grandissants des employeurs. Aussi, ce comité a travaillé sur un nouveau modèle de formation pour le démarchage d'entreprises destiné aux nouveaux employés.

Dans un souci de nous distinguer des autres ressources en employabilité, le comité service à la clientèle vise une amélioration continue de nos services tant pour les clients, les partenaires que les employeurs. Nous souhaitons ainsi faire vivre une expérience client à chacune des personnes qui collaborent avec le [SDEM SEMO Montérégie](#).

Le [comité web](#) a, quant à lui, poursuivi ses travaux en accentuant la présence de l'organisme sur les différents réseaux sociaux. Nous avons mis en place de nouvelles stratégies pour augmenter l'achalandage sur notre page Facebook ainsi que notre site web. Nous avons également créé une nouvelle signature électronique corporative en y insérant les différents liens vers nos réseaux sociaux.

Le **comité social** a pour sa part tenu ses deux activités annuelles, un brunch de Noël juste avant le congé du temps des Fêtes et une autre en juin juste avant les vacances estivales. Cette dernière nous a d'ailleurs permis de souligner les 5 ans, 10 ans et 15 ans de service de certains employés. À cette belle série d'anniversaires, s'ajoutait un anniversaire de taille. En effet, la direction ainsi que les employés ont préparé un bien-cuit et un hommage à notre comptable, madame Hélène Landry, pour souligner ses 30 ans de service.



*Le 24 mai dernier, notre comptable Hélène Landry célébrait 30 années de service au sein du SDEM SEMO Montérégie*

# SEMO MONTÉRÉGIE-RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE ET RÉSULTATS

Répartition de la clientèle des services d'aide à l'emploi par point de service

Point de service	CTR	Participation relative 2005-2006 - Groupe 7	Participation relative 2004-2005 - Groupe 6
Châteauguay	Châteauguay Saint-Croix/Saint-Basile	22	28
Mont-Tremblant	Val-de-Richelieu	28	23
Gravelly	Haute-Côte-de-la-Pièce Bonne-Maison	28	23
Saint-Hyacinthe	Saint-Hyacinthe Acton-Val	26	28
Saint-Jean-sur-Richelieu	Saint-Roch Materiel	47	48
Salaberry-de-Valleyfield	Saint-Jacques Salaberry-de-Valleyfield	44	35
Sorel	Sorel-Tracy	18	24
Verdun	Verdun/Longue-Pointe	24	27
Longueuil	Longueuil Trois-Rivières Brossard/Saint-Edmont	140	122
	Montreal - Laval	1	1
<b>TOTAL</b>		<b>373</b>	<b>444</b>

# SEMO MONTÉRÉGIE ANALYSE DES RÉSULTATS (SAE)

## Résultats de l'entente/Admission-groupe de services 7

### Production

Cible : **650** personnes

Résultat : **675** admissions

Nous avons admis **675** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service en ligne des intervenants externes (MSI). Des 675 personnes admises, **62** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2018-2019. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : déménagement, désistement, santé ou la personne a été recommandée à un autre programme.

### Impact

Cible: **325** placements en emploi

Résultat : **513** placements en emploi

**8** en retour aux études

### Autres indicateurs

Nombre de personnes ayant obtenu un emploi dans le cadre d'un programme subventionné.

Au 30 juin 2019, parmi les **513** placements en emploi, **100** l'ont été grâce à un programme subventionné à court terme ou à long terme : correspondant à un taux de 19 % d'emplois subventionnés.

Personnes admises au cours de la présente entente qui avaient déjà reçu les services du SAE.

Au 30 juin 2019, des **675** personnes admises, **30** avaient déjà bénéficié de nos services et respectaient la condition stipulant qu'une période de 12 mois s'était écoulée depuis la date de début de la dernière participation.

Personnes ayant accès aux services spécialisés en orientation diagnostique.

Dans le cadre de l'entente du groupe 7, **34** personnes ont bénéficié de notre service d'orientation.

Nombre de personnes qui se sont maintenues en emploi pour une période de 6 mois.

Au 30 juin 2019, au suivi 6 mois, **233** personnes étaient toujours en emploi.

Nombre de personnes qui se sont maintenues en emploi pour une période de 12 mois.

Au 30 juin 2019, au suivi 12 mois, **162** personnes étaient toujours en emploi.

## Résultats de l'entente/Accompagnement et soutien structuré-groupe de services 4

### Production

Cible: **425** personnes

Résultat : **444** personnes

Au 30 juin 2019, nous avons procédé au renouvellement de **351** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprise adaptée (PSEA) **91** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi. Nous avons accompagné **2** personnes en emploi sans subvention et qui ont eu recours à une intervention ponctuelle pour leur maintien en emploi.

### Autres indicateurs

Nombre de personnes qui bénéficient d'un suivi et de l'accompagnement, mais qui ont interrompu l'emploi subventionné.

Au 30 juin 2019, **19** personnes ont interrompu leur emploi et certaines d'entre elles ont été en mesure de réintégrer l'emploi ou d'intégrer un nouvel emploi. Les interruptions et les non-renouvellements de participations l'ont été pour des raisons suivantes :

- Changement d'entreprise
- Retour aux études
- Congédiement ou démission
- Problèmes de comportement
- Déménagement
- Problèmes de santé

## RÉSULTATS DU **PPE-PH** ET QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES

Entre le 1er juillet 2018 et le 30 juin 2019, nous avons intégré **159** nouveaux participants au programme d'activités du PPE-PH.

La cible demandée de **120** nouvelles intégrations a été atteinte avec un résultat de 133 %.

Entre le 1er juillet 2018 et le 30 juin 2019, 18 réadmissions ont été effectuées pour un deuxième service dans la même année. Ces réadmissions n'ont pas été comptabilisées dans la cible de production (arrêt du PPE-PH dû à leur handicap), ainsi les participants ont pu poursuivre leurs activités d'apprentissage.

3 mois après le début de l'entente, soit le 30 septembre 2018, 6 personnes poursuivaient toujours le PPE-PH de l'entente triennale de l'année précédente.

Le SDEM a offert un projet de préparation à l'emploi pour une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale avec son programme d'activités PPE-PH (Projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées). Le SDEM a recruté 274 personnes pour l'évaluation du profil d'employabilité et pour lesquelles l'activité du PPE-PH représentait une possibilité d'intégration au marché du travail. De ces **274** personnes, au 30 juin 2019, le SDEM en a accueilli **159** aux activités du PPE-PH. Celles-ci ont reçu un accompagnement et un soutien accru par le biais d'un programme d'activités, d'une durée minimale de 180 heures et d'une durée maximale de 52 semaines, qui s'est déroulé en entrées progressives et en sorties variables.

Il est également important de mentionner que la fin de participation au projet de préparation à l'emploi pour personnes handicapées survient lorsque les objectifs cités au plan d'intervention sont atteints. Cependant, lorsqu'un participant interrompt les activités prévues à son plan d'intervention avant la fin de la période prévue et qu'il n'a pas atteint les objectifs de son plan d'intervention, il peut se retrouver dans une des situations suivantes :

- En arrêt temporaire : c'est-à-dire en arrêt de courte durée pour les raisons suivantes : maladie, chirurgie, ajustement de la médication... avec un retour prévu dans le même milieu d'activité OU
- Dans un autre milieu : c'est-à-dire qu'une nouvelle entreprise d'accueil correspondant davantage aux capacités et aux intérêts du participant doit être trouvée pour maximiser les chances de se maintenir en emploi à la suite de sa participation au PPE-PH.

Le participant se trouve alors en attente de reprise du programme de préparation à l'emploi (ce qui n'est pas comptabilisé comme un abandon) pour la poursuite de l'atteinte des objectifs nommés au plan d'intervention, donc la continuité du plan d'action. La clientèle du **SDEM** peut avoir besoin de plus d'une participation au programme pour atteindre ses objectifs.

### Répartition des intégrations par Centre local d'emploi (CLE)

CLE	Nombre d'intégrations	CLE	Nombre d'intégrations
Acton Vale	4	Materville	0
Brome-Missisquoi	0	Saint-Constant	7
Brossard	24	Saint-Hyacinthe	7
Châteauguay	11	Sorel	10
Haute-Yamaska	24	Valley des Richelieu	19
Haut-Richelieu	24	Valleyfield	7
Longueuil	30	Verdun	5
Haut-Saint-Laurent	5	Rive-Sud	0

## Impact des résultats attendus : 60 personnes en emploi ou aux études

- Du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019, **60** personnes du SDEM devaient être en emploi ou avoir effectué un retour aux études au suivi 3 mois postparticipation.
- Résultats : des suivis trois mois postparticipation effectués, **105** personnes sont en emploi ou ont effectué un retour aux études (**96** en emploi et **9** aux études).

La cible demandée de **60** personnes en emploi ou aux études a été atteinte avec un résultat de **175** %.

# PERSPECTIVES 2019-2020

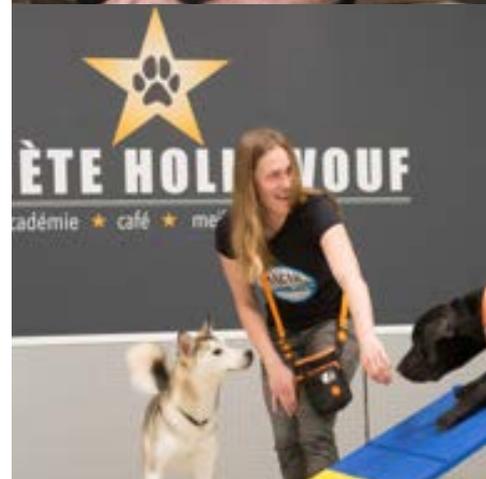
Nous poursuivrons l'enrichissement de notre expertise en regard aux types de déficiences et des handicaps en émergence comme les troubles du spectre de l'autisme. Afin de maintenir une qualité d'intervention, nous assurerons le perfectionnement des équipes de travail sur les différentes approches et outils d'intervention, et plus spécifiquement sur la poursuite d'interventions ciblées pour maintenir une approche « client » optimale. Nous renforcerons l'établissement de procédures d'accueil favorisant la prise en charge des clients plus rapidement et nous procéderons à l'évaluation en continu des mécanismes mis en place, et ce, dans tous les bureaux satellites afin de nous assurer des effets positifs optimaux pour notre clientèle.

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, les entreprises sont de plus en plus ouvertes à la diversité ce qui est extrêmement positif pour notre clientèle. Cependant, nous devons demeurer vigilants pour s'assurer que les personnes handicapées que nous recevons soient suffisamment outillées pour leur intégration en emploi et éviter les situations d'échecs. Pour ce faire, nous continuerons nos efforts de sensibilisation auprès des entreprises afin d'adapter les procédures d'accueil de nos clientèles dans les milieux de stage ou d'emploi.

Afin de préserver l'exclusivité de l'expertise du SDEM SEMO Montérégie, nous mettrons en œuvre des actions afin de mobiliser différents réseaux de partenaires à l'égard de notre mission. Par notre présence, nous poursuivrons nos efforts de promotion des services dans les sous-régions en tenant des rencontres d'informations dynamiques dédiées aux différents partenaires avec qui nous transigeons ou qui sont susceptibles de nous référer de la clientèle. Nous multiplierons nos implications auprès des différentes instances de concertation locale en matière d'emploi et de personnes handicapées afin de faire connaître notre expertise spécialisée.

Nous poursuivrons le déploiement de stratégies de sensibilisation et d'information via le site Web et les réseaux sociaux afin de rejoindre les personnes handicapées, leurs référents ainsi que les entreprises qui pourraient solliciter notre aide pour combler leurs besoins en matière d'embauche. Les efforts des équipes satellites seront intensifiés afin de mieux faire connaître notre offre de service sur le territoire.

Nous maintiendrons nos relations harmonieuses avec le milieu de la formation professionnelle en développant ou reconduisant les programmes de formation adaptée à notre clientèle et répondant aux besoins des entreprises.



Nous respecterons la mise en œuvre de la deuxième année du *plan stratégique 2018-2021* visant les axes suivants :

- Se démarquer, préserver la qualité des services et l'expertise développée dans l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ;
- Être plus présents et visibles dans des lieux stratégiques pour faire valoir les activités et le caractère unique du SDEM SEMO Montérégie ;
- Assurer une gestion équitable et mobilisante de nos ressources.

## QUELQUES BEAUX PARCOURS DE NOS CLIENTS...

LADDA est une personne sourde d'origine thaïlandaise. Elle a immigré au Québec en 2009. Dès son arrivée, elle a appris la LSQ et a suivi diverses formations. En 2018, elle a complété une formation d'aide-boucher. Elle a fait son stage chez Super C et elle s'est ensuite adressée au SDEM SEMO pour se trouver un emploi. Ladda a tiré avantage de notre collaboration qui se développait avec le Marché d'alimentation Adonis situé dans le quartier Dix-30. De par son passé professionnel, le directeur du Adonis, monsieur Bernard Hourani démontrait une grande ouverture pour la clientèle sourde. Ce dernier avait embauché quelques mois plus tôt un de nos clients réfugié irakien, sourd, qui ne maîtrise aucune langue signée, mais qui arrive à se faire comprendre et à lire sur les lèvres. Monsieur Hourani appréciait énormément son travail et il a alors démontré de l'intérêt pour embaucher une nouvelle personne malentendante. Ladda a donc alors été présentée pour un poste d'aide-boucher au Adonis. Elle a été embauchée et elle est la première femme dans toutes les succursales Adonis à travailler dans le département de la boucherie. Elle a su par sa motivation et sa détermination se tailler une place de choix parmi l'équipe et elle est très bien intégrée. Ses collègues ont appris quelques signes et cela la rend très fière. Depuis, deux autres personnes sourdes ont été embauchées au Adonis.

MYRIAM a débuté la formation de préposé au bien-être animal en janvier 2018 avec une belle motivation qui a su perdurer pendant toute l'année. Myriam a dû surmonter des défis étant donné ses limitations comme l'organisation de sa vie personnelle et des difficultés à maintenir de bonnes relations. Ses emplois dans le passé se sont souvent mal terminés. En effet, Myriam avait de la difficulté à réagir calmement lors de mésententes et pourtant, elle a su persévérer dans un milieu de stage dans lequel elle n'était pas totalement à l'aise. Avec notre soutien, elle a su gérer ses émotions, se garantir une belle référence professionnelle et trouver un nouveau milieu de stage motivant. Lorsqu'elle a intégré son nouveau stage, elle s'est rendue indispensable et elle travaille maintenant dans ce milieu depuis plus d'un an où elle est grandement appréciée.

**JEAN-FRANCO** est un jeune homme de 19 ans qui a fait appel à nos services suite à un parcours effectué au Centre Lemoyne d'Iberville au programme Passion-Travail. N'ayant aucune expérience sur le marché régulier du travail à son arrivée, nous lui avons donc proposé le PPE-PH. Il a d'abord intégré le restaurant Mike's à titre d'aide-cuisinier durant environ 4 mois et demi. Après évaluation il avait besoin d'un milieu lui permettant d'effectuer des tâches plus répétitives pour être plus productif. Ce premier milieu lui a tout de même permis de confirmer son intérêt pour le travail en cuisine et de développer différentes techniques de travail liées à ce domaine. Il a ensuite eu la chance d'intégrer l'entreprise Au P'tit Marché, un service de traiteur. Le milieu a été sensibilisé aux limites de Jean-Franco dès le début. Ils ont ainsi pu miser sur ses forces et lui ont permis d'apprendre à son rythme. Le PPE-PH a été bénéfique pour Jean-Franco dans la mesure où il a reçu un accompagnement à la tâche à plusieurs reprises et des conseils liés aux comportements à adopter sur le marché du travail. Suite à l'activité, il a été embauché sans subvention. L'employeur le qualifie comme étant l'un de ses meilleurs employés. Il s'est dit satisfait de pouvoir compter sur une personne aussi fiable, constante dans la réalisation de ses tâches et ayant une attitude toujours positive.

**MÉLISSA** est une femme de 40 ans. Elle a fait appel au SDEM SEMO à l'automne 2018 où les démarches pour trouver un milieu de stage se sont amorcées. MéliSSa a débuté le programme PPE-PH en entretien ménager dans une grande résidence privée. Dès les deux premières semaines, elle a vécu un gros stress. Elle pleurait souvent, s'étant même absentée à deux reprises ce qui a créé un doute chez l'employeur qui envisageait alors de mettre fin au stage. Mais MéliSSa n'a cessé de progresser et de contrer ses peurs au point où ses efforts furent récompensés par une embauche à la fin du stage.

Voici ce que MéliSSa nous a écrit à propos de son expérience :

« Pour le stage que j'ai fait au Manoir Sorel, cela fut une très belle expérience pour moi. J'ai été super anxieuse et nerveuse au début. Tout au long du stage, mon anxiété a baissé de beaucoup. Ma confiance en moi côté travail s'est beaucoup améliorée. J'ai eu des mauvaises expériences dans le passé et aujourd'hui je me sens appréciée. Au début, je ne voulais rien savoir du travail de nuit. Mais aujourd'hui, c'est tout le contraire. J'adore cela. Grâce à votre organisme, j'ai trouvé ma place sur le côté du marché du travail. Un gros merci à vous et surtout à ma conseillère Nadine Thauvette. Sans elle, je ne serais pas là aujourd'hui. »

**JONATHAN** a 33 ans. En 2013, il a réussi son secondaire 5 et en 2018, il a été diplômé comme technicien en informatique. Deux milieux de stage lui ont été nécessaires pour le développement de son employabilité dans sa profession. Durant la durée du stage, nous avons travaillé certains objectifs comme par exemple sa relation avec ses collègues de travail et des habiletés pour le service à la clientèle qui étaient en lien avec son diagnostic. Jonathan a travaillé fort afin de développer de belles relations avec ses collègues de travail. Par exemple : il a démontré son intérêt en allant vers les autres et il allait dîner à la cafétéria afin de discuter avec ses collègues. Le service à la clientèle est acquis maintenant, car cela fait partie de ses tâches quotidiennes, comme par exemple : donner des renseignements/conseiller, répondre au téléphone, faire des suivis de dossiers. Il a toujours été ponctuel, assidu et sérieux durant le programme de stage et il a su surmonter ses difficultés. Aujourd'hui, il est technicien en chef du département informatique. Voilà une belle réussite de notre programme.

**GENEVIÈVE** est en emploi depuis plusieurs années au sein d'une commission scolaire. Elle présente des difficultés et son maintien en emploi est compromis. Geneviève a accepté de recevoir le soutien personnalisé de l'agente d'intégration. Elle a reçu un suivi intensif dans son milieu de travail afin de trouver des solutions aux différentes difficultés vécues. L'employeur et les collègues de travail ont d'abord été sensibilisés à ses limitations. Des outils de travail ont aussi été créés afin d'améliorer l'organisation du travail. Des astuces lui ont aussi été transmises pour l'aider à mieux comprendre les interactions sociales au travail. Maintenant, son maintien en emploi n'est plus compromis. Geneviève et son employeur sont reconnaissants du soutien intensif reçu de l'agente d'intégration.

**MATHIEU** est un jeune homme de 25 ans. L'ouverture de son dossier dans nos services s'est effectuée en juillet 2016. Jusqu'à aujourd'hui, Mathieu n'a jamais obtenu d'emploi rémunéré. Son rêve était de prendre un jour les commandes de l'entreprise de son père dans le domaine du recyclage de métaux. Ses limitations sont ressorties dans un premier PPE-PH en 2018, car d'un commun accord, Mathieu et l'employeur d'une imprimerie n'ont pas poursuivi l'expérience plus longuement. Sans se décourager et gardant espoir de trouver un environnement de travail réaliste compte tenu des obstacles qu'il rencontrait, nous avons approché l'entreprise Métrobec, située à Saint-Hubert. Celle-ci se spécialise dans le recyclage de métaux. Depuis le 28 mai 2019, les barrières rencontrées au premier environnement de travail ont disparu. C'est un stagiaire fier de lui qui est en évolution constante. Aujourd'hui, Mathieu en est à sa 15<sup>e</sup> semaine de stage. Son embauche n'est pas un questionnement, mais bien une question de temps. Mathieu a surpris toute l'équipe de Métrobec qui espère bientôt pouvoir bénéficier de ses services à temps plein.

**MALIKA** vivait des difficultés depuis son retour sur le marché du travail après quelques années d'absences. À la suite d'une perte d'emploi et des démarches entreprises par sa conseillère en emploi pour lui trouver un nouveau travail, cette dernière a décidé de lui offrir le soutien personnalisé d'une agente d'intégration. Cela lui a permis d'obtenir de l'appui dès son entrée dans son nouveau cadre professionnel. Malika a été accompagnée de façon intensive en milieu de travail pour l'aider à développer une méthode de travail efficace en créant des outils et des aide-mémoires. Une référence a aussi été faite à un organisme communautaire de la région dans le but de l'aider dans ses difficultés personnelles qui avaient un impact sur son travail. Graduellement, la durée et la fréquence des rencontres ont diminué puisqu'elle est devenue de plus en plus autonome. De plus, l'employeur est satisfait de son travail. La cliente vit maintenant une réussite en emploi grâce au soutien intensif offert par l'agente d'intégration.

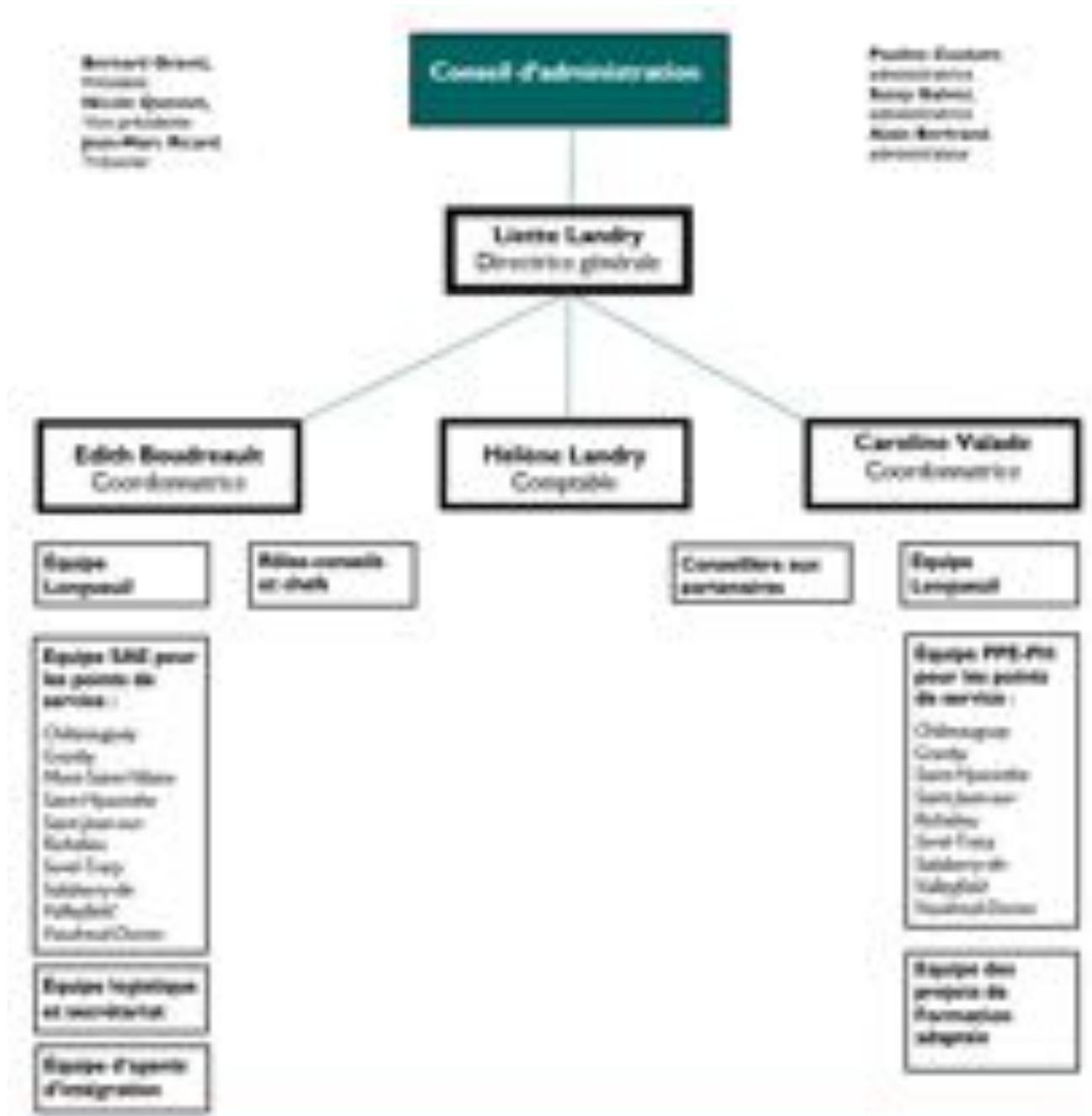
## NOTRE IMPLICATION DANS LE MILIEU

---

- Animation formations aux gestionnaires au nom du ROSEPH
- Association canadienne en Santé Mentale (ACSM)
- Centres intégrés de santé et de services sociaux de la Montérégie (Les)
- Chambre de commerce du Grand Châteauguay
- Chambre de commerce et de l'industrie de la Rive-Sud (CCIRS)
- Chambre de commerce et de l'industrie de Montréal-Nord
- Chambre de commerce et de la grande région de Saint-Hyacinthe
- Comité accessibilité universelle Sorel-Tracy
- Comité des intervenants 16-24 ans
- Comité numéro 2 intégration en maintien en emploi
- Comité organisateur déjeuner-conférence Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Comité organisateur du salon de l'emploi Châteauguay
- Comité organisateur du salon de l'emploi Roussillon
- Comité organisationnel de la Semaine québécoise des personnes handicapées Saint-Jean-sur-Richelieu
- Comité Transition/École/Vie/Active (TÉVA)
- Concertation personnes handicapées de Beauharnois-Salaberry et Haut-Saint-Laurent
- Conseil d'administration de la Boîte à lettres (BÀL)
- Conseil d'administration du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)
- Conseil d'administration de la radio communautaire FM 103,3
- Conseil d'administration de l'Association des usagers du transport adapté de Longueuil (AUTAL)
- Coopérative d'initiation à l'entrepreneuriat collectif
- Corporation de développement communautaire (CDC) de Longueuil
- Corporation de développement communautaire (CDC) de Vaudreuil-Soulanges
- Membre de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
- Membre de la Fondation de l'entrepreneurship
- Membre de TVRS, votre télévision Rive-Sud
- Membre du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Membre du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)
- Membre du Forum régional d'Emploi-Québec et des organisations communautaires en employabilité de la Montérégie
- Panélistes au colloque : «Osez employer la différence» Granby
- Participation à l'Explo-carrières de la Commission scolaire des Patriotes
- Participation à la Journée de l'emploi de Saint-Hyacinthe
- Participation à la journée emplois étudiants et saisonniers de Vaudreuil-Soulanges
- Participation au Colloque du ROSEPH

- Participation au Colloque : «Comment vaincre la rareté de main-d'œuvre» Vallée du Richelieu
- Participation au Panel des professionnels en développement de carrière à l'UQAM
- Participation au projet d'élaboration d'une politique d'accessibilité universelle à Varennes
- Participation au Salon « Le marché de l'emploi PLUS » de Sorel
- Participation au Salon «Ma voie mon avenir» de la commission scolaire des Grandes-Seigneuries
- Participation au Salon de l'emploi de Vaudreuil-Dorion
- Participation au Salon des partenaires des aînés et santé mentale de Saint-Hyacinthe
- Participation au Salon des partenaires DI-TSA-DP du CISSSME
- Participation au Salon Emploi, Formation et Entrepreneuriat Rive-Sud
- Projet de coopérative jeunesse de la Maison des jeunes de Brossard en collaboration avec Autisme Montérégie pour l'intégration de jeunes autistes
- Projet pilote en concertation avec le CLSC Pierre-de-Sorel pour le programme chèque-emploi-service
- Promoteur du projet L'Atelier paysan, Vaudreuil-Soulanges
- Table chantier d'attraction Sorel-Tracy
- Table d'intervention Vallée-du-Richelieu
- Table de concertation des associations œuvrant auprès de personnes handicapées du Haut-Richelieu
- Table de concertation des organismes offrant des services aux personnes handicapées région de Saint-Hyacinthe
- Table de concertation des personnes handicapées de la Rive-Sud (TPHRS)
- Table de concertation des personnes handicapées de Vaudreuil-Soulanges
- Table de concertation des personnes handicapées territoire des Patriotes
- Table de concertation en orientation professionnelle
- Table de concertation jeunesse du Bas-Richelieu
- Table de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges
- Table de concertation santé mentale Haut-Richelieu-Rouville
- Table de concertation sous-régionale personnes handicapées région Sorel-Tracy
- Table de concertation travail Haute-Yamaska
- Table des déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire du CLSC du Richelieu
- Table des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu-Yamaska-Acton
- Table des partenaires du Haut-Richelieu
- Table des partenaires pour l'emploi Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Table des personnes handicapées du territoire de l'est de la Montérégie
- Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM)

# ORGANIGRAMME



# SDEM SEMO MONTÉRÉGIE - COORDONNÉES

---

## SIÈGE SOCIAL

### LONGUEUIL

365, rue Saint-Jean, local 125  
Longueuil (Québec) J4H 2X7  
Téléphone : 450 646-1595  
Sans frais : 1 800 646-6096  
Télécopieur : 450 674-7220

## POINTS DE SERVICE

### CHÂTEAUGUAY

75, boulevard Saint-Jean-Baptiste, bureau 230  
Châteauguay (Québec) J6J 3H6

### GRANBY

66, rue Court, bureau 206  
Granby (Québec) J2G 4Y5

### MONT-SAINT-HILAIRE

430, boulevard Sir-Wilfrid-Laurier, local 204  
Mont-Saint-Hilaire (Québec) J3H 6M5

### SAINT-HYACINTHE

1980, rue Des Cascades  
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 3J5

### SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU

315, rue MacDonald, bureau 115  
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 8J3

### SALABERRY-DE-VALLEYFIELD

19, rue du Marché  
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 1P1

### SOREL-TRACY

215, rue Robillard  
Sorel-Tracy (Québec) J3P 8C7

### VAUDREUIL-DORION

418, avenue Saint-Charles, bureau 206  
Vaudreuil-Dorion (Québec) J7V 2N1

## LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES

**CIT** : Contrat d'intégration au travail

**CPQ** : Conseil du patronat du Québec

**CLE** : Centre local d'emploi

**CISSS** : Centre intégré de santé et des services sociaux

**CRHA** : Conseiller en ressources humaines agréé

**CRISPESH** : Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

**CRIT** : Comité régional d'intégration au travail

**CSP** : Conférencier professionnel certifié

**C. V.** : Curriculum vitae

**MFOR** : Mesure de formation

**MSI** : Service en ligne des intervenants externes

**PPE-PH** : Projet de préparation à l'emploi-personnes handicapées

**PSEA** : Programme de subventions en entreprise adaptée

**ROSEPH** : Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

**SAE** : Service d'aide à l'emploi

**SDEM** : Service de développement d'employabilité de la Montérégie

**SEMO** : Service externe de main-d'œuvre

**SPHERE** : Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi

**TEVA** : Transition école vie active

**TRIMEPHM** : Table régionale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie

**TSA** : Trouble du spectre de l'autisme



**SDEM SEMO  
MONTÉRÉGIE**

365, rue Saint-Jean, local 125 - Longueuil (Québec) J4H 2X7  
 Téléphone : 450 646-1595 - sans frais : 1 800 646-6096  
 Télécopieur : 450 674-7220