

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 2023-2024

*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 participants admis dans les années précédentes ainsi qu'aux personnes n'ayant pas préalablement participé à nos services.

PH-1 Résultats 2023-2024

Le tableau ci-dessous présente une synthèse de nos résultats pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS	MONTRÉAL	LAVAL	Total
Admissions	551	182	733
Placements en emploi	304	79	383
Mesures développement de l'employabilité	92	24	116
Soutien structuré en emploi	269	73	342

- Nous avons fait **733 admissions** et complété un total de **841 activités** : 383 placements en emploi, 116 mesures d'employabilité et 342 activités de soutien structuré.
- À Montréal, nous avons atteint 100 % de l'objectif d'admission et 111 % de l'objectif de placement en emploi pour l'entente PH-1. De plus, nous avons réalisé 110 % de l'objectif pour l'entente PH-2, qui concerne le soutien structuré.
- À Laval, nous avons terminé l'année avec 87 % de l'objectif d'admission atteint et 69 % de l'objectif de placement en emploi pour l'entente PH-1. Par ailleurs, nous avons atteint 97 % des objectifs dans le cadre de l'entente PH-2, qui concerne le soutien structuré.
- Au 30 juin 2024, nous avons **219 demandes de services en attente** (184 au bureau de Montréal et 35 à Laval).

Temps d'intervention

Sauf exception, le cycle de participation pour le groupe PH-1 est d'une durée maximum de 52 semaines. En effet, en raison de la continuité de service, le cycle de participation dépasse parfois la période de 52 semaines. Les données présentées sont calculées à partir des dossiers pour lesquels le cycle de participation a pris fin durant l'année. La moyenne d'intervention pour l'entente PH-1 est de 33 heures, tandis que pour l'entente PH-2, elle est de 17 heures. Notons que le temps d'intervention dans le cadre de l'entente PH-2 dépasse le maximum autorisé de 15 heures.

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 : 733 participants

SEXE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Hommes	318	110	428	58%
Femmes	230	70	300	41%
Autres	3	2	5	1%

ÂGE	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
17-24 ans	35	28	63	8%
25-34 ans	161	57	218	30%
35-44 ans	152	36	188	26%
45-54 ans	118	39	157	21%
+ 55 ans	85	22	107	15%

SCOLARITÉ	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Primaire	21	11	32	4%
Secondaire	307	118	425	58%
Collégiale	106	26	132	18%
Universitaire	117	27	144	20%

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aucune expérience	33	9	42	6%
Moins de 1 an	47	11	58	8%
1-5 ans	198	75	273	37%
6-9 ans	52	23	75	10%
10 et +	221	64	285	39%

SOURCE DE REVENUS	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Aide financière de dernier recours	116	28	144	20%
Solidarité sociale	164	55	219	30%
Assurance-emploi (admissible)	34	13	47	6%
Sans soutien public de revenu	237	86	323	4%

Caractéristiques des participants admis/ suite

DIAGNOSTIC PRINCIPAL	MONTREAL	LAVAL	TOTAL	%
Schizophrénie	173	33	206	28%
Troubles de l'humeur	157	46	203	28%
Autres troubles psychotiques	85	37	122	17%
Troubles anxieux	73	43	116	16%
Troubles de la personnalité	37	16	53	7%
Autres	26	7	33	4%

Autres aspects cliniques

- 78% de la clientèle a déjà été hospitalisée en psychiatrie
- 96% prennent une médication en lien avec la maladie 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)
- 62% ont une scolarité de niveau primaire ou secondaire
- 50% sont prestataires d'une aide financière de dernier recours
- 51% des participants ont 5 années ou moins d'expérience sur le marché du travail malgré une moyenne d'âge de 40 ans

La clientèle se complique de plus en plus. Des personnes avec un double ou même un triple diagnostic sont devenues la norme. 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 et une gestion des émotions difficile, ce qui rend les entrevues et les interventions en emploi 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 décidé d'avoir recours à de la supervision spécialisée. 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. Par conséquent, nous devons faire de plus en plus de soutien afin d'aider celle-ci à trouver et à maintenir un emploi. Il en est de même avec les employeurs qui les embauchent. Ils ont besoin de support et d'outils pour ne pas s'épuiser avec cette clientèle.

Activités de placements

Le tableau qui suit donne les détails des **383 placements en emploi**.

EN EMPLOI	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	97	49	146	38%
PSEA	136	21	157	41%
CIT	65	9	74	19%
Autres subventions	6	0	6	2%
Total	304	79	383	100%

- 38% des placements en emploi se font sans l'aide d'une subvention
- 54% des emplois sont à temps plein soit, 30 heures ou plus/ semaine
- 61% des personnes ont commencé avec un salaire égal ou supérieur à 18,00\$/ heure
- 35% des personnes placées en emploi reçoivent l'aide de dernier recours (CSE+PSR)
- 75% d'entre elles ont intégré le marché du travail à l'aide d'une subvention.

Nous avons réalisé moins de placements en emploi que les années précédentes. Cela s'explique en partie par une décision ministérielle prise en août 2023, qui a limité l'accès à la mesure Contrat d'intégration au travail (CIT) initial. Le CIT est l'un de nos principaux outils pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi de nos participants. Au cours des cinq dernières années, nous avons en moyenne effectué 131 placements avec le CIT par an. Cette année, nous avons seulement eu accès à 74 CIT initiaux, ce qui représente une baisse de 44 % des placements en emploi grâce à ce dispositif.

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. 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	75	14	89
Formation (MFOR)	10	4	14
Entreprise d'insertion	7	6	13
Total	92	24	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 des personnes 12 semaines après le début de leur emploi est l'indicateur du maintien en emploi. Les résultats présentés excluent les participants qui n'ont pas encore terminé la période de 12 semaines. Cette année, 74 % des participants ont réussi à conserver leur emploi pendant au moins 12 semaines. L'accès aux mesures comme le CIT et le PSEA joue un rôle important dans le maintien en emploi. En effet, le taux de maintien pour les personnes bénéficiant d'une subvention est supérieur de 33 % à celui de celles sans subvention.

Toujours en emploi après 12 semaines	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL	%
Sans subvention	71/120	15/38	86/158	54%
PSEA	116/136	10/11	126/147	86%
CIT	73/84	16/21	89/105	85%
Autres	9/10	0	9/10	90%
Total	269/350	41/70	310/420	74%

Mode d'intervention

Le ministère identifie deux modes d'intervention dans le cadre de référence du maintien en emploi :

[Ces deux modes d'intervention] coexistent dans l'accompagnement en emploi, soit le mode bipartite et le mode tripartite. Le mode bipartite réfère à des actions concertées entre l'individu et l'intervenant en employabilité. Le mode tripartite réfère à des actions concertées entre le travailleur, le représentant de l'entreprise et l'intervenant en employabilité. Ces actions se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci.

Ces modes d'intervention répondent bien aux besoins de certaines personnes, mais pas vraiment à notre clientèle. Tenant compte de la complexité de notre clientèle l'approche préconisée est surtout celle en **mode multipartite**.

Le mode multipartite réfère à des actions concertées entre le travailleur, le représentant de l'entreprise, le conseiller en emploi, l'agent d'intégration en plus des professionnels de la santé, de la réadaptation et/ ou ceux du réseau de l'éducation impliqués dans le dossier du participant. Ces actions peuvent se dérouler sur le lieu de travail ou ailleurs. La nature des activités d'accompagnement en emploi, la fréquence, le lieu et le moment sont déterminés par les trois acteurs principaux (employeur, travailleur, et le conseiller en emploi). Des rencontres ou communications avec les autres intervenants impliqués dans le dossier du participant peuvent également être nécessaires afin de faciliter le maintien en emploi. En effet, la nature du handicap oblige les conseillers à maintenir des liens étroits avec les professionnels de la santé impliqués dans le dossier du participant, mais aussi d'autres intervenants (ressource d'hébergement, éducatrice spécialisée, criminologue, intervenants de la DPJ, membres de la famille etc.). *L'approche* en mode multipartite est utilisée à l'Arrimage depuis près de 50 ans.

Agent d'intégration en emploi

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. L'agent offre des services 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. Ces activités représentent une valeur ajoutée par rapport aux activités déjà offertes dans les ententes de soutien financier actuelles. Les trois agents ont accompagné 124 participants, 70% d'eux sont inscrits dans le volet PH-1 et 30% dans le volet PH-2.

Le tableau ci-dessous présente les résultats d'accompagnement en emploi fait par les agents d'intégration pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

	Montréal	Laval	Total
PH-1	60	27	87
PH-2	32	5	37
Total	92	32	124

PH-2 Soutien structuré

Dans le cadre du Groupe PH-2, nous offrons un soutien structuré à **342** personnes dans le but de favoriser leur maintien en emploi. Les participants de ce groupe nécessitent des suivis et de l'accompagnement pour les maintenir en emploi à long terme. De plus, leur situation particulière demande une approche et un mode d'intervention spécifiquement adaptés compte tenu de leurs difficultés et de leur manque d'autonomie.

Le soutien structuré comprend trois types d'activités : les renouvellements de CIT, les suivis en entreprises adaptées (PSEA) pour les personnes en emploi en entreprise adaptée admises à nos services depuis plus d'un an et le soutien aux personnes en emploi pour favoriser leur maintien en emploi.

SOUTIEN STRUCTURÉ	MONTRÉAL	LAVAL	TOTAL
Renouvellements de CIT	217	58	275
Suivis en entreprises adaptées (PSEA)	42	14	56
Maintien en emploi	10	1	11
Total	269	73	342

Temps d'intervention

Sauf exception, le cycle de participation pour le groupe PH-2 est d'une durée maximum de 52 semaines. La donnée présentée est calculée à partir des dossiers pour lesquels le cycle de participation s'est terminé pendant l'année d'entente. La durée moyenne d'heures d'intervention (directe et indirecte) pour le PH-2 est de **17 heures**. Notre moyenne d'heure dépasse le maximum permis dans la fourchette qui est de 15 heures.

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 Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). 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 (CRPMT) 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 québécoise pour la réadaptation psychosociale (AQRP). 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. Finalement, des conseillères travaillent en étroite partenariat avec le réseau de la santé pour mettre sur pied des groupes d'intervention, notamment le projet BIWI qui a comme but de favoriser la réinsertion au travail pour les personnes qui présentent un trouble de la personnalité limite.

Pour terminer, il est important de souligner les démarches des 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.

Conclusion

La dernière année a été marquée par des défis considérables pour nos équipes. Nous continuons à nous ajuster au nouveau positionnement ministériel, au mouvement du personnel, ainsi qu'à l'alourdissement de la clientèle. Malgré ces obstacles, nous avons réussi à nous adapter et à poursuivre notre mission avec détermination.

Nos résultats globaux sont très satisfaisants. Nous avons enregistré 733 admissions et réalisé 383 placements en emploi, tout en maintenant un taux de maintien de 74 %. Nous concluons l'année avec 97 % de l'objectif d'admission atteint et 98 % de l'objectif de placement en emploi dans le cadre de l'entente PH-1. De plus, 342 travailleurs ont bénéficié de nos services de maintien en emploi, ce qui nous permet de terminer l'année à 107 % de l'objectif de participation fixé dans l'entente PH-2.

L'implantation du nouveau cadre de financement progresse bien. La principale difficulté réside dans le calcul des heures d'intervention. En raison de la structure des groupes PH-1 et PH-2, nous déterminons le temps d'intervention à la fin du cycle de participation, qui dure jusqu'à 52 semaines. Pour la majorité des participants, nous ne remettons ces heures qu'un an après le début de leur participation. Cela signifie que les heures d'intervention reflètent les résultats de l'année précédente plutôt que ceux de l'année en cours. Sur le plan administratif, comme les données concernent des participants admis dans les ententes antérieures, certains dossiers ne seront pas accessibles dans le système SIP. Par conséquent, nous ne pourrons pas entrer les données requises par Services Québec. Ce décalage pourrait entraîner des répercussions sur le calcul du coût client et, en conséquence, sur la négociation des futures ententes.

Le mouvement de personnel et les difficultés de recrutement demeurent problématiques. Attirer des candidats compétents est un défi de taille. Encore une fois, nous avons passé une partie de l'année à travailler avec des effectifs réduits. Le roulement de personnel persiste et la surcharge de travail qui en résulte pèse lourd sur l'équipe. Cette année nous avons remplacé 33% de notre personnel. Nous avons intégré trois conseillères et un agent d'intégration à Laval et trois conseillères et deux agents à Montréal. Pourvoir les deux postes d'agent d'intégration à Montréal a été particulièrement difficile. En fait, six personnes ont occupé les deux postes pendant l'année. Nous avons réussi à intégrer des nouveaux employés, mais il faut leur permettre un temps d'apprentissage raisonnable avant qu'ils deviennent autonomes dans leurs fonctions.

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.

Ceci est mon dernier rapport annuel. C'est l'heure de la retraite! Je pars avec un sentiment d'accomplissement. J'ai eu le privilège d'exercer un métier que j'aime, et je reste passionné par mon travail après quarante ans de service. J'ai eu une belle carrière. J'ai eu la chance de travailler avec des collègues extraordinaires. Je remercie sincèrement les membres de notre conseil d'administration de m'avoir donné cette opportunité de gérer un organisme qui fait la différence dans la vie de milliers de personnes. Je tiens à féliciter toute l'équipe pour le travail réalisé cette année. Votre engagement, votre implication, et votre capacité à travailler en équipe sont indispensables à la réalisation de notre mission et dans l'évolution de notre offre de service. Je terminerai en remerciant les clients. Vous nous avez fait confiance et j'espère que nous avons pu vous aider dans démarche d'intégration et maintien en emploi.

It has been both an honor and a privilege to have worked with you.

Thank you.

All the best,

Joseph

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
Éloïse Dubois
Catherine Hélie-Harvey
Marie-Ève Huard
Marie-Hélène Lavoie
Nathalie Pépin
Julie Saumier
Odile Villeneuve
Lenaïg Voisin
Shadia Wahbeh

Conseiller au maintien en emploi :

Sébastien Décary-Secours
Audrey Raymond-Ladouceur

Agents d'intégration :

Martin Gonthier
Arnaud Lamy-Brunelle

Secrétaire-réceptionniste :

Mariama Sadio Soumaré

LAVAL

Caroline Bleau, coordonnatrice

Conseillers et conseillères en emploi

Marc Correia Ferreira
Abla El Kartaoui
Samantha Fazio
Julie Gamelin
Veronica Giusa

Agent d'intégration

Eric Simard

Secrétaire/réceptionniste

Monique Arbour
Luca Bisante