

L'Arriimage Inc

Service
d'aide
à l'emploi

« Le travail est un facteur clé du bien-être économique des individus. Plus qu'une source de revenus, le travail contribue au progrès socio-économique et renforce les individus, leurs familles et leurs communautés. »*

Rapport annuel 2022-2023

*Organisation internationale du travail, L'Agenda pour le travail décent, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-workagenda/lang--fr/index.htm>

Mission

Fondé en 1976, L'Arrimage est un service d'aide en emploi financé par Services Québec. Notre mission est l'intégration ou la réintégration en emploi des personnes vivant avec un trouble grave de santé mentale. Il s'agit de personnes qui rencontrent d'importantes difficultés à trouver, intégrer et maintenir un emploi. Nos références nous proviennent de cliniques externes de psychiatrie, d'équipes en santé mentale des CIUSSS de Montréal et du CISSS Laval ou de cabinets privés d'omnipraticiens.

Objectifs

- Offrir des services visant le placement, le suivi et le maintien en emploi
- Explorer le marché du travail en fonction des besoins spécifiques de la clientèle et effectuer des recherches d'emplois personnalisés
- Maintenir un partenariat avec Services Québec, le réseau des organismes en employabilité, le réseau de la santé et de la réadaptation psychosociale, le réseau communautaire et les entrepreneurs de la grande région de Montréal et de Laval

Offre de services

L'offre de services de L'Arrimage comporte deux volets.

Le premier est axé sur l'intégration en emploi. En approche individuelle, nous adaptons nos services selon les besoins, les intérêts et les capacités des individus.

Le deuxième volet vise le maintien en emploi à long terme. Il inclut :

- Le renouvellement des contrats d'intégration au travail (CIT)
- Les interventions en emploi dans les entreprises adaptées (PSEA)
- Les services de maintien en emploi offerts de façon ponctuelle aux clients admis dans les années précédentes ainsi qu'aux personnes n'ayant pas préalablement participé à nos services.

PH-1 Résultats 2022-2023

Le tableau ci-dessous présente une synthèse de nos résultats pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

| RÉSUMÉ DES RÉSULTATS | MONTRÉAL | LAVAL* | Total |
|---|----------|--------|-------|
| Admissions | 518 | 193 | 711 |
| Placements en emploi | 333 | 141 | 474 |
| Mesures développement de l'employabilité | 95 | 24 | 119 |
| Soutien structuré en emploi | 256 | 73 | 329 |

**inclut le groupe Jeunes adultes*

- Nous avons fait 711 **admissions** et complété un total de 922 **activités** : 474 placements en emploi, 119 mesures d'employabilité et 329 de soutien structuré.
- Nous terminons l'année à 94% d'atteint d'objectif d'admission et à 121% d'atteint d'objectif de placement en emploi.
- Nous avons dépassé l'objectif de participant (110%) dans le programme Soutien structuré.
- Au 30 juin 2023, nous avons **188 demandes de services en attente** (143 au bureau de Montréal et 45 à Laval).

Caractéristiques des participants admis

Voici un sommaire de nos résultats statistiques : les caractéristiques de la clientèle admise, les détails des activités de placements et de suivis ainsi que les résultats de maintien en emploi.

Admissions : 711 **participants**

| SEXE | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|-------------|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Hommes | 305 | 118 | 423 | 60% |
| Femmes | 206 | 74 | 280 | 39% |
| Autres | 7 | 1 | 8 | 1% |

| ÂGE | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|------------|-----------------|--------------|--------------|----------|
| 17-24 ans | 44 | 29 | 73 | 10% |
| 25-34 ans | 126 | 53 | 179 | 26% |
| 35-44 ans | 144 | 50 | 194 | 27% |
| 45-54 ans | 118 | 39 | 157 | 22% |
| + 55 ans | 86 | 22 | 108 | 15% |

| SCOLARITÉ | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|------------------|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Primaire | 17 | 13 | 30 | 4% |
| Secondaire | 303 | 124 | 427 | 60% |
| Collégiale | 90 | 30 | 120 | 17% |
| Universitaire | 108 | 26 | 134 | 19% |

| EXPÉRIENCE DE TRAVAIL | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|------------------------------|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Aucune expérience | 30 | 19 | 49 | 7% |
| Moins de 1 an | 29 | 13 | 42 | 6% |
| 1-5 ans | 164 | 57 | 221 | 33% |
| 6-9 ans | 56 | 18 | 90 | 14% |
| 10 et + | 211 | 67 | 305 | 46% |

| SOURCE DE REVENUS | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|-------------------------------|-----------------|--------------|--------------|----------|
| Aide sociale (PSR) | 83 | 24 | 107 | 16% |
| Solidarité sociale | 136 | 36 | 172 | 26% |
| Assurance-emploi (admissible) | 51 | 30 | 81 | 12% |
| Sans soutien public de revenu | 220 | 84 | 304 | 46% |

Caractéristiques des participants admis/ suite

| DIAGNOSTIC PRINCIPAL | MONTREAL | LAVAL | TOTAL | % |
|------------------------------|----------|-------|-------|-----|
| Schizophrénie | 159 | 28 | 187 | 28% |
| Troubles de l'humeur | 113 | 42 | 155 | 23% |
| Autres troubles psychotiques | 86 | 29 | 115 | 17% |
| Troubles anxieux | 70 | 45 | 115 | 17% |
| Troubles de la personnalité | 37 | 15 | 52 | 8% |
| Autres | 25 | 15 | 40 | 6% |

Autres aspects cliniques

- 67% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie
- 94% prennent une médication en lien avec la santé mentale

Les caractéristiques des participants admis cette année sont similaires à celles des années précédentes.

Profil de personnes éloignées du marché du travail :

- 62% sont âgées de plus de 35 ans (la moyenne d'âge est de 40 ans)
- 63% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire
- 42% sont prestataires d'une aide financière de dernier recours
- 46% des participants ont 5 années ou moins d'expérience sur le marché du travail malgré une moyenne d'âge de 40 ans

En plus du diagnostic principal, nous observons une hausse importante de participants avec un diagnostic secondaire de trouble de la personnalité. La prise en charge de ces personnes est ardue. Le conseiller doit constamment encadrer la personne en plus de composer avec des comportements parfois inappropriés, ce qui rend les entrevues exigeantes. De plus, une fois établie, la relation de confiance demeure un terrain glissant, susceptible de s'effriter au moindre malentendu. Pour mieux répondre à ces personnes, nous avons été chercher de la formation. Celle-ci nous a permis de développer des outils d'intervention et ainsi adapter notre approche pour bien saisir les besoins de cette clientèle et y répondre de manière efficace. Notre clientèle présente de double voire de triples diagnostics. Par conséquent, nous devons faire de plus en plus de soutien afin d'aider celle-ci à trouver et à maintenir un emploi.

-

Activités de placements

Le tableau qui suit donne les détails des **474 placements en emploi**.

| EN EMPLOI | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|--------------------|----------|-------|-------|------|
| Sans subvention | 151 | 63 | 214 | 50% |
| PSEA | 55 | 20 | 75 | 18% |
| CIT | 106 | 25 | 131 | 31% |
| Autres subventions | 3 | 1 | 4 | 1% |
| Total | 333 | 141 | 474 | 100% |

- 50% des placements en emploi se font sans l'aide d'une subvention
- 63% des emplois sont à temps plein soit, 30 heures ou plus/ semaine
- 63% des personnes ont débuté avec un salaire égal ou supérieur à 16,00\$/ heure

Mesures de développement de l'employabilité

Pour certains participants, une étape préparatoire à l'intégration au travail est nécessaire. Nous devons alors avoir recours aux programmes d'aide et d'accompagnement social (PAAS-Action), de formation professionnelle (MFOR) ou en entreprise d'insertion. Dans la majorité des cas, les conseillers recrutent des organismes, promoteurs de projets, avec lesquels ils maintiennent une étroite collaboration ; ils effectuent un suivi dans le but d'évaluer les progrès des participants et les perspectives de transfert de leurs compétences vers un éventuel emploi rémunéré. Pour cette clientèle, encore plus défavorisée sur le plan du travail, cette étape est essentielle dans son cheminement vers l'emploi.

| PLACEMENTS DANS LES MESURES | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| PAAS-Action | 67 | 14 | 81 |
| Formation (MFOR) | 6 | 5 | 11 |
| Entreprise d'insertion | 20 | 4 | 24 |
| Total | 93 | 23 | 116 |

Maintien en emploi

Le processus d'intégration et de maintien en emploi des personnes ayant des troubles mentaux est complexe. Les personnes qui font appel à nos services ont souvent de la difficulté à composer avec de nouveaux facteurs de stress et d'anxiété. Le soutien est essentiel au maintien en emploi de notre clientèle. L'intégration en emploi représente un grand changement dans la vie quotidienne d'une personne, car une fois en poste, elle se retrouve face à une situation exigeant de nombreuses adaptations et/ou nouveautés dans l'organisation de la routine quotidienne, dans le milieu et dans les relations sociales. L'apprentissage de différentes tâches constitue également un facteur important de stress et d'anxiété qui risque de déstabiliser son fonctionnement au quotidien. Ces changements peuvent occasionner un appauvrissement de la condition de la personne. Un accompagnement soutenu devient donc très important pour aider celle-ci à s'adapter à tous ces changements qui surviennent dans une très courte période. Le soutien, le support, l'efficacité des interventions, l'échange d'informations avec les professionnels de la santé sont tous des facteurs qui aident au maintien en emploi du participant pendant cette période de transition.

Des suivis réguliers et personnalisés sont donc assurés auprès de tous les participants pour favoriser leur maintien en emploi. Ces suivis sont disponibles pourvu que le participant soit en emploi. Ces échanges permettent la mise en place, le suivi et la modification du plan d'intégration. Ils nous permettent aussi de démystifier la maladie mentale, de mieux connaître l'environnement de travail et de mieux comprendre le quotidien du travailleur quand il est en emploi. La durée et l'intensité du soutien en emploi sont variables selon les besoins du participant et de son employeur. Afin de bien répondre aux besoins du participant et de son employeur, le conseiller en emploi pourra se déplacer sur les lieux du travail aussi souvent que nécessaire. Pour les participants ayant plus de difficultés, un suivi intensif dans le milieu du travail est aussi disponible par l'agent d'intégration.

La situation du participant 12 semaines après la date du début de l'emploi nous sert de paramètre du maintien en emploi.

| Toujours en emploi après 12 semaines | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL | % |
|---|-----------------|--------------|----------------|------------|
| Sans subvention | 75/128 | 29/54 | 104/182 | 55% |
| PSEA | 38/48 | 13/21 | 51/69 | 74% |
| CIT | 80/91 | 20/29 | 100/120 | 83% |
| Autres | 1/1 | 0 | 1/1 | 100% |
| Total | 194/268 | 56/92 | 256/373 | 69% |

PH-2 Soutien structuré

Dans le cadre du Groupe PH-2, nous offrons un soutien structuré à 329 personnes dans le but de favoriser leur maintien en emploi. Les services offerts incluent notamment le renouvellement des Contrats d'intégration au travail (CIT), ainsi que toutes activités liées à une participation CIT, les suivis et autres activités reliées aux entreprises adaptées dans le cadre du Programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) et des services pour des personnes handicapées qui requièrent une intervention ponctuelle pour leur maintien en emploi.

Services/ Activités

Les services et les activités sont les suivants :

- Les activités incluent le renouvellement des CIT ainsi que toutes les autres activités liées à la mesure. Elles tiennent compte entre autres de la situation spécifique de la personne handicapée, de son niveau de productivité et des facteurs pouvant l'influencer.
- Pour la mesure CIT, dans le cadre du volet Soutien au salaire, un suivi du plan d'intervention doit être présenté à Services Québec à la mi-contrat pour une entente de plus de 26 semaines et à l'échéance de toute entente, quelle que soit sa durée. Un suivi du plan d'intervention doit également être fourni lorsqu'il y a arrêt définitif ou temporaire avant l'échéance prévue à l'entente.
- Les interventions spécifiques auprès des personnes handicapées en emploi et en entreprise adaptée dans le cadre du PSEA en vue de leur maintien en emploi. Elles permettent notamment d'évaluer les zones d'interventions requises ou d'accommodements possibles. Les besoins sont identifiés soit par le Comité des ressources humaines, les SSMO-PH ou par l'entreprise adaptée.

L'accompagnement en emploi dans une perspective de maintien est offert de façon ponctuelle à des personnes ayant un trouble de santé mentale grave qui sont en emploi (subventionné ou non) et pour lesquelles un obstacle ou une problématique pourrait mener à une perte d'emploi. Les activités se définissent comme de l'aide-conseil pour le travailleur, l'employeur ainsi que d'autres intervenants impliqués auprès de l'employé.

| SOUTIEN STRUCTURÉ | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL |
|---------------------------------------|------------|-----------|------------|
| Renouvellements de CIT | 208 | 45 | 253 |
| Suivis en entreprises adaptées (PSEA) | 45 | 22 | 67 |
| Maintien en emploi | 3 | 3 | 6 |
| Total | 256 | 73 | 329 |

Agents d'intégration en emploi

Financé dans le cadre du programme de recherche et innovation, le projet d'agent d'intégration a commencé le 1er décembre 2018. Le financement du programme a été transféré dans nos ententes PH-1 et PH-2 en décembre 2022. Le projet nous a permis 1,5 postes pour nos services de Montréal et 1 poste à Laval.

Le projet s'adresse aux personnes qui rencontrent des obstacles importants pour intégrer, se réintégrer et se maintenir en emploi. Les obstacles les plus fréquemment rencontrés par la clientèle visée sont :

- La difficulté à intégrer adéquatement un emploi : apprentissage des tâches souvent plus long, relations sociales avec les collègues et les supérieurs plus complexes, attitudes et comportements inappropriés en milieu de travail, habitudes de travail non acquises, besoin d'aménager les tâches et l'horaire, difficulté d'organisation, etc.
- La difficulté à se maintenir en emploi : difficulté à résoudre les conflits de façon appropriée, difficulté à surmonter les obstacles adéquatement, tendance à abandonner l'emploi aux premiers ennuis, difficulté à maintenir la motivation en emploi, difficulté à s'affirmer et à nommer ses besoins, etc.
- La difficulté à se réintégrer en emploi après une absence prolongée tel qu'un arrêt maladie. : difficulté à reprendre le rythme, peur du jugement et de la stigmatisation, besoin de nouveaux accommodements, réorganisation du travail, retour progressif, manque de sensibilisation auprès des membres du personnel, aucun plan de retour au travail prévu par l'entreprise, etc.

Les activités réalisées par les agents d'intégration viennent compléter celles des conseillers en emploi. Cela se répercute donc sur l'intensité du service apporté au client et sur le volume d'heures consacrées. Le rôle de l'agent d'intégration est d'offrir un accompagnement intensif et personnalisé dans le milieu du travail. Cette forme de soutien intensif auprès des personnes vulnérables permet la mise en place des accommodements, des outils et des moyens concrets en lien avec les difficultés de la personne afin d'éviter une perte d'emploi. Ces activités représentent une valeur ajoutée par rapport aux activités déjà offertes dans les ententes de soutien financier actuelles.

Le tableau ci-dessous présente les résultats d'accompagnement en emploi fait par les agents d'intégration pour la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

| ENTENTE | MONTRÉAL | LAVAL | TOTAL |
|----------------|-----------------|--------------|--------------|
| PH-1 | 30 | 29 | 59 |
| PH-2 | 19 | 3 | 22 |
| Total | 49 | 32 | 81 |

Implications

Dans le but de maintenir un arrimage avec le réseau de la main-d'œuvre et de la santé mentale, nous favorisons une participation active à différentes tables et comités avec nos partenaires. Nous sommes appelés à partager notre expertise et à faire des présentations sur la santé mentale/ travail dans les Bureau de Service Québec, les organismes en employabilité, le réseau de la santé, le réseau scolaire et autres instances intéressées par le retour en emploi de cette clientèle.

Nous sommes membres du conseil d'administration du Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) et je siège à titre de président depuis novembre 2011. Comme représentant du ROSEPH, nous siégeons avec Services Québec à divers comités (dont celui sur le cadre de financement à forfait). Nous participons également aux niveaux national, régional et local, aux diverses tables et comités dans le but de maintenir un arrimage avec le réseau de la main-d'œuvre et de la santé mentale.

Nous sommes au Conseil régional des partenaires du marché du travail de Laval et siégeons au Comité adéquation formation-compétences-emploi de Laval. Nous siégeons aussi au Service Emploi Laval (SEL), au conseil d'administration de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre- COCDMO et au conseil d'administration de l'Association canadienne de soutien en Emploi. L'Arrimage collabore avec La Chaire de recherche en santé mentale et travail et le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP) pour contribuer à l'avancement des études sur l'emploi et les personnes en situation de handicap.

Pour terminer, il est important de souligner les démarches des conseillers/conseillères de L'Arrimage quant à la sensibilisation et la promotion de nos services auprès de nos partenaires. Notre collaboration étroite avec de nombreux employeurs nous permet de démystifier les troubles de santé mentale auprès d'entreprises privées, d'OBNL et de services gouvernementaux. Dans le but de maintenir un arrimage avec le réseau de la main-d'œuvre et de la santé mentale, nous favorisons une participation active à différentes tables et comités avec nos partenaires. Nous sommes appelés à partager notre expertise et à faire des présentations sur la santé mentale/ travail dans les bureaux de Services Québec, les organismes en employabilité, le réseau de la santé, le réseau scolaire et autres instances intéressées par le retour en emploi de cette clientèle.

Conclusion

L'année 2022-2023 a été aussi mouvementée que les années précédentes. Depuis trois ans, il y a beaucoup de changement, autant à l'externe qu'à l'interne. Nous nous ajustons au nouveau positionnement ministériel, aux impacts de la pénurie de main-d'œuvre et à un fonctionnement postpandémie. À l'interne, nous composons avec la mise en place de nouvelles méthodes de travail, l'intégration de nouveaux outils de travail et un roulement de personnel aigu. Bref, nous sommes en mode d'adaptation perpétuel.

Nous sommes encore dans la période d'adaptation face au nouveau cadre de financement à forfait et dans le calcul des heures d'intervention. Puisque le calcul des heures doit être fait à la fin du cycle de participation et qu'un cycle dure jusqu'à 52 semaines pour la majorité des clients, nous devons attendre plusieurs années avant d'avoir un portrait réel de nos temps d'intervention. Ce décalage entraînera des répercussions sur le calcul du coût client à court terme et, par conséquent, sur la négociation des prochaines ententes.

Cette année, nous avons aussi eu à nous adapter à la nouvelle *Politique du soutien du revenu* qui remet une allocation de 70 \$ par semaine aux participants. Cette nouvelle mesure a demandé une micro-gestion hebdomadaire intensive des dossiers client. Il y a aussi eu l'introduction du programme de revenu de base, qui procure davantage d'incitatifs financiers aux personnes plus éloignées du marché du travail. Ce programme résulte en une augmentation des demandes de services, prolongeant ainsi nos listes d'attente. Nous avons aussi composé avec l'application de nouvelles normes de conformité et de réglementation qui viennent alourdir le processus d'échange d'information et des tâches administratives de façon significative.

Appuyé à la fois par des études démographiques qui montrent une réduction du nombre de chercheurs d'emploi et des résultats à la baisse depuis plusieurs années dans certains services d'employabilité, le ministère a entrepris un processus de gestion de la décroissance de la clientèle des services publics d'emplois. Cette baisse de clientèle potentielle est reflétée par les objectifs d'admissions non atteints (de façon dramatique dans certains secteurs) par les organismes d'employabilité. Contrairement à la tendance générale observée, la clientèle des personnes en situation de handicap est à la hausse. Pour notre part, nous ne manquons pas de clients et nous devons gérer une liste d'attente depuis des années. Il est important de souligner que la non-atteinte des objectifs d'admissions (94%) n'est pas due à un manque de clientèle (nous terminons l'année avec 143 demandes en attente), mais à un manque de ressource pour répondre aux demandes de services. Dans un contexte où le ministre cherche à payer le juste prix pour les services, il sera important que Services Québec se penche sur le problème de recrutement et de maintien de personnel dans les organismes qui ne manquent pas de participants. Idéalement, nous devrions avoir les moyens financiers pour répondre à toutes les demandes de service.

Le mouvement de personnel et les problèmes de recrutement sont néfastes pour un organisme comme le nôtre. Attirer des candidats compétents est un défi de taille et notre financement ne nous permet pas d'offrir des salaires compétitifs. Le roulement de personnel persiste et la surcharge de travail qui en résulte pèse lourd sur l'équipe. Cette année, six personnes ont quitté leur emploi et trois personnes ont été en congé de maladie pour une période prolongée. Nous avons réussi à

intégrer trois nouvelles personnes, mais il faut leur permettre un temps d'apprentissage raisonnable avant qu'ils deviennent autonome dans leurs fonctions.

Évènement assez inusité cette année, l'imposition d'une nouvelle façon de faire pour préparer les renouvellements des ententes (juste avant la période des négociations) a été très déstabilisante. Nous fonctionnons avec un système SIP qui ne permet pas l'inscription de l'ensemble des activités incluses dans nos offres de service. Ces problèmes persistent depuis l'installation du système SIP/MSI il y a près de 20 ans. Que cela prenne toute une gymnastique pour que les personnes responsables de l'analyse puissent avoir accès à nos résultats complets est un non-sens et doit être adressé. Un fardeau administratif de moins serait très apprécié par toutes les parties concernées.

Cette année nous avons complété 711 admissions, 474 placements en emploi, tout en maintenant un taux de maintien en emploi de 68%. Nous terminons l'année à 94% d'atteint d'objectif d'admission et à 121% d'atteint d'objectif de placement en emploi. Nous avons aussi accompagné 119 personnes dans des mesures de développement de l'employabilité et 329 autres travailleurs ont bénéficié de nos services de maintien en emploi. Nous avons dépassé l'objectif de participant (110%) dans le programme Soutien structuré.

L'expertise collective de nos professionnels est la pierre angulaire de notre offre de service. Leur expérience, connaissances, talent et créativité contribuent au développement d'une approche qui nous permet de bien répondre à une clientèle qui fait face à une multitude d'obstacles dans leur démarche d'intégration et de maintien en emploi. Nous continuons à investir dans la formation continue, la supervision, l'accompagnement des employés et le développement de stratégies et d'initiatives pour mieux répondre aux besoins de notre clientèle.

Notre organisation est en pleine croissance et notre équipe s'est agrandie dans les dernières années. L'équipe rajeunit et naturellement, il y a les défis de formation, de supervision, d'accompagnement, mais il y a aussi l'injection de nouvelles idées et d'initiatives qui nous poussent à innover. Cet investissement dans notre personnel rapporte aujourd'hui et va continuer à rapporter dans l'avenir. Tout cela ne pourrait pas être possible sans le soutien d'employés de longue date qui sont dévoués à la mission de l'Arrimage depuis de nombreuses années et qui gardent vivante et transmettent notre expertise.

J'aimerais féliciter toute l'équipe pour le travail qu'elle a fait cette année. Leur implication et leur engagement sont indispensables à la réalisation de notre mission et dans l'évolution de notre offre de service.

En terminant, je remercie sincèrement les membres de notre conseil d'administration et les employés pour leur engagement et leur grand respect envers la mission de L'Arrimage.

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA CORPORATION

Madame Caroline Paradis, présidente
Monsieur Martin Binette, vice-président
Madame Louise de Bellefeuille, secrétaire-trésorière
Monsieur Hughes LaForce, administrateur
Madame Ariane Lachapelle-Massie, administratrice
Me Charles Nichols, administrateur

LE PERSONNEL DE L'ARRIMAGE

Joseph Giulione, directeur
Linda Bisante, adjointe administrative

MONTRÉAL

Roxane Guinois, coordonnatrice

Conseillères et conseillers en emploi :

[James Alcindor](#)
Yves Bourcier
Nelly Cardoso
Nora Dagnan
Esther Gauthier
Catherine Hélie-Harvey
Karine His
Marie-Ève Huard
Marie-Hélène Lavoie
Sabrina Nicolas
Nathalie Pépin
Valérie Prud'homme
Julie Saumier
Odile Villeneuve
Shadia Wahbeh

Conseiller au maintien en emploi :

Sébastien Décary-Secours

Agents d'intégration :

Marie-France Dufour
Giulia Niro

Secrétaire-réceptionniste :

Mariama Sadio Soumaré

LAVAL

Caroline Bleau, coordonnatrice

Conseillères et conseiller en emploi :

[James Alcindor](#)
Stéphany Allaire
Marc Correia-Ferreira
Julie Gamelin
Véronique Vital

Agent d'intégration :

Martin Gonthier

Secrétaire-réceptionniste :

Carmen Carpentier (congé de maladie)
Monique Arbour