

2020 - 2021 | RAPPORT D'ACTIVITÉS



SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020-2021



SDEM SEMO
MONTÉRÉGIE

TABLE DES MATIÈRES



3 Notre mission - Nos valeurs

4 L'équipe



5 Mot du Président

6 Mot de la Directrice générale

8 Faits saillants

13 SEMO Montérégie résultats et profil de la clientèle

16 S.D.E.M. résultats et profil de la clientèle



19 Perspectives 2021 - 2022

21 Quelques beaux parcours

27 Nos implications

29 Organigramme

30 Nos coordonnées

31 Principaux cigles



LE SDEM SEMO

NOTRE MISSION

Nous sommes le chef de file en Montérégie en ce qui a trait à l'employabilité des personnes handicapées.

Notre rôle premier est de reconnaître la valeur de chaque personne, peu importe sa limitation et de l'aider à développer son potentiel d'employabilité. Pour ce faire, et par une gamme de services variés, nos conseillers spécialisés offrent à notre clientèle un accompagnement sur mesure pour l'amener vers l'emploi ou l'aider à se maintenir en emploi tout en développant et maintenant des liens solides avec une grande diversité

d'employeurs accueillants, inclusifs et ouverts à la différence.

Nous sommes fiers d'avoir contribué à l'épanouissement professionnel de plusieurs dizaines de milliers de personnes depuis 1981 et c'est avec la même passion que nous poursuivons notre mission à partir de neuf points de service, dans le but de faire rayonner tous ces succès en emploi partout en Montérégie.

Le SDEM SEMO Montérégie... parce que tout le monde a sa place!

NOS VALEURS

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 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

Président : Bernard Gravel

Vice-présidente : Nicole Quesnel

Secrétaire-trésorier : Jean-Marc Ricard

Administrateur : Éric April

Administrateur : Alain Bertrand

Administratrice : Sussy Galvez

Administrateur : Carole Labonté

L'ÉQUIPE DU SDEM SEMO MONTÉRÉGIE

Caroline Valade, directrice générale

Édith Boudreault, coordonnatrice du SEMO

Christine Villandré, coordonnatrice du SDEM

Hélène Landry, comptable

Christine Larrivée, agente de communication et de liaison

Équipe PPE-PH

Émilie Baril, conseillère en emploi

Sylvie Beauchamp, conseillère en emploi

Franceska Davignon, conseillère en emploi

Mélanie Dolbec, conseillère en emploi

Céline Lacasse, conseillère en emploi

Marie-Noël Lachance, conseillère en emploi

Marie-Ève Lévesque-Coulombe, conseillère en emploi

Lucie Meunier, conseillère en emploi

Chantal Moquin, conseillère en emploi

Samuel McLennan, conseiller en emploi

Marion Vidot, conseillère en emploi

Équipe des formations adaptées

Roxanne Danis, conseillère au programme

Stéphanie Gascon, conseillère au programme

Leslie Lavallée-L'Heureux, conseillère au programme

Judy Ann Paul-Hus, conseillère au programme

Équipe du projet STEP

Diane Genest, conseillère en intégration

Équipe SEMO

Carole-Anne Aubry, conseillère en emploi

Lisa Beauchamp, conseillère en emploi

Sylvie Bonenfant, conseillère en emploi

Isabelle Clément, conseillère en emploi

Marie-Andrée Cournoyer, conseillère en emploi

Chantal Doucet, agente d'intégration

Guyline Gagné, conseillère en emploi

Audrey-Michèle Gamache, conseillère en emploi

Mélissa Hayes, conseillère en emploi

Espérance Koumabeng, conseillère en emploi

Sophie Lévesque, agente d'intégration

Siham Livernoche, conseillère en emploi

Stéphanie Mickel, conseillère en emploi

Yann Morrisseau, conseiller en emploi

Christiane Paquette, conseillère en emploi

Caroline Pelletier, conseillère en emploi

Marie-Ève Pepin, conseillère en emploi

Audrey Petit, agente d'intégration

Véronica Ramirez, conseillère en emploi

Marie-Christine Richer, conseillère en emploi

Stéphanie Riendeau, conseillère en emploi

Marie St-Laurent, conseillère en emploi

Étienne Talbot, conseillère en emploi

Nadine Thauvette, conseillère en emploi

Équipe de soutien

Évelyne Da Silva, réceptionniste

Sophie Jussaume, agente logistique

MOT DU PRÉSIDENT

Bernard Gravel

Encore une fois cette année j'ai le plaisir de vous présenter le rapport d'activités du SDEM SEMO Montérégie à titre de président. L'année 2020-2021 en a été une bien chargée : une nouvelle direction, une pandémie qui se prolonge, un 40e anniversaire et bien des dossiers à traiter.

Tout d'abord je tiens à féliciter toute l'équipe du SDEM SEMO Montérégie qui a su s'adapter et conjuguer avec de nombreux changements dus à la pandémie. L'équipe a passé à travers cette année difficile en accompagnant une clientèle durement touchée par cette pandémie. Nos clients les plus vulnérables ont demandé plus de soutien dans un marché de l'emploi en changement. En début d'année financière, en pleine crise sanitaire combinée avec le besoin criant de main-d'œuvre, nos employeurs n'étaient pas en mesure d'offrir le soutien et l'encadrement nécessaire pour notre clientèle. Ces deux aspects mis ensemble ont particulièrement touché nos activités de notre projet préparatoire à l'emploi PPE-PH qui accompagne une clientèle plus éloignée du marché du travail. Malgré un premier trimestre difficile, l'équipe a redoublé d'efforts pour atteindre les cibles exigées par Services Québec et je leur dis : « Bravo ».

2020-2021 marque également la toute première année de mandat de notre nouvelle directrice générale, madame Caroline Valade qui est entrée en poste en toute fin d'année financière l'an dernier. Plusieurs dossiers l'attendaient dès son arrivée, dont celui de la révision de la structure de la grille salariale. Dès l'automne, nous avons rencontré des firmes pour nous accompagner dans ce processus. Grâce à l'appui de Normandin Beaudry, nous avons pu voir où se situait le SDEM SEMO Montérégie parmi les organismes en employabilité du territoire, similaires au nôtre. Cette nouvelle grille salariale a été mise en place le 1er juillet dernier.

Juin 2021 marquait également nos 40 ans et dès le mois de septembre un comité de travail interne s'est formé pour souligner l'événement. Avec l'objectif de mettre le client au cœur de la fête, c'est sous le thème 40 ans - 40 clients que se sont penchés les travaux du comité. Avec l'incertitude de la pandémie, il était difficile de planifier un grand rassemblement pour célébrer l'événement. Le comité a donc choisi de partager quatre histoires inspirantes de clients qui ont marqué l'histoire du SDEM SEMO Montérégie. Tous les conseillers ont été mis à contribution pour le partage de leur client coup de cœur. Le choix n'a pas été facile, mais le comité a sélectionné quatre histoires parmi une trentaine qui ont été ensuite racontées par vidéo. Le lancement de ces capsules vidéo s'est fait le 1er juin dernier, dans le cadre de la semaine québécoise des personnes handicapées lors d'une rencontre virtuelle avec tous les employés. Les vidéos ont par la suite été diffusées sur nos différents réseaux sociaux et notre site web. Vous pouvez d'ailleurs retrouver les histoires de Yan, Caroline, Claude et Maude sur notre chaîne YouTube et sur notre site internet.

Le plan stratégique prévu au printemps a été repoussé à l'automne pour permettre à la direction de terminer sa première année. L'équipe va s'adjoindre une firme pour l'accompagnement et la rédaction de ce plan de cinq ans.

Au cours de l'année 2020-2021, le conseil d'administration s'est réuni à sept reprises. Tous les membres du conseil d'administration se joignent à moi pour exprimer toute notre fierté envers la belle équipe du SDEM SEMO Montérégie qui a su, malgré les défis, tenir tête à la pandémie avec brio.

Bernard Gravel,
Président du conseil d'administration du
SDEM SEMO Montérégie



MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Caroline Valade



L'an dernier, nous voulions représenter notre année sous le thème de l'arbre, qui grâce à ses racines lui assure une base solide et qui met en évidence toute sa splendeur. Nous avons sollicité nos employés pour savoir quel thème résumerait bien notre année 2020-2021. Mme Nadine Thauvette, conseillère en emploi a proposé de conserver le même thème. Elle nous expliquait qu'un arbre c'est fort, il a de bonnes racines et il vit longtemps. Malgré les difficultés, les intempéries, les obstacles, un arbre reste présent et fort. De plus, par sa force un arbre réussit à pousser à travers le roc. Nous, malgré ce que nous vivons depuis la pandémie, nous restons forts, tout comme l'arbre.

C'est donc avec cette analogie que je vous présente ce rapport qui témoigne de ma toute première année à la direction générale qui fût remplie par de beaux projets et de beaux défis.

Malgré une petite pause à l'été, la pandémie allait encore toucher durement nos clients les plus vulnérables ainsi que certains de nos employeurs avec les nombreuses fermetures d'entreprises. La peur suscitée par cette pandémie chez nos clients plus éloignés du marché du travail est venue ralentir les intégrations en stage de notre programme PPE-PH. Combiné au fait qu'en pleine pandémie plusieurs employeurs, déjà touchés par une pénurie de main-d'œuvre, avaient peine à mettre en place toutes les mesures sanitaires et manquaient donc de temps pour encadrer notre clientèle. Je tiens à souligner l'excellent travail d'équipe des employés de tous les départements du SDEM SEMO Montérégie qui se sont mobilisés pour soutenir l'équipe du PPE-PH dans l'atteinte de ses objectifs. Il aura fallu attendre les mois d'avril et mai avant que nos activités reprennent un rythme plus soutenu.

Nos clients du programme SAE prêts à intégrer le marché du travail ont quant à eux bénéficié d'opportunités très intéressantes. Les employeurs étaient nombreux au rendez-vous pour embaucher cette partie de notre clientèle. Cette année sera une année record de taux de placement.

Nous avons poursuivi nos collaborations avec les différents Centres de services scolaire du territoire pour nos mesures de formation. Nos MFOR, qui avaient été durement touchées l'an dernier, ont toutes été reconduites à l'exception de commis aux opérations manuelles en assemblage et emballage qui s'est arrêté en septembre après une seule année. Dans un marché de l'emploi qui a des besoins criants de main-d'œuvre pour des métiers semi-spécialisés, plusieurs clients vont privilégier un emploi à un retour aux études. Rendant depuis quelques années, le recrutement pour nos MFOR de plus en plus difficiles.

Au tout début de mon mandat, je m'étais fixé comme objectif de rencontrer tous les employés individuellement, de créer un lien et de prendre le pouls concernant plusieurs aspects de l'organisation. Ces rencontres d'une centaine d'heures se sont échelonnées tout l'été et une partie de l'automne. Ma compréhension de ces rencontres fut présentée à l'ensemble de l'équipe en juin dernier lors de notre activité d'été. Certaines idées ont été rapidement mises en place dont un journal interne hebdomadaire qui rassemble les nouvelles du milieu, de nos employés, nos coups de chapeau ainsi que la formation de deux comités de travail internes. Plusieurs belles pistes seront également explorées lors du prochain exercice du plan stratégique.

À l'automne dernier, nous avons mis en ligne notre tout nouveau site web qui permet maintenant à nos clients de s'inscrire directement en ligne, il permet aussi aux employeurs d'y déposer leurs offres d'emploi ce qui génère plus de visiteurs sur le site. De plus, on y retrouve une section « équipe » avec les photos et les coordonnées de nos employés et une section carrière pour les emplois au sein de notre organisme. Nous avons porté une attention particulière à l'accueil de stagiaires en développement de carrière qui, selon nous, est une belle façon d'attirer de nouveaux talents et d'assurer la relève. Nous avons d'ailleurs reçu quatre stagiaires en développement de carrière et une en éducation spécialisée au cours de l'année 2020-2021.



Toujours très impliqués auprès de notre regroupement le ROSEPH, nous avons collaboré avec eux pour plusieurs dossiers :

- Service-conseil aux entreprises
- Projet santé mentale
- Projet STEP
- Projet agents d'intégration
- Représentation
- Projet DUO
- Refonte des SAE

Par ailleurs, pour faire une différence en cette année plus difficile et répondre à l'appel d'Héma-Québec pour les dons de sang, nous avons permis aux employés de faire un don durant leurs heures de travail. Au total, 16 dons ont été faits entre septembre 2020 et juin 2021. Un sincère merci et bravo à nos donateurs !



Carole-Anne et Mélanie lors d'un de leur don de sang.

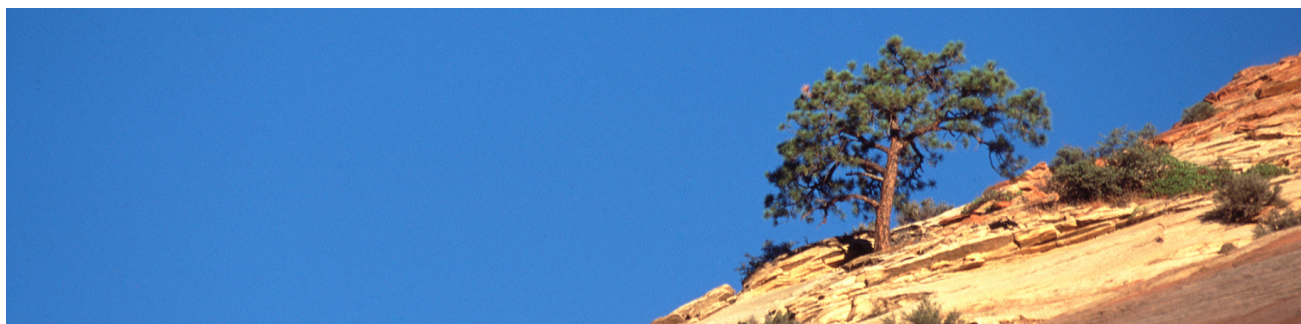
En mars, nous avons conclu notre implication au projet l'Atelier paysan où nous étions mandataires de la table ad hoc de concertation pour l'emploi de Vaudreuil-Soulanges grâce à une subvention de la Communauté métropolitaine de Montréal. Pendant ce temps, l'Atelier paysan s'incorporait en entreprise d'économie sociale et constituait ainsi son premier conseil d'administration. Le 9 juin dernier, l'Atelier paysan remportait l'un des deux prix nationaux dans la catégorie sociale lors de la soirée Gala des Grands Prix Desjardins 2021. En plus de ces activités régulières en tant que ferme urbaine dont la vente de produits fraîchement cueillis, l'Atelier paysan a diversifié son offre notamment par la vente d'ensembles découvertes et plusieurs possibilités d'activités immersives. D'ailleurs, à l'occasion de la fête de Noël virtuelle du SDEM SEMO Montérégie de 2020, nous avons remis à l'ensemble de l'équipe un joli ensemble découvertes pour la culture des micropousses.

Après une année de collaboration avec le ROSEPH, le Centre collégial de soutien à l'intégration (CCSI) et le S.D.E.M. débutait le projet STEP « du STAGE à l'EmPloi » en août 2020. Ce projet financé dans le cadre du programme jeune en mouvement vers l'emploi (JEME) et chapeauté par le ROSEPH a pour objectif l'augmentation du taux de réussite en stage des étudiants en situation de handicap au niveau collégial, l'accompagnement vers les organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (SSMO) tant pour les étudiants diplômés que pour ceux qui abandonnent en cours de scolarisation. Deux de nos ressources ont travaillé aux Cégeps de Saint-Hyacinthe et Édouard-Montpetit en mode présentiel et virtuel pour implanter le projet, débiter des rencontres avec les étudiants et travailler en étroite collaboration avec les conseillères en services adaptés, le personnel enseignant et les directions concernées. Pour la deuxième et dernière année du projet qui se terminera en mars 2022, nous allons poursuivre notre mandat d'accompagnement avec un seul cégep; le Cégep Édouard-Montpetit.

Cette année, j'ai eu l'honneur d'être membre du comité de sélection de l'édition spéciale Groupe AFFI des Prix Reconnaissance Roger Pedneault qui, chaque année depuis 2015 souligne le parcours de travailleurs handicapés qui se sont démarqués lors de leur intégration au travail en entreprise adaptée. Pour l'année 2021 et pour souligner les 50 ans de Groupe AFFI Logistique, une cérémonie virtuelle a eu lieu le 3 juin et un prix a été remis à un travailleur de chacune des usines de l'entreprise. Au total, six personnes ont été récompensées. Bravo aux lauréats.

Pour terminer, je souhaite remercier chacun des employés de la corporation pour l'excellent travail auprès de nos personnes handicapées, de nos employeurs et de nos partenaires. C'est grâce à notre travail d'équipe que nous avons réussi à faire tout cela et j'en suis fière. Je nous souhaite une autre belle année. Merci également au conseil d'administration pour votre temps et votre disponibilité. Vous avez été d'un très grand support dans l'accomplissement de mes fonctions. Je vous en remercie sincèrement.

Caroline Valade
Directrice générale



FAITS SAILLANTS 2020 - 2021

Le **SEMO Montérégie** a accueilli un total de **1184** personnes dans le cadre des Services d'aide à l'emploi (SAE); ces personnes ont reçu des services spécialisés en emploi et un accompagnement en soutien structuré. 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 présentons un tableau détaillé des résultats en emploi dans les pages suivantes.

Le **SEMO Montérégie** a permis à **689** personnes d'être admises dans le cadre du groupe de services 7 pour des services d'aide à l'emploi. De plus, **495** 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).

À la fin de l'hiver et au printemps, nous avons collaboré avec l'entreprise adaptée groupe AFFI dans le démarrage d'une nouvelle usine à Granby. Nous avons participé à une vaste campagne de promotion pour attirer de nouveaux clients qui correspondent aux critères du programme PSEA. L'ouverture de l'usine a eu lieu le 25 mars 2021 et dès le 12 avril, **21** clients étaient à l'emploi dans l'usine, l'objectif prévu était de **20** clients. D'ici avril 2022, l'usine prévoit 20 intégrations supplémentaires afin de pouvoir pourvoir les postes pour répondre aux besoins de production.

Nos agentes d'intégration ont quant à elles accompagné **108** clients dans leur milieu de travail sur une cible de **90**. Ce projet en partenariat avec le ROSEPH a terminé sa deuxième année en novembre dernier. Ce programme permet d'offrir à notre clientèle un accompagnement et un soutien intensif dans l'intégration et le maintien en emploi en misant sur leurs forces et en diminuant l'impact de leurs limitations.



45 %

AUGMENTATION DES
ACCOMPAGNEMENTS
PAR NOS AGENTES
D'INTÉGRATION

Pour la deuxième année d'activité
qui s'est terminée en novembre
2020.

Le **S.D.E.M.** en était pour sa part à sa deuxième année de son entente triennale au projet de préparation à l'emploi (PPE-PH). Ces activités visent une clientèle présentant majoritairement une problématique de santé mentale. Au 30 juin 2021, le **S.D.E.M.** a accueilli **129** personnes aux activités du PPE-PH. Elles 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 **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à deux cohortes d'étudiants de débiter, à l'automne 2020, une formation adaptée *Service à la clientèle : alimentation et entretien* dans les Centres de services scolaire de Saint-Hyacinthe et des Grandes Seigneuries. Ces deux programmes, qui se sont terminés en juin 2021, ont accueilli **24** étudiants. De ces deux cohortes d'étudiants, **19** ont terminé leur programme d'études, **5** ont quitté la formation en raison de problèmes de santé reliés à leur handicap. Des **19** personnes qui ont terminé la formation, **14** personnes étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** personne poursuit le développement de son employabilité au programme PPE-PH et **4** sont en recherche d'emploi.

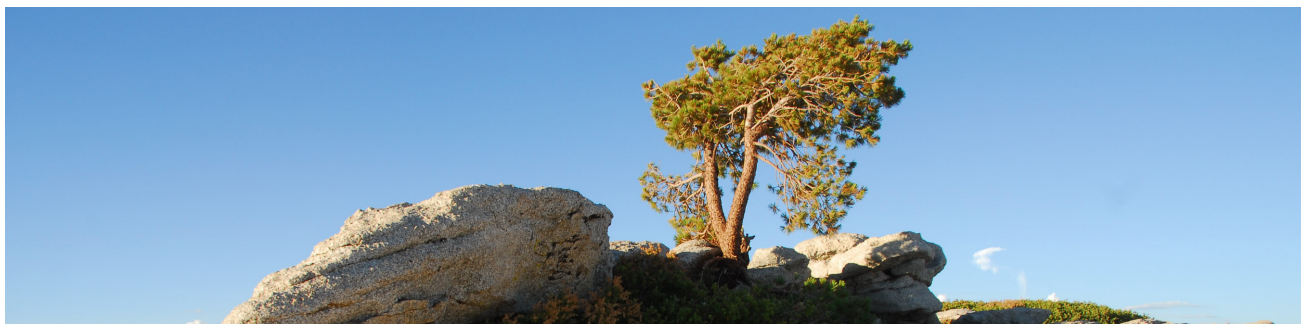
Le **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **10** étudiants inscrits à la formation adaptée *Agent de bureau* d'obtenir une attestation de formation dans ce domaine d'activités. Cette formation a été conduite en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire Marie-Victorin. Des **10** étudiants, **7** ont terminé leur formation en juin 2021, **3** ont quitté en raison de problèmes de santé en cours de formation. Au dernier suivi statistique, **2** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** a fait un retour aux études et **4** étaient en recherche d'emploi.

Le **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **9** étudiants inscrits à la formation adaptée *Commis aux opérations manuelles en assemblage et emballage* d'obtenir une attestation de formation dans ce domaine d'activités. Cette formation a été conduite en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire Marie-Victorin. La formation a pris fin le 11 septembre 2020 avec **7** personnes, **2** ayant quitté en cours de formation (**1** partici-

pant a mis fin à sa formation parce qu'elle ne correspondait pas à ses capacités et **1** participant a été retiré de la formation pour des raisons de santé). **6** participants ont trouvé un emploi directement dans le milieu où ils ont effectué leur stage et **1** participante était à la recherche d'un emploi à la fin de la formation.

Le **S.D.E.M.**, dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), a permis à **10** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé aux aînés en résidence privée* d'obtenir une attestation d'études dans ce domaine d'activités. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire de Saint-Hyacinthe, a débuté en janvier 2020 et s'est terminé en juillet 2020. Sur **10** élèves, **9** ont terminé leur formation. Au dernier suivi statistique, **9** étudiants étaient en emploi dans leur domaine d'études.

Toujours dans le cadre de la mesure de formation (MFOR), le **S.D.E.M.** a permis à **12** étudiants inscrits à la formation adaptée *Préposé au bien-être animal* de faire partie de ce projet. Ce projet, réalisé en collaboration avec le Service aux entreprises du Centre de services scolaire des Patriotes, a débuté en janvier 2020 et s'est terminé en septembre 2020. De ces **12** étudiants, **12** ont terminé leur pro-



gramme d'études. Au suivi statistique trois mois suivant la fin de la formation, **7** étaient en emploi dans leur domaine d'études, **1** dans un autre domaine, **2** poursuivaient le développement de leur habileté dans le cadre du projet préparatoire à l'emploi PPE-PH, **1** poursuivait sa recherche d'emploi dans son domaine d'études et **1** personne était en arrêt pour des raisons médicales.

Concernant la prestation de services à des clientèles non admissibles aux services réguliers, le **SDEM SEMO Montérégie** a répondu à la demande de **14** personnes qui ont eu recours à des services spécialisés d'intégration professionnelle. Nous avons donc offert des services ponctuels d'exploration professionnelle et d'aide à la recherche d'emploi à des clients n'ayant pas accès aux services et mesures de Services Québec.

Contrairement aux années précédentes, pour des raisons sanitaires, aucune réunion ne s'est déroulée en présentiel. Les rencontres se sont plutôt faites en petits groupes via la plateforme Teams afin de suivre les opérations et le bon déroulement des différentes composantes du SDEM SEMO Montérégie. Par les années passées, nous profitons de nos rencontres d'équipe pour offrir de la formation à nos intervenants sur toutes sortes de sujets en lien avec notre travail et notre clientèle. Cette année, grâce à la collaboration de notre regroupement le ROSEPH, ainsi qu'à l'avènement des formations en mode virtuel nous avons eu accès à une formation en santé mentale et travail. Cette formation qui s'échelonne sur plusieurs mois propose plusieurs phases auxquelles les conseillers se sont inscrits. Elle se poursuit d'ailleurs pour plusieurs conseillers pour l'année 2021-2022.

Les comités internes se sont poursuivis malgré la pandémie. Nous avons d'ailleurs mis sur pieds trois nouveaux comités de travail : le comité rayonnement qui a pour objectif de discuter des enjeux relatifs aux activités de notre agente de communication et de liaison avec la direction. Ce comité s'est d'ailleurs réuni toutes les semaines de septembre à juin. Nous avons également mis sur pied le comité promotion.

La pandémie a tenu à l'écart une partie de notre clientèle plus fragile, ce comité s'est donc penché sur une vaste campagne de publicité pour faire la promotion de nos services tant auprès des partenaires que de notre clientèle. Plusieurs publicités ont été créées pour l'ensemble de nos services, elles ont été publiées dans plusieurs journaux en Montérégie et sur nos réseaux sociaux. Plusieurs bannières ont été créées aussi pour ajouter à nos signatures électroniques. Nous avons également conçu plusieurs capsules vidéo sur divers sujets qui ont été diffusées sur nos réseaux sociaux. Nous avons abordé des sujets tel que : prendre soin de sa santé mentale en temps de pandémie, développer ses pensées positives, gestion du stress et de l'anxiété, comment se remettre en action en temps de pandémie et divulgation ou non du handicap.

Le troisième comité à voir le jour est un comité ponctuel pour souligner les 40 ans du SEMO Montérégie. Ce comité formé de quatre conseillères en emploi, de l'agente de communication et de liaison et de la directrice s'est réuni à plusieurs reprises. L'incertitude liée à la pandémie nous a obligés à réfléchir à une activité virtuelle. Pour souligner l'événement, remercier notre clientèle, mais surtout pour la mettre en lumière, quatre capsules vidéo ont été produites pour raconter des parcours inspirants. Ces vidéos ont été présentées à l'équipe de travail le 1er juin lors d'un événement virtuel. Elles ont par la suite été partagées au grand public sur nos réseaux à raison d'une par jour les 1er, 2, 3 et 4 juin, dans le cadre de la semaine québécoise des personnes handicapées.

Le comité web a, quant à lui, complété la refonte du nouveau site web accompagné par la firme SQU4D et le lancement a eu lieu à l'automne dernier. Autre activité du comité, nous avons ouvert un compte Instagram qui vient s'ajouter à Facebook, LinkedIn et YouTube pour nos réseaux sociaux. Nous avons également poursuivi la publication de nos « Flashs employeurs » sur nos réseaux sociaux pour mettre en lumière de belles histoires d'intégration chez des employeurs inclusifs. Durant l'année, neuf histoires émanant de nos

neuf points de services ont été partagées. Ces publications obtiennent toujours beaucoup de commentaires et de mentions « j'aime ».

Le comité social a fait preuve de beaucoup d'originalité pour organiser des événements virtuels rassembleurs pour la cohésion d'équipe tout au long de l'année. La première activité fut un brunch pour souligner la fête de Noël. Le comité s'est chargé de distribuer un cadeau à chaque employé avant l'événement pour que tous puissent les débiller en même temps. Le comité a également organisé un courrier du cœur pour la Saint-Valentin, un défi de marche-course en mars, où les employés étaient invités à partager des photos lors de leurs sorties de marche et de course. Cette activité nous aura permis de parcourir 1 054 km en équipe. Ce périple virtuel nous a permis de visiter l'Île d'Orléans, Tadoussac, Saguenay et terminer notre périple à Matane. En avril le comité nous a proposé un « Beach party » où chaque employé était invité à partager un coup de cœur de vacances. L'année s'est soldée par une belle activité d'été pour célébrer l'arrivée des vacances. Au menu, viennoiseries, jeux et spectacle d'humour.

Autre fait saillant, nous avons relocalisé nos bureaux de Châteauguay, ce nouvel espace plus grand propose maintenant un bureau de plus et est muni d'une cuisine. Les travaux se sont échelonnés au printemps et à l'été 2020, le déménagement s'est fait à la fin du mois de septembre.

Les aléas de la pandémie nous ont encore forcés à offrir des services en virtuel, malgré cela nous avons été en mesure de maintenir nos services tout au long de l'année. Grâce aux outils technologiques, nous offrons maintenant la possibilité à nos clients de faire des rencontres au bureau ou via la plateforme TEAMS. Ces nouvelles technologies font maintenant partie de notre quotidien et viennent bonifier notre offre de services aux clients pour qui les déplacements peuvent parfois être difficiles.



En 2018, la Table régionale d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées de la Montérégie dont le SDEM SEMO Montérégie est membre, entreprenait une démarche de sensibilisation visant les municipalités de plus de 15 000 habitants, ainsi que les municipalités de 100 employés et plus. Ainsi, la démarche visait 24 municipalités. Échelonnée sur une année, cette démarche de sensibilisation s'est conclue par le Forum 2018 : Un pas de plus vers l'inclusion auquel 23 municipalités ont participé et la publication du rapport final « Sensibilisation, soutien et accompagnement pour la promotion de l'embauche des personnes handicapées de la Montérégie ». L'objectif de la démarche de sensibilisation était de promouvoir l'embauche des personnes handicapées au sein de la fonction publique municipale de la Montérégie. Trois ans tard, la Table souhaitait jeter un regard sur l'évolution de l'intégration en emploi des personnes handicapées au sein de ces mêmes 23 municipalités de la Montérégie. Le SDEM SEMO Montérégie était membre du comité du projet. Un document donnant un aperçu de la situation de l'embauche des personnes handicapées au sein de municipalités de la Montérégie en 2021 a été diffusé durant la Semaine québécoise des personnes handicapées.



Cette année marquait la toute première année d'utilisation de notre plateforme de gestion de données SOFIA. Rapidement les employés se sont familiarisés avec l'outil. Toute l'année et pour les années à venir, nous continuerons notre collaboration avec la firme pour la bonification de la plateforme pour la rendre encore plus performante.



Encore une fois cette année nous avons été présents dans les divers médias locaux :

- Participation aux capsules produites par la chaîne Danielehenkel.tv en collaboration avec l'OPHQ dans le cadre de la campagne « Entreprise inclusive. Entreprise d'avenir » octobre 2020
- Participation à l'émission « Engagez-moi 2 » sur AMI-Télé à l'automne 2020, diffusion printemps 2021
- Émission de radio « Direction emploi » au FM 103.3 le 3 novembre pour présenter nos services
- Émission de radio « Direction emploi » au FM 103.3 le 16 mars pour parler du Salon de l'emploi virtuel des Jardins-de-Napierville et Roussillon organisé par les partenaires pour l'emploi
- Émission de radio « Direction emploi » au FM 103.3 le 1er juin pour présenter nos services et souligner le 40e anniversaire
- Participation à l'émission « Des familles comme les autres » sur AMI-télé le 10 mai 2021 diffusion à l'automne 2021
- Participation à l'émission Valérie l'après-midi à CJSO radio de Sorel pour parler des services offerts dans le cadre de la Semaine québécoise des familles, le 10 mai 2021
- Participation à l'émission RS 360 sur les ondes de TVRS pour parler des 40 ans de l'organisme le 10 juin 2021

SEMO MONTÉRÉGIE - RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE DES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI PAR POINT DE SERVICE

POINT DE SERVICE	CLE	GROUPE DE SERVICE 7	GROUPE DE SERVICE 4
Châteauguay	Châteauguay Saint-Constant/Saint-Rémi	73	52
Mont-Saint-Hilaire	Vallée-du-Richelieu, Marieville	86	71
Granby	Haute-Yamaska Brôme-Missisquoi	74	34
Saint-Hyacinthe	Saint-Hyacinthe Acton Vale	68	36
Saint-Jean-sur-Richelieu	Haut-Richelieu	43	71
Salaberry-de-Valleyfield	Haut-Saint-Laurent Salaberry-de-Valleyfield	37	43
Sorel	Sorel Contrecoeur	48	39
Vaudreuil	Vaudreuil-Soulanges	42	34
Longueuil	Longueuil/Boucherville Brossard/Saint-Hubert	216	112
	Montréal - Laval	2	3
TOTAL		689	495

SEMO MONTÉRÉGIE - ANALYSE DES RÉSULTATS (SAE)

RÉSULTATS DE L'ENTENTE/ADMISSION - GROUPE DE SERVICES 7

PRODUCTION

- » CIBLE : 675 Personnes
- » RÉSULTAT : 689 Personnes

Nous avons admis **689** personnes qui respectaient la définition d'un nouveau participant selon l'entente et qui ont été autorisées sur le service à l'intention des partenaires (SIP). Des **689** personnes admises, **7** personnes ont interrompu leur participation durant l'année 2020-2021. Les raisons de l'interruption sont les suivantes : les services ne conviennent pas, déménagement, refus de la personne, santé ou aucune nouvelle du client.

IMPACT

- » CIBLE : 338 Personnes en emploi
- » RÉSULTAT : 513 Personnes en emploi

AUTRES INDICATEURS

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

Au 30 juin 2021, des **513** personnes en emploi, **112** étaient en emploi grâce à un programme subventionné court terme ou long terme : ceci correspondait à un taux de **21,8 %** d'emplois subventionnés.

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

Au 30 juin 2021, des **689** personnes que nous avons admises, **50** avaient déjà bénéficié de nos services et respectaient la condition stipulant qu'une période de 12 mois se soit écoulée depuis la date de début de la dernière participation.

152 %

TAUX DE PLACEMENT

RÉSULTATS DE L'ENTENTE/ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN STRUCTURÉ - GROUPE DE SERVICES 4

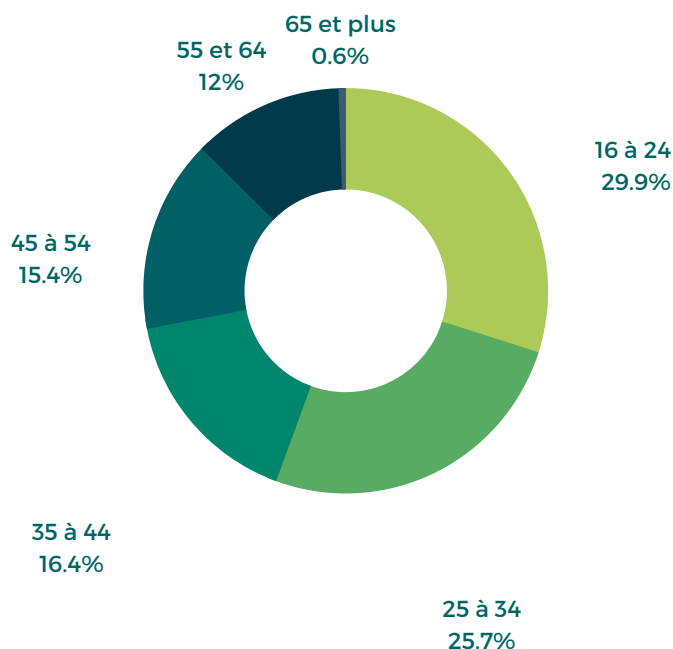
PRODUCTION

- » CIBLE : 440 Personnes
- » RÉSULTAT : 495 Personnes

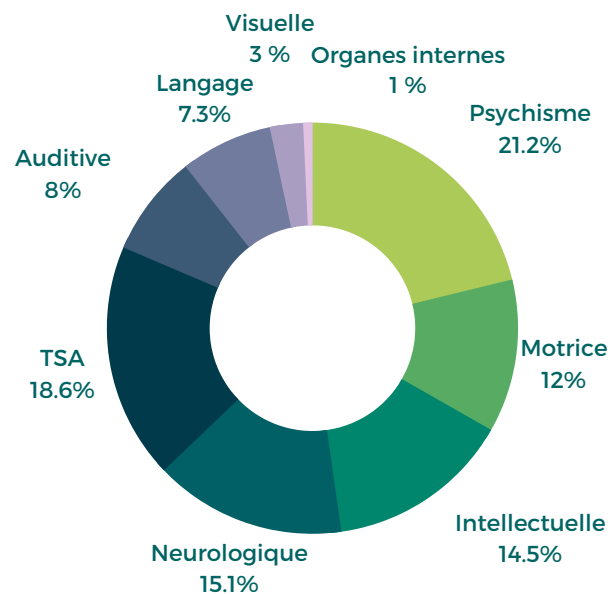
Au 30 juin 2021, nous avons procédé au renouvellement de **405** participations dans le cadre du programme Contrat d'Intégration au Travail (CIT). Nous avons accompagné en entreprises adaptées (PSEA) **90** personnes en emploi qui ont rencontré des difficultés et pour qui une intervention significative était requise en vue de leur maintien en emploi.

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE/ 689 ADMISSIONS GROUPE DE SERVICES 7

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON
L'ÂGE POUR LES 689 ADMISSIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
DÉFICIENCE POUR LES 689 ADMISSIONS



- Comorbidité: 56 % des clients ont plus d'un diagnostic

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE
GENRE POUR LES 689 ADMISSIONS

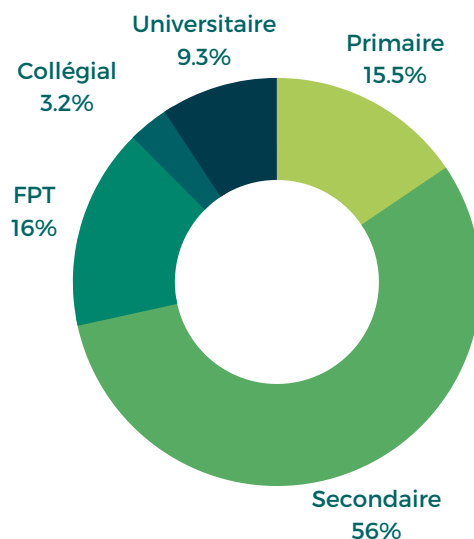


42 %



58 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
SCOLARITÉ POUR LES 689 ADMISSIONS



S.D.E.M. - ANALYSE DES RÉSULTATS ET PROFIL DE LA CLIENTÈLE

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE DU PROJET DE PRÉPARATION À L'EMPLOI PPE-PH PAR CENTRE LOCAL D'EMPLOI

CLE	NOMBRE D'INTÉGRATIONS	CLE	NOMBRE D'INTÉGRATIONS
Acton Vale	1	Marieville	0
Brome-Missiquoi	1	Saint-Constant	7
Brossard	14	Saint-Hyacinthe	11
Châteauguay	12	Sorel	15
Haute-Yamaska	5	Vallée-du-Richelieu	8
Haut-Richelieu	18	Valleyfield	9
Longueuil	16	Vaudreuil	9
Haut-Saint-Laurent	2	Hors territoire	1

(Total de 129 personnes)

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE ET QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES

» **CIBLE : 155 Intégrations**
 » **RÉSULTAT : 129 Intégrations**

3 mois après le début de l'entente, soit le 30 septembre 2020, **19** personnes poursuivaient toujours le PPE-PH de l'année précédente.

Entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021, **9** 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.

Le S.D.E.M. 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 S.D.E.M. a recruté **324** 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.

RÉSULTATS POUR L'ENTENTE ET QUELQUES DONNÉES SUPPLÉMENTAIRES - SUITE

De ces **324** personnes, au 30 juin 2021, le S.D.E.M. en a accueilli **129** 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 important de mentionner qu'en raison de la pandémie, plusieurs de nos activités d'intégration n'ont pu débuter comme prévu. Étant donné la fermeture de certains secteurs d'activité et le manque de main-d'œuvre pouvant offrir un encadrement en entreprise, un nombre important de nos clients ont été en arrêt temporaire ou ont été dans l'obligation de reporter leur activité. Plusieurs activités (36) ont cessé en regard de la situation médicale des clients. Ceux-ci étant davantage fragiles ou anxieux face à la COVID ont souhaité reporter leur activité. Nous avons maintenu une communication constante avec les clients afin de les écouter, les rassurer et les référer vers des services psychosociaux en cas de besoin.

Bien que nous ayons atteint **83** % de notre cible d'intégration au 30 juin dernier, il est important de mentionner que si nous avions maintenu nos activités d'admissions pendant l'arrêt ministériel, nous aurions atteint et peut-être même dépassé notre cible. Malgré tout, notre résultat de placement est de **103** %. À la suite de leur participation, **73** personnes sont en emploi et **7** personnes ont fait un retour aux études.

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 S.D.E.M. peut avoir besoin de plus d'une participation au programme pour atteindre ses objectifs.

IMPACT

103 %

TAUX DE PLACEMENT

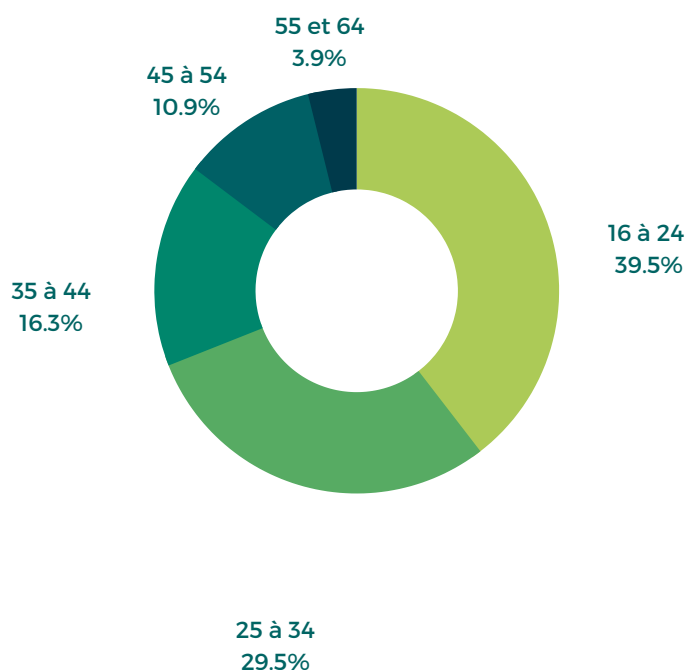
» CIBLE : 78 en emploi ou aux études

» RÉSULTAT : 80 en emploi ou aux études

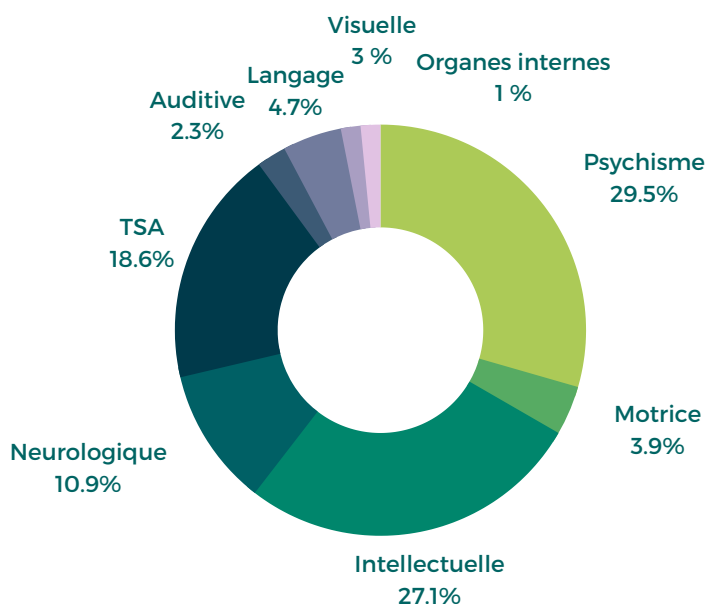
73 en emploi ou 7 aux études

TABLEAU PROFIL DE LA CLIENTÈLE PPE-PH / 129 INTÉGRATIONS

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON
L'ÂGE POUR LES 129 INTÉGRATIONS



RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
DÉFICIENCE POUR LES 129 INTÉGRATIONS



- **Comorbidité: 45 % des clients ont plus d'un diagnostic**

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LE
GENRE POUR LES 129 INTÉGRATIONS

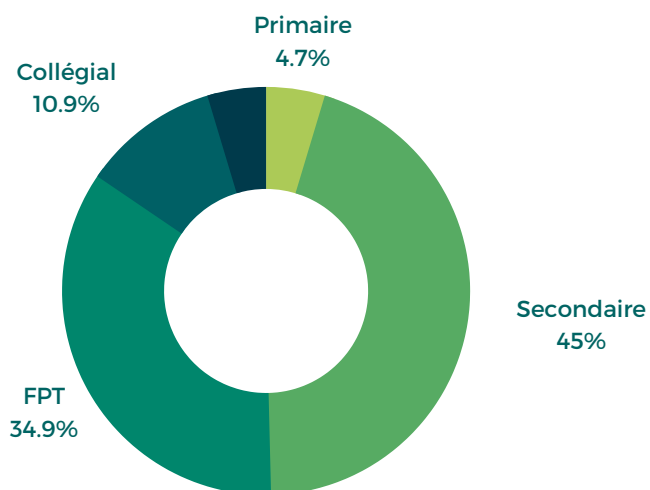


48 %



52 %

RÉPARTITION DE LA CLIENTÈLE SELON LA
SCOLARITÉ POUR LES 129 INTÉGRATIONS



PERSPECTIVES 2021 - 2022

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 les 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.

Cette année se tiendra l'exercice et la mise en place d'un nouveau plan stratégique d'une durée de cinq ans. Avec l'arrivée de la pandémie, nous avons dû apprendre à travailler autrement et certains axes prennent un tout nouveau sens. Les principaux défis demeurent les ententes avec Services Québec, qui eux aussi sont en changement, de travailler davantage notre partenariat pour demeurer la ressource en matière d'emploi pour les personnes handicapées dans l'ensemble de la Montérégie et la rétention de notre personnel dans un monde de travail très compétitif et en rareté de main-d'œuvre.

Plus précisément dans la prochaine année :

- Nous travaillerons à maintenir un environnement de travail sécuritaire en tenant compte des mesures sanitaires mises en place par le gouvernement et qui évoluent. Pour poursuivre notre mission, nos employés sont désormais outillés à la fine pointe de la technologie pour faire face à toute éventualité.
- Nous poursuivrons les services à notre clientèle qui est aussi confrontée à la COVID-19 et pour qui cette situation est anxiogène. Notre accompagnement et notre soutien leur seront essentiels et l'apport de nos

trois agentes d'intégration, déjà en place, sera indispensable pour leur permettre de se maintenir en emploi. Nous travaillerons également à préserver la qualité des services et l'expertise développée en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail.

- Nous travaillerons aux renouvellements 2022-2023, de nos groupes de service 7 et 4 pour le service d'aide à l'emploi du SEMO Montérégie qui deviendront respectivement PH 1 pour le groupe 7 et PH 2 pour le groupe 4. Nous devons nous familiariser avec ce nouveau cadre d'application du mode de financement à forfait qui remplacera dès le 1er juillet 2022 l'ancien modèle de 2005. Nous devons accompagner nos équipes de travail pour comprendre et appliquer les nouvelles balises de ce nouveau cadre. Ce travail est déjà amorcé auprès de nos équipes.
- Nous travaillerons également à reconduire l'entente PPE-PH ainsi que toutes nos formations MFOR pour l'année 2022-2023 pour le Service de développement d'employabilité de la Montérégie.
- Nous continuerons à parfaire nos connaissances dans le nouveau mode de communication virtuelle d'Office 365. Cette nouvelle plateforme WEB nous permettra de rester unis, de poursuivre les rencontres d'équipe et les différents comités de travail. Nous explorerons également les différentes fonctionnalités qu'offre Office 365 tel que SharePoint pour passer à un autre niveau technologique.
- Nous continuerons d'offrir à nos équipes d'intervenants de nouvelles formations en mode

virtuel par le biais de notre réseau ROSEPH et qui étaient auparavant inaccessibles. Nous espérons pouvoir revoir en présentiel, dès que les mesures sanitaires le permettront, nos équipes de travail pour les réunions d'équipe, les formations et les capsules cliniques.

- Nous poursuivrons l'appropriation de notre nouvelle plateforme de gestion des données clients et employeurs SOFIA entrée en vigueur en juin 2020 et nous poursuivrons le développement de fonctionnalité dans un but d'une amélioration continue.
- Nous travaillerons à mobiliser nos équipes de conseillers en emploi pour la pérennité de l'organisme. Nous continuerons d'accueillir des stagiaires finissants au baccalauréat en développement de carrière pour assurer la relève. Nous souhaitons rester un milieu de choix prisé pour les finissants dans le domaine.
- D'ici la fin de l'année, nous travaillerons à l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour l'ensemble des employés de la corporation. Cette réflexion mettra de l'avant un environnement de travail stimulant où il fait bon vivre et où le plaisir côtoie la rigueur. Nous avons déjà mis la table avec l'implantation d'un journal hebdomadaire qui se veut informatif et rassembleur. Il fait déjà le plaisir de tous. À l'ère des nouvelles technologies, nous devons réfléchir à maximiser leur utilisation pour faciliter la vie professionnelle de nos employés et poursuivre la réflexion dans un contexte non pandémique, la compatibilité d'une forme de télétravail avec nos différentes ententes de services.



QUELQUES BEAUX PARCOURS



Émilie a débuté un PPE-PH comme préposée aux animaux en août 2020 à l'Animalerie Chico de Vaudreuil. La jeune femme est une passionnée des animaux. Beau temps, mauvais temps, elle est fidèle au poste ! Son rôle est de nettoyer les cages et les enclos des animaux, de les nourrir et de veiller à leur bien-être.

Ce qui m'a grandement touchée d'Émilie, c'est sa grande résilience. Quand un obstacle se présentait, elle redoublait d'ardeur pour le surmonter. Émilie a fait preuve de persévérance, ce qui lui a permis d'améliorer sa vitesse d'exécution, sa productivité et de développer ses habiletés sociales. Elle a réalisé de nombreux apprentissages et elle a pris beaucoup de maturité tout au long de son cheminement. En mars 2021, elle a été embauchée avec le soutien financier de SPHERE-Québec ce qui lui permet aujourd'hui de faire partie intégrante de l'équipe en tant qu'employée salariée. Son employeur, ses parents et sa conseillère en emploi sont très fiers d'elle.

Émilie Baril

Un client qui m'a beaucoup impressionné par son parcours est André Lalime. Monsieur Lalime s'est présenté à mon bureau nerveux et peu confiant de pouvoir intégrer un emploi vu ses limitations. Plusieurs événements avaient ébranlé sa confiance en ses capacités. Il n'avait pas travaillé depuis plusieurs mois à la suite d'une succession d'ennuis de santé importants. Il vivait un deuil de ses capacités, mais aussi de l'emploi qu'il occupait depuis 30 ans vu sa nouvelle condition physique. En six mois, monsieur Lalime a réalisé un cheminement incroyable. Il a accueilli et utilisé toutes les ressources qui lui ont été offertes et il a foncé avec confiance et positivisme. Il s'est finalement trouvé un emploi d'accompagnateur auprès de personnes âgées en résidence et il peut maintenant mettre de l'avant sa volonté d'aider les autres.

Carole-Anne Aubry

Étienne est un de mes coups de cœur pour l'année 2020-2021. Diplômé au baccalauréat en traduction, Étienne est autiste de haut niveau et il est capable de classer et ranger des documents. Dans ma démarche pour lui trouver un milieu d'accueil dans le cadre du PPE-PH, j'ai fait appel à la responsable des stages non universitaires du CISSSMO qui lui a offert un stage au CLSC de Châteauguay puis à l'hôpital Anna Laberge aux archives. C'est à l'hôpital qu'Étienne a rencontré Isabelle, superviseuse de stage. Chaque semaine, nous discutons des talents d'Étienne ainsi que de ses défis et ses habiletés sociales à améliorer. Vers la fin du stage, Étienne est passé au processus d'embauche régulier et a obtenu un poste à temps partiel aux archives. Bravo Étienne ! et un merci tout spécial à Isabelle pour sa disponibilité.

Marie-Eve Levesque C.

C'est dans un contexte d'aide à la recherche d'emploi que j'ai eu la chance de rencontrer la sympathique Julie (nom fictif), une jeune femme schizophrène. Quelque temps plus tard, elle intégrait un poste en administration au sein d'une organisation.

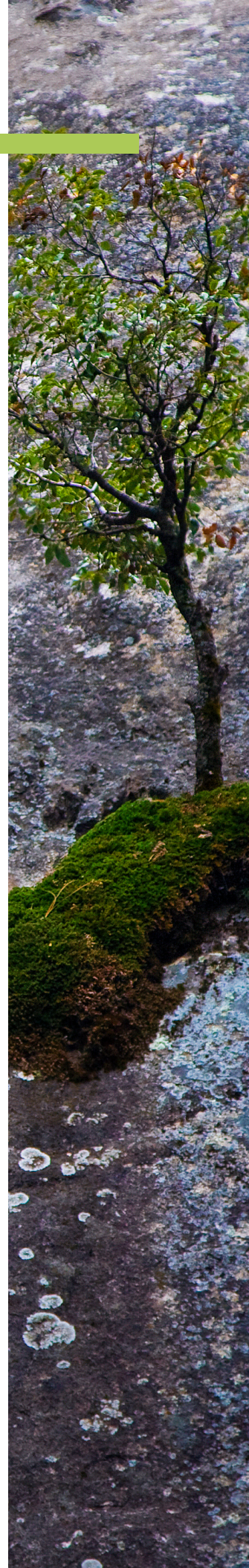
Durant la première année de son emploi, Julie fermait la porte de son bureau en tout temps, tolérant difficilement d'être remarquée. Non seulement elle déclinait toutes les invitations provenant de ses collègues, elle exigeait même de ne pas en recevoir. N'ayant pas confiance en ses compétences, elle refusait d'accomplir plusieurs tâches.

D'entrée de jeu, l'employeur s'est montré très sensible à la situation de ma cliente et a fait en sorte qu'elle se sente à l'aise; il a permis qu'elle ferme la porte de son bureau, a demandé à l'équipe de ne pas l'inviter à des activités ou des réunions et lui a permis d'apprendre une tâche à la fois lorsqu'elle se sentait prête à le faire.

Quelques années plus tard, Julie est toujours en poste et est devenue une joueuse clé de l'organisation. Elle accueille les gens avec le sourire, accepte les invitations avec plaisir, prend en charge de nombreuses responsabilités importantes qu'elle complète avec brio. Elle vient même de décrocher une promotion.

J'ai choisi de partager avec vous le parcours de Julie, car il s'agit là d'une merveilleuse réussite. Comme quoi, lorsqu'un gestionnaire accorde sa confiance et un accueil bienveillant à une personne aux besoins particuliers, ça donne des ailes! Félicitations, Julie et bonne poursuite!

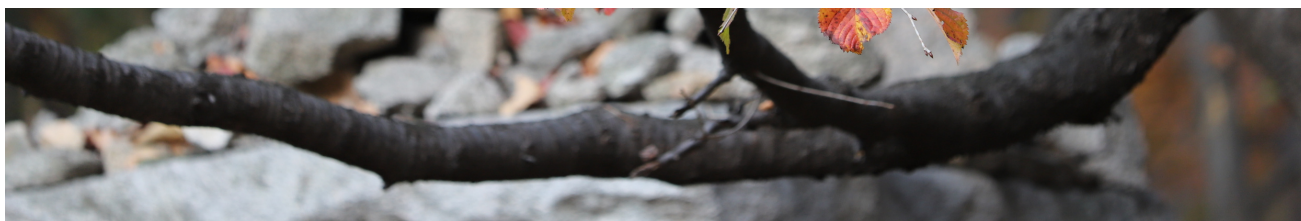
Sylvie Bonenfant



En tout premier lieu, il faut savoir que les enfants autistes peuvent être scolarisés en classe régulière ou en classe spécialisée, dépendamment de leur niveau d'atteinte. Fait encourageant: un nombre croissant de personnes autistes sont diplômées du secondaire et se dirigent vers les études supérieures, c'est le cas pour Sébastien un jeune homme de 22 ans qui a su relever de grands défis. Il est autiste et il a une dysphasie; deux diagnostics associés à un trouble neurologique. Il a su avec sa persévérance et sa motivation passer à travers des études primaires, secondaires et professionnelles comme un champion. Son parcours fut parsemé d'embûches, mais avec l'aide et le soutien reçu à l'école il a pu atteindre le niveau scolaire professionnel.

Sébastien s'est inscrit à nos services pour avoir notre aide afin de se maintenir en emploi. Il a travaillé durant ses études comme commis au prêt à manger dans un IGA. Il a reçu le soutien du SEMO par l'entremise de la conseillère à l'intégration et une aide financière à l'employeur afin d'assurer son maintien en emploi. Il a obtenu son diplôme d'études professionnelles en dessin de bâtiment en 2021. Trois semaines plus tard, il fut embauché dans une entreprise d'installation de réseau internet.

Voici des exemples afin que vous puissiez saisir le genre de défis que les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme rencontrent : Selon le profil de ces personnes les défis peuvent être des difficultés à communiquer leurs besoins ou à demander de l'aide, à s'adapter à un nouvel environnement, à appréhender le changement ou un imprévu, à interagir socialement, à comprendre les normes sociales, les expressions imagées, les non-dits, les émotions ou le langage non verbal, à généraliser des acquis, à se concentrer, à gérer certains bruits ou une lumière trop vive. À ces quelques exemples de défis rencontrés par les personnes autistes peuvent se greffer des symptômes d'anxiété et de dépression.



Il s'est montré ouvert à mettre en place les outils proposés :

- Lui fournir une liste de tâches pour éviter la perte de temps entre chacune d'elles.
- Faire une liste de vérification pour s'autovérifier avant de remettre sa tâche afin de minimiser les erreurs.
- Le renvoyer à ses documents de référence afin de développer son autonomie.
- Vérifier sa compréhension et le corriger au besoin.
- Noter ses questions pour les poser au moment opportun.
- Lui remettre une liste de tâches qu'il peut accomplir à l'extérieur des tâches programmées pour minimiser la perte de temps.
- Prise de notes : créer un fichier en partage pour ajouter des notes soit par lui ou par l'équipe de travail.

Sébastien fut bien accueilli au sein de l'équipe et l'employeur tient à ce que chacun respecte la situation. L'entreprise est un fournisseur d'internet et d'installation de réseau et bien que Sébastien ne puisse accomplir toutes les tâches pour le moment, sa persévérance et l'encouragement de son superviseur et de l'équipe de travail sauront l'aider à devenir de plus en plus compétent. C'est un employé souriant, ouvert aux commentaires et aux critiques, il possède une bonne mémoire et surtout il est très positif.

Nous saluons donc l'accueil de l'entreprise envers Sébastien et applaudissons ses efforts et sa persévérance.

Christiane Paquette



Michel (mi-cinquantaine) se fait dire par un médecin, pour la première fois de sa vie, qu'il a un TDA non spécifié ce qui pourrait expliquer les différentes difficultés qu'il rencontre dans sa vie au quotidien. Sous le choc de cette nouvelle révélation, il approche le SDEM SEMO Montérégie pour obtenir de l'aide afin d'être en mesure d'obtenir un emploi stable et permanent.

Peinant à se maintenir en emploi depuis qu'il est en âge de travailler (de par sa lenteur, sa difficulté de concentration et son manque d'habiletés sociales), Michel a eu le réflexe de faire appel aux agences de placement dans les dernières années pour lui permettre d'avoir un revenu convenable. Il a donc cumulé les contrats et les expériences éphémères sans trop de succès et sans vraiment créer de liens et de réseautage.

Après deux tentatives à l'emploi à l'aide du SDEM SEMO Montérégie, Michel a maintenant déniché un emploi stable à temps plein où il est apprécié et respecté de la part de ses collègues et de son employeur. Il se sent revivre de pouvoir développer des liens avec des personnes qui l'entourent au quotidien. Son rythme de travail s'est amélioré, il a gagné de la confiance, il prend maintenant quelques initiatives et rayonne de faire partie d'une équipe.

Nadine Thauvette



Marco m'a été référé après avoir perdu son emploi chez RAMI du programme de subventions aux entreprises adaptées de Service Québec à cause de la fermeture. Marco vit avec une surdité sévère à profonde bilatérale neurosensorielle et fait de l'anxiété. Après quelques tentatives de contacts avec des employeurs, Marco m'a signifié son intérêt pour une entreprise à Candiac et malgré mes appréhensions, je l'ai soutenu dans sa démarche pour qu'il puisse intégrer l'entreprise pour une période d'essai. Cette expérience fut malheureusement un échec.

Nous avons fait une deuxième tentative au département des fruits et légumes transformés d'un supermarché qui s'est avéré un nouvel échec. J'ai alors soumis son dossier au comité clinique de notre organisation composé de plusieurs personnes où nous avons travaillé les obstacles à la réussite de Marco. Par la suite, Marco a été embauché dans une manufacture de vitres dans sa ville de résidence. Une belle équipe de 12 employés soudée l'a accueilli avec bienveillance. Depuis, Marco rayonne et sa confiance en lui a fait un grand bond! Bravo, Marco, je suis fière de toi !

Guyline Gagné



Précilla est une jeune femme de 26 ans qui a connu un parcours rempli d'embûches et de mauvaises expériences. Elle a tiré profit de divers programmes du CRDI avant de débiter son parcours avec nous. Elle a par la suite intégré plusieurs milieux de stage, sans toutefois ne jamais y trouver sa place, résultant ainsi à de nombreux échecs. L'acceptation de ses limitations et de ses divers problèmes de santé l'a amené à perdre espoir de trouver un milieu qui pourrait l'accueillir, l'accepter en tant que personne et la respecter dans ses limitations.

Après tellement d'efforts et de détermination, elle a su enfin se faire confiance et se démarquer pour démontrer sa juste valeur à un employeur, le IGA Extra-Marché Lambert & Frères inc. (Saint-Bruno-de-Montarville) qui aujourd'hui respecte ses limitations et reconnaît également ses forces dans son poste d'emballuseuse. Cet emploi est un nouveau départ, puisque l'inclusion de son employeur lui a permis de reconnaître et accepter ses propres limites. Elle fait dorénavant partie d'une équipe! Nous sommes très fières de cet accomplissement!

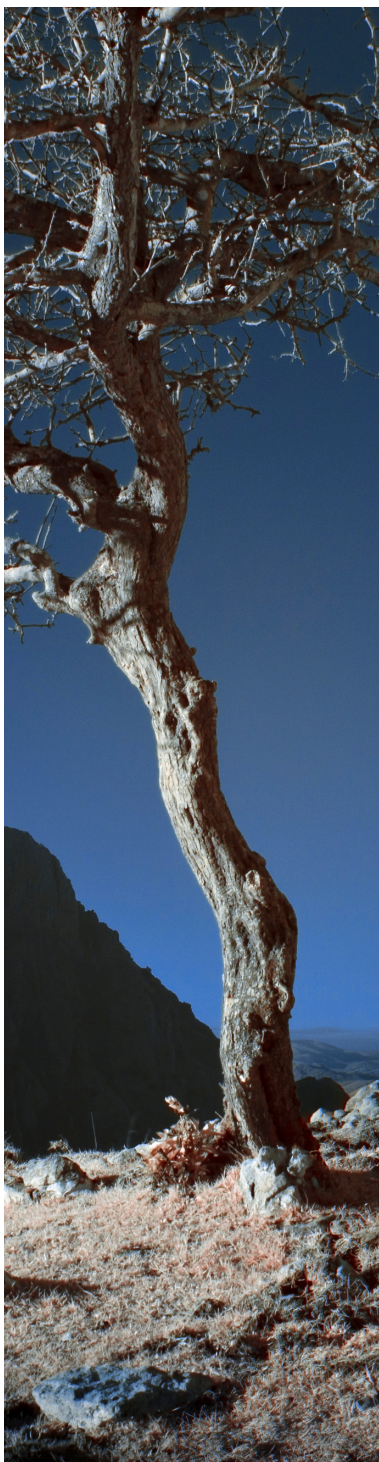
Stéphanie Mickel

Julie (nom fictif) est une femme dans la trentaine ayant des problèmes de santé mentale. En 2019, après plusieurs années sans emploi Julie souhaitait intégrer le marché du travail. Passionnée par les animaux, celle-ci avait tenté de s'inscrire au programme de formation préposé au bien-être animal, mais sans succès. Considérant que Julie était inactive depuis plusieurs années et que la formation est à temps plein, la conseillère à la formation lui avait plutôt conseillé de débiter par du bénévolat. Julie, motivée de travailler dans le milieu animalier, s'est prise en main en participant à un Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS-Action) d'Emploi-Québec d'une durée d'un an.

Par la suite en janvier 2021, Julie a finalement pu intégrer la formation de préposé au bien-être animal. La formation lui a permis d'acquérir de nouvelles compétences. Tout au long de la formation, la cliente a été enthousiaste, souriante et s'est montrée extrêmement motivée. Dans le cadre de la formation, Julie a fait un stage dans une pension canine. La responsable de son milieu de stage a reconnu sa générosité, son humour et sa joie de vivre contagieuse. La patronne de Julie nous a même confié qu'elle aimerait être en mesure de la cloner tellement elle est une employée exemplaire... Depuis la formation, Julie est épanouie et travaille à temps plein comme animalière dans son milieu de stage. Bref, l'histoire de Julie est un vrai succès et nous sommes très fiers d'elle.

Roxanne Danis





Joanie est une jeune femme de 23 ans présentant un trouble du spectre de l'autisme, une déficience légère et un trouble anxieux généralisé (TAG). Elle a terminé un DEP comme préposée aux bénéficiaires, mais elle n'a pas réussi son stage final en milieu hospitalier. Elle s'est inscrite au DEP en comptabilité, mais a abandonné dès la 1ère session. Joanie a fréquenté l'organisme Autismpolis pendant quelques mois. De plus, elle a reçu les services d'une éducatrice spécialisée du CRDI TED et elle poursuit des rencontres avec sa psychologue depuis quelques années.

En 2020, Joanie a suivi la formation de commis aux opérations manuelles en assemblage et emballage. Ses premières journées furent éprouvantes, car son anxiété était très élevée. Sa médication a dû être ajustée pour lui permettre de poursuivre sa formation. Joanie n'avait aucune expérience de travail. De nombreuses difficultés ont dû être surmontées tout au long de la formation tel que le savoir-être, le savoir-faire, la gestion de son anxiété et de ses émotions, etc.

À la suite de sa formation, Joanie a été embauchée comme journalière chez Edikom. Elle vit en appartement depuis quelques mois et fréquente un ami qui a aussi suivi la formation et qui travaille également chez Edikom. Sa persévérance et sa conviction d'occuper un emploi un jour afin d'avoir une vie active au niveau professionnel ont été une très grande source de motivation pour atteindre son rêve d'être indépendante et vivre en appartement. Sa capacité à demander de l'aide et mettre en application les outils suggérés par les professionnels ont permis à Joanie d'obtenir, pour la 1ère fois une attestation de formation du Centre de services scolaire et rendre fiers ses parents et ses sœurs. C'est avec beaucoup de joie qu'elle montre à ses amis son attestation qu'elle a fait encadrer.

Diane Genest



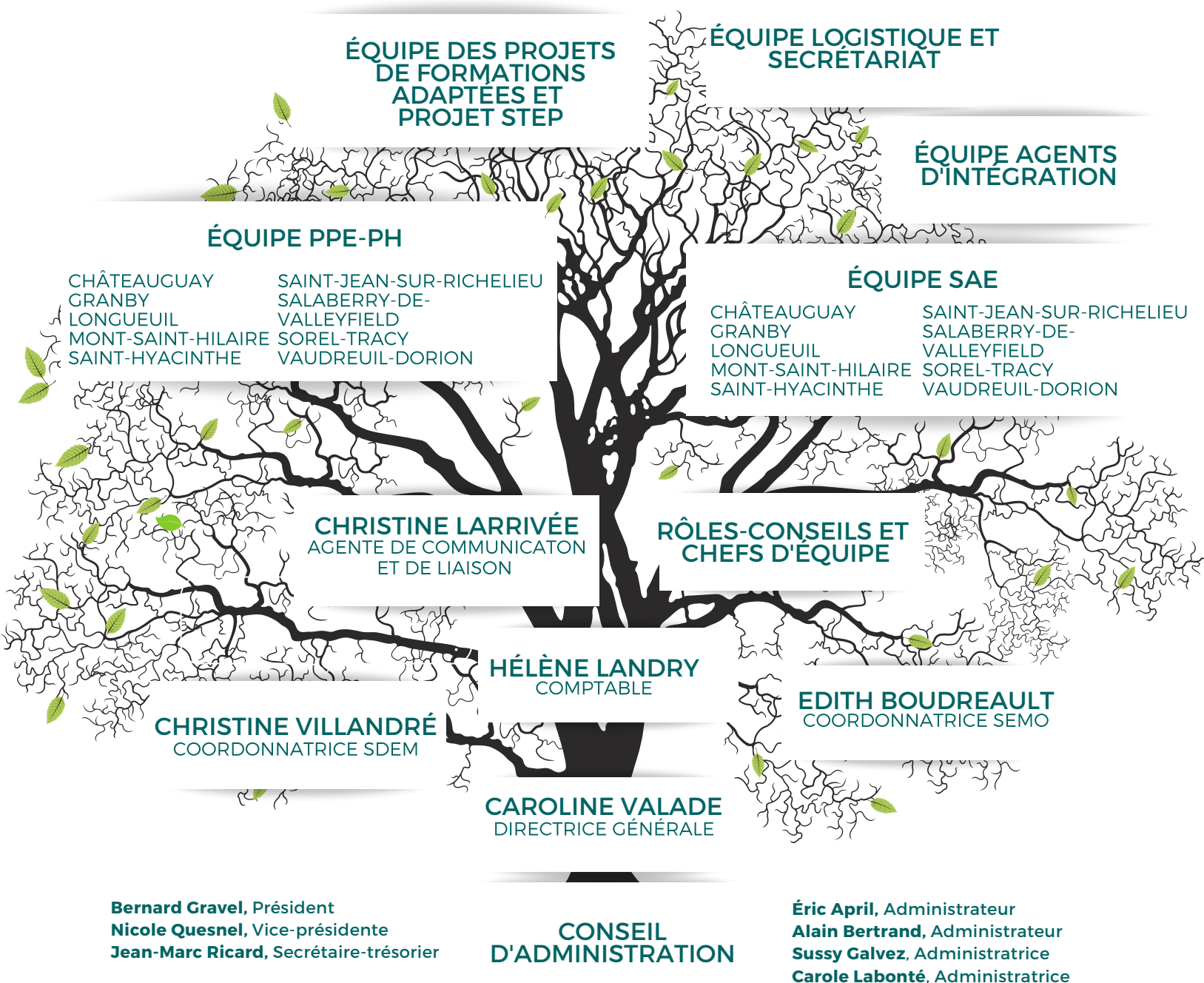
NOS IMPLICATIONS

- Comité chantier attraction de la main-d'œuvre
- Comité organisateur colloque Services Québec Montérégie
- Comité organisateur du Salon de l'emploi de Vaudreuil-Soulanges en préparation pour un salon virtuel
- Comité organisateur Journée emplois étudiants et saisonniers de Vaudreuil-Soulanges en préparation pour un salon virtuel
- Comité organisateur salon de l'emploi virtuel de Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Comité organisateur salon de l'emploi virtuel de Valleyfield
- Comité référencement de la Table santé mentale Haut-Richelieu-Rouville
- Comité SDEM SEMO Montérégie/ CISSS-Montérégie
- Comité TEVA avec les différents Centres des services scolaire de la Montérégie
- Comité transition école vie active (TÉVA) sous-comité table TPHRSM
- Comité transport adapté de la table PH
- Concertation pour les personnes handicapées Beauharnois-Salaberry et Haut -Saint-Laurent
- Conseil d'administration d'Au second lieu
- Conseil d'administration de L'Autal
- Membre Chambre de commerce & d'industrie de la Rive-Sud
- Membre Chambre de commerce de la grande région de Saint-Hyacinthe
- Membre Chambre de commerce et d'Industrie du Grand Roussillon
- Membre de la Corporation de développement communautaire de l'agglomération de Longueuil
- Membre de la Corporation de développement communautaire de la Vallée-du-Richelieu
- Membre de la Fondation des Sourds du Québec
- Membre de Télévision Rive-Sud
- Membre du Forum régional
- Membre du ROSEPH
- Panelliste à la conférence « Recruter des talents diversifiés : Quelques histoires à succès dans la région de Sorel »
- Participation à la consultation publique politique en développement social pour le territoire de la MRC de Pierre-De Saurel
- Participation au « Panel - Solutions RH : Comment faire la différence? » dans le cadre de l'ADN Montérégie
- Participation au comité profil du candidat partenaires pour l'emploi
- Participation au comité TEVA en lien avec la table de personnes handicapées région de St-Hyacinthe
- Participation au groupe de discussion pour le projet de recherche : « Femmes en situation de handicap et emploi », mené par Annabelle Seery
- Participation au Marché de l'emploi PLUS 2020
- Participation au projet de recherche : « Divulguer son trouble mental en milieu de travail : Évaluation du stigmate social et des retombées au travail », mené par Marc Corbière et son équipe
- Participation au projet de recherche : « L'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap invisible (PSHI)3 », mené par Charles Lapierre

NOS IMPLICATIONS - SUITE

- Participation au projet de recherche : « L'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap invisible (PSHI)3 », mené par Charles Lapierre
- Participation au Rendez-vous virtuel sur l'embauche des personnes handicapées
- Participation au Salon Ta voie, Ton avenir!
- Plateforme de recrutement de talent dans la MRC du Haut-Saint-Laurent avec la CEDEC
- Table 16-24 ans de l'agglomération de Longueuil
- Table d'intervention Vallée-du-Richelieu
- Table de concertation des associations œuvrant auprès des personnes handicapées du Haut-Richelieu
- Table de concertation des organismes des personnes handicapées, territoire des Patriotes
- 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 (TPHRSM)
- Table de concertation des personnes handicapées de Vaudreuil-Soulanges
- Table de concertation jeunesse du Bas-Richelieu
- Table de concertation orientation Montérégie
- 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 de la Haute-Yamaska
- Table de discussion des intervenants en santé mentale de la sous-région Richelieu Yamaska Acton
- Table des déjeuners des organismes communautaires et bénévoles du territoire du CLSC du Richelieu
- Table des intervenants de l'agglomération de Longueuil
- Table des intervenants Services Québec
- Table des partenaires pour l'emploi Roussillon-Jardins-de-Napierville
- Table PH- Granby (GAPHRY)
- 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

120, boulevard Saint-Jean-Baptiste, bureau 202
Châteauguay (Québec) J6K 3A9

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

PRINCIPAUX CIGLES

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

C.R.I.T. : Comité régional d'intégration au travail

CSP : Conférencier professionnel certifié

C. V. : Curriculum vitae

FPT : Formation préparatoire au travail

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

S.D.E.M. : Service de développement d'employabilité de la Montérégie

SEMO : Service externe de main-d'œuvre

SIP : Service à l'intention des partenaires

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**

Service de formation, d'intégration
et de maintien à l'emploi pour
personnes handicapées.