



SERVICE ACCÈS-EMPLOI

Votre meilleur
MODE D'EMPLOI !

23e
Assemblée générale annuelle

Services d'aide à l'emploi | Services d'orientation | Services conseil en gestion des ressources humaines

Pour un rendez-vous partout au Témiscouata et dans Les Basques :
1 877 855-2777 | www.accesemploi.org



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIERES

Assemblée générale annuelle 2022	2
PROCÈS-VERBAL DE LA 22 ^E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE	3
DE SERVICE ACCÈS-EMPLOI.....	3
Services d'aide à l'emploi	9
Salon de l'emploi de Témiscouata.....	14
Projet Livr'Avenir	15
Projet Action-Travail	18
PPE en Récupération de meubles et matériaux de construction au Témiscouata.....	19
Mandats de la CNESST.....	21
Comité emploi des Basques	Erreur ! Signet non défini.
Comités Témiscouata et Basques	21
Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI).....	Erreur ! Signet non défini.
Prévision budgétaires	35
Règlements généraux	38
Élections	40

N.B. Afin d'alléger les textes, le genre masculin a été utilisé.

ORDRE DU JOUR

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2022

L'assemblée générale annuelle se déroulera au 851, rue Commerciale Nord à Témiscouata-sur-le-Lac le 5 juin 2023 à 16 h 00

1. Ouverture de l'assemblée
2. Présentation et adoption de l'ordre du jour
3. Présentation et adoption du procès-verbal de l'assemblée générale annuelle 2021
4. Présentation et adoption du rapport d'activités de l'organisme
5. Présentation et adoption du rapport financier annuel (au 30 juin 2022)
6. Nomination d'un vérificateur comptable pour 2022-2023
7. Ratification des règlements, résolutions et actes adoptés et posés par les administrateurs et officiers depuis la dernière assemblée générale annuelle
8. Présentation et adoption des prévisions budgétaires 2022-2023
9. Modification des règlements généraux
10. Élection des membres du conseil d'administration
11. Présentation du nouveau conseil d'administration
12. Levée de l'assemblée

PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2021

PROCÈS-VERBAL DE LA 22^E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

DE SERVICE ACCÈS-EMPLOI

L'assemblée générale annuelle s'est déroulée le 27 juin 2022 à 16 h 00 au 851, rue Commerciale à Témiscouata-sur-le-Lac

Sont présents :

M. Jean-Philippe Bélanger

Mme Louise Bérubé

Mme Kelly-Ann Breton

M. André Chouinard

Mme Carole Dumont

Mme Vicky Fortin

Mme Dominique Landry

M. Steve Lévesque

M. François Maltais

M. Gaétan Ouellet

Mme Francine Perreault

M. Stéphane Pratte

Mme Christiane Roy

Mme Vicky Thériault

1. OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE

Monsieur André Chouinard souhaite la bienvenue aux personnes présentes et présente les membres du conseil d'administration. Il souligne que l'AGA 2022 aura lieu à l'automne.

2. PRÉSENTATION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

Monsieur André Chouinard présente l'ordre du jour. Il est proposé par madame Louise Bérubé, appuyée de madame Christiane Roy d'adopter l'ordre du jour tel que lu.

3. PRÉSENTATION ET ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE 2021

La lecture du procès-verbal est faite par Monsieur Jean-Philippe Bélanger. Il est proposé par madame Louise Bérubé, appuyée de madame Christiane Roy d'adopter le procès-verbal.

4. PRÉSENTATION ET ADOPTION DU RAPPORT D'ACTIVITÉS DE L'ORGANISME

Monsieur André Chouinard souligne certaines difficultés en lien avec la rétention du personnel et le contexte pandémique. Il mentionne que le conseil d'administration a à cœur le bien-être des employés d'où l'adoption en 2021 de nouvelles conditions de travail et d'une refonte de la politique salariale afin d'être davantage concurrentiels. Il remercie le conseil d'administration et souligne l'apport et l'implication de messieurs Jean-Jacques Bonenfant et Maxime Groleau qui ont démissionné de leur poste au cours de l'année. Il remercie les membres du personnel de SAE pour leur dévouement.

M. Jean-Philippe Bélanger présente l'équipe de travail de SAE et les remercie pour leur collaboration.

Madame Dominique Landry présente le rapport d'activités qui dresse le bilan des activités et les enjeux à venir pour chacun des services et projets.

Les résultats quantitatifs relatifs à l'atteinte des cibles pour les services d'aide à l'emploi sont d'abord présentés ainsi qu'une interprétation des différents résultats. Dans l'ensemble, la pandémie de la Covid-19 a eu un impact important sur l'atteinte des résultats ainsi que l'accès plus facile au marché du travail pour les chercheurs d'emploi.

En raison de la pandémie, le Salon de l'emploi de Témiscouata en pouvait avoir lieu en présentiel. Il a été remplacé par un salon virtuel de l'emploi unissant les 8 MRC du Bas-St-Laurent.

Pour le projet Livr'Avenir, 9 participants ont intégré le projet à temps plein. Suite à leur participation au projet, pour les indicateurs d'impact, la cible a été atteinte à 50%.

Pour le projet Action-Travail, 15 personnes ont été en participation au projet sur une cible de 67 et nous avons atteint 20% de la cible pour l'indicateur d'impact en raison du petit nombre d'inscriptions au service. Cependant, sur l'ensemble des participations, 73% des gens ont été en emploi à la suite de leur participation.

En collaboration avec la RIDT et la Récupération des Basques, les projets de préparation à l'emploi ont permis de récupérer des meubles, accessoires et matériaux qui auraient été envoyés initialement au site d'enfouissement tout en permettant le développement de l'employabilité d'individus défavorisés sur le plan de l'emploi. 6 personnes ont intégré le projet pour le Témiscouata et 3 pour les Basques. Pour les indicateurs d'impacts, nous avons eu un taux d'atteinte de 80% pour le Témiscouata et de 0% pour les Basques. Pour la prochaine année, en raison du faible nombre d'inscriptions au service, Services Québec n'a pas reconduit le projet dans les Basques.

Pour les mandats de CNESST, 9 individus nous ont été référés.

Au niveau des activités de groupe, plusieurs ateliers ont été donnés cette année aux participants des différents projets et services. L'ensemble de nos ateliers ont aussi été adaptés afin de pouvoir les donner en virtuel.

Les activités prévues dans le cadre du Comité emploi des Basques ont aussi été intégrées au salon virtuel de l'emploi du Bas-St-Laurent.

Une brève présentation des différents tables et comités sur lesquels SAE siège est présentée.

Et finalement, de nombreuses interventions ont été effectuées dans le cadre de notre entente Réussir l'intégration PASI avec le Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

L'adoption du Rapport d'activités de l'organisme pour l'année 2020-2021 est proposée par madame Louise Roy, elle est appuyée de madame Vicky Thériault.

5. PRÉSENTATION DU RAPPORT FINANCIER ANNUEL (AU 30 JUIN 2021)

Monsieur Jean-Philippe Bélanger présente le rapport financier. Ce dernier, a fait l'objet d'une mission d'examen de la firme comptable Mallette. Au total, l'organisme a eu 1 107 274 \$ de produits et 1 201 222 \$ de charges pour un déficit de 93 948 \$. Il explique que cette situation est inhabituelle puisque dans les exercices financiers précédents, SAE présentait des surplus d'opérations. Cette situation peut s'expliquer par une ventilation des salaires qui ne correspondait pas aux budgets proposés et par des coûts d'entretien, de réparation des locaux et de mobiliers supérieurs aux années précédentes en lien avec la relocalisation de Livr'Avenir. L'adoption du rapport financier est proposée par monsieur Gaétan Ouellet, secondé par madame Christiane Roy.

6. NOMINATION D'UN VÉRIFICATEUR COMPTABLE POUR 2021-2022

Il est proposé par madame Louise Bérubé, appuyée de madame Vicky Thériault de retenir les services de la firme Mallette à titre de vérificateur comptable pour l'année 2021-2022.

7. RATIFICATION DES RÈGLEMENTS, RÉOLUTIONS ET ACTES ADOPTÉS ET POSÉS PAR LES ADMINISTRATEURS ET OFFICIERS DEPUIS LA DERNIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Il est proposé par monsieur Gaétan Ouellet, appuyé de madame Louise Bérubé de procéder à la ratification des actes des administrateurs pour l'année 2020-2021.

8. PRÉVISION BUDGÉTAIRE ANNUELLE

Monsieur Jean-Philippe Bélanger présente les répartitions budgétaires pour l'année 2021-2022. Ces derniers avaient été conçus au départ par l'ancienne directrice et déposés au conseil d'administration. Il souligne avoir dû les retravailler puisque certaines sources de revenus semblaient improbables. Ces montants ont donc été reclassés dans le poste budgétaire recherche de financement. Le budget total de l'organisme s'élève à 1 586 299,43\$. Cet exercice financier tire déjà à sa fin et l'organisme devrait terminer encore cette année avec un déficit d'opération pour différentes raisons mentionnées précédemment au point 5. Cependant, plusieurs stratégies sont déjà en branle afin de redresser la situation et de ramener l'organisme à une bonne santé financière.

9. ÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément aux règlements généraux de la Corporation, les sièges numéro 1, 3 et sont en élection. Les sièges 4 à 7 sont vacants.

NOMINATION D'UN PRÉSIDENT ET D'UN SECRÉTAIRE D'ÉLECTION

Monsieur André Chouinard appuyé de madame Christiane Roy propose que monsieur Jean-Philippe Bélanger agisse à titre de président d'élection et que madame Dominique Landry soit désignée secrétaire d'élection.

OUVERTURE DE LA PÉRIODE DE MISE EN CANDIDATURES

Madame Vicky Thériault appuyée de madame Carole Dumont propose l'ouverture de la période de mise en candidatures.

- MISE EN CANDIDATURE

Monsieur André Chouinard, appuyé de madame Christiane Roy propose la mise en candidature de madame Louise Bérubé au siège 1. Cette dernière accepte le mandat.

Madame Louise Bérubé, appuyée de Monsieur Gaétan Ouellet propose la mise en candidature de monsieur André Chouinard au siège 3. Il accepte le mandat.

Madame Christiane Roy, appuyée de madame Louise Bérubé propose la mise en candidature de monsieur Madame Vicky Thériault au siège 4. Elle accepte.

Monsieur André Chouinard, appuyé de madame Christiane Roy propose la mise en candidature de monsieur Gaétan Ouellet au siège 5. Ce dernier accepte le mandat.

FERMETURE DE LA PÉRIODE DE MISE EN CANDIDATURES

Madame Louise Bérubé, appuyée de madame Vicky Thériault propose la fermeture de la période de mise en candidature.

Les membres du conseil d'administration s'engagent à faire des efforts afin de combler les sièges vacants pour la prochaine AGA à l'automne.

10. PRÉSENTATION DU NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION

SIÈGE 1 : Louise Bérubé

SIÈGE 2 : Christiane Roy

SIÈGE 3 : André Chouinard

SIÈGE 4 : Vicky Thériault

SIÈGE 5 : Gaétan Ouellet

SIÈGE 6 : Vacant

SIÈGE 7 : Vacant

11. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE

Monsieur André Chouinard remercie les personnes présentes et souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du conseil d'administration. Il souligne le travail de mesdames Kelly-Ann Breton, Dominique Landry et Isabelle Martin pour avoir assuré l'intérim à la suite du départ de la directrice générale. Il remercie aussi tous les membres du conseil d'administration et les employés de SAE pour leur dévouement et capacité d'adaptation dans un contexte difficile.

À 17 h 10, tous les points de l'ordre du jour étant épuisés, la levée de l'assemblée est proposée par Monsieur André Chouinard.

Dominique Landry, secrétaire d'assemblée

RAPPORT ANNUEL

Madame, monsieur,

Après quelques mois de retard pour le dépôt du rapport annuel, il me fait plaisir de vous souligner les principaux événements de l'année se terminant le 30 juin 2022.

Rappelons-nous que la pandémie (Covid-19) bousculait toutes nos façons habituelles d'interagir entre nous et, évidemment, dans la manière d'offrir nos services. Le télétravail s'est imposé; les réunions et les rencontres se réalisaient par visioconférence. Les cibles convenues avec Services Québec n'ont pas été atteintes mais l'approche individualisée des clients a permis de rendre un minimum de services.

Financièrement, la situation s'est dégradée au cours de l'année et SAE a dû absorber un déficit important. Toutefois, avant la fin de l'année financière, le Directeur général soumettait un plan de redressement, que le conseil d'administration a accepté. Différentes mesures ont permis rapidement de réaliser des économies.

Parmi les événements importants en 2021-2022, SAE a vécu le départ de la directrice générale. Un changement à la direction d'un organisme comme le nôtre entraîne inévitablement des interrogations et des remises en question de la façon de remplir nos mandats. Je remercie Mme Viel pour les nombreuses années de services rendus. Je remercie également Mesdames Isabelle Martin, Kelly-Ann Breton et Dominique Landry qui ont assumé l'intérim en attendant la nomination d'un remplaçant. Suite à la démarche de recrutement, le CA a retenu les services de M. Jean-Philippe Bélanger; il est en poste depuis avril 2022.

Dès sa nomination, le directeur s'est attaqué aux difficultés financières de notre organisme, au recrutement d'employé(e)s, à l'amélioration de notre mode de fonctionnement et à la stabilisation de nos ressources humaines. De plus, le CA lui a confié la responsabilité de combler les postes vacants au sein du conseil d'administration, ce qu'il a réussi à réaliser.

Vous comprendrez que, compte tenu des recommandations de la Santé publique, la grande majorité des réunions du conseil d'administration se sont tenues par visioconférence. Les rencontres ont surtout portées sur la démission de la Directrice générale, le recrutement et la nomination d'un nouveau directeur, l'état des finances, les liens avec Services Québec, les conditions de travail des membres du personnel, la réorganisation administrative et l'accueil de nouveaux membres au sein du conseil d'administration.

En terminant, je remercie tous les membres du personnel pour leur support, leur compréhension et leur collaboration; je remercie Isabelle, Kelly-Ann et Dominique pour leur soutien pendant la transition au niveau de la direction. Je remercie également les membres du conseil d'administration pour leur disponibilité et leur engagement; merci à ceux qui ont quitté et bienvenue aux nouveaux (elles) membres.

L'avenir de SAE s'annonce positif et rempli de défis stimulants. Ensemble, nous continuerons de remplir notre mission.

André Chouinard, président

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Voilà pourquoi Service Accès-Emploi est constamment à l'affût de l'évolution des besoins et des changements du marché du travail. Nous visons la mobilisation et la mise en action des individus. Nous sommes un partenaire important en emploi, une référence en matière de développement des compétences des travailleurs, un conseiller essentiel en gestion des ressources humaines pour les PME, une organisation professionnelle, polyvalente, passionnée et engagée dans le mieux-être des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs du Témiscouata et des Basques.

Le contexte de l'année 2021-2022 a été tout un défi pour l'équipe. Une amorce de plusieurs changements organisationnels et une stabilisation lente de l'achalandage.

Étant nouvellement en poste, je peux vous affirmer sans aucun doute possible, que l'organisation possède une équipe de gens de cœur, engagé envers la mission de l'organisation. L'ensemble des collaborateurs sont toujours prêt à se redresser les manches et à mettre la main à la pâte. C'est ce qui s'est produit dans cette année 2021-2022.

Devant les nombreuses turbulences auxquelles a du faire faire l'organisation et un un manque à gagner financier, l'organisation se dirige vers des jours meilleurs.

Service Accès-Emploi est un partenaire régional important dans le domaine de l'employabilité. Son dynamisme et son expertise sont déjà reconnus dans son milieu, mais nous devons redoubler les efforts pour se faire connaître davantage par l'entremises de mesures plus créatives au courant de la prochaine année.

Notre offre de service est très diversifiée. Comme vous le constaterai dans ce rapport, de nombreux services et projets sont supporté par Service Accès-Emploi. Nous vous présenterons dans les prochaines pages le bilan de l'année 2021-2022 dans le cadre de cette assemblée générale annuelle.

Seul, on va plus vite, ensemble on va plus loin!

Jean-Philippe Bélanger, CRHA, Adm.A, directeur général

N.B. Service Accès-Emploi est membre des regroupements suivants :

- **RSSMO** : Le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre regroupe 47 organismes à but non lucratif établis dans 14 régions du Québec. Nombreux sont les organismes membres comptant une expertise qui s'échelonne sur près de trois décennies. Le RSSMO contribue au développement et à la reconnaissance de l'expertise de ses membres, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité.
- **Collectif** : Le Collectif des entreprises d'insertion est le regroupement des 50 entreprises d'insertion présentes dans 14 régions du Québec. Il a pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres et d'appuyer l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir.

PRÉSENTATION DE L'ÉQUIPE ACTUELLE DE SERVICE ACCÈS-EMPLOI

EMPLOYÉS EN DATE DE JUIN 2023

- Jean-Philippe Bélanger, directeur général
- Dale Brisson Doiron, intervenant psychosocial temporaire
- Carole Dumont, conseillère aux individus
- Caroline Hudon, conseillère aux individus
- Ghislaine Jean, adjointe administrative de direction
- Dominique Landry, directrice générale adjointe
- Omar López Luévano, conseiller aux individus
- Sophie Michaud, intervenante psychosociale
- Rosie Moreau, conseillère en orientation
- Vanessa Morneau, coordonnatrice des projets
- Chantale Patry, conseillère aux individus
- Josianne Roy, experte – formation et procédés
- Louise Turcotte, conseillère aux individus (immigration)

ADMINISTRATEURS

- Louise Bérubé, administratrice
- André Chouinard, président
- Sandy Lebel, administratrice
- Gaétan Ouellet, secrétaire trésorier
- Christiane Roy, vice-présidente
- Vicky Thériault, administratrice

SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI

OBJECTIFS

Depuis sa fondation en 2000, notre corporation a toujours été préoccupée par la dynamique du marché de l'emploi. Notre organisation, en constante évolution, fait preuve de proaction en adaptant constamment nos projets et services selon les besoins du milieu.

Service Accès-Emploi mise sur certains principes fondamentaux pour la préparation, la réintégration et le maintien en emploi de la clientèle :

- Détermination à offrir des services adaptés aux chercheurs d'emploi
- Résultats tangibles témoignant de l'efficacité de l'équipe
- Capacité d'innover et de développer de nouveaux concepts et services répondant aux attentes de la clientèle.

Notre mission est d'offrir à la population adulte des MRC de Témiscouata et des Basques une gamme de services structurés de manière continue et complémentaire pour aider les personnes à obtenir ou à conserver un emploi correspondant à leurs attentes. En ce sens, notre désir est d'aider la clientèle à vaincre les obstacles qu'elle vit face au monde de l'emploi de façon à amorcer un processus vers l'intégration à l'emploi.

Les chercheurs d'emploi peuvent donc se prévaloir d'une assistance technique par le biais d'ateliers ou d'interventions individuelles afin de développer des techniques de recherche d'emploi appropriées, d'établir des pistes d'emploi, de découvrir le marché du travail caché, de rédiger un curriculum vitae et des lettres de présentation selon les nouvelles normes et tendances. Des services d'information et d'orientation sont offerts pour les personnes qui doivent préciser leur choix de carrière.

En somme, Service Accès-Emploi offre à une clientèle multiple des services complémentaires à ceux de Services Québec des Bureaux de Services Québec de Témiscouata-sur-le-Lac et de Trois-Pistoles.

RÉALISATIONS

L'offre de service visait à offrir aux chercheurs d'emploi des services en employabilité facilitant leur intégration ou leur réintégration à l'emploi en répondant spécifiquement à leurs problématiques. Par un accompagnement personnalisé et un encadrement soutenu, nous tentons de responsabiliser la clientèle face à leurs démarches sur le plan de l'emploi et leur mise en action.

Malgré le contexte de pandémie qui a persisté encore cette année, notre équipe a été soucieuse d'offrir des services de qualité visant à répondre adéquatement aux besoins de la clientèle, et ce, tout en respectant les règles de la santé publique. Nous avons continué d'être attentifs à cette réalité à laquelle les chercheurs d'emploi doivent s'adapter. Par ailleurs, nous avons travaillé à rendre les participants les plus autonomes possible avec les divers outils de communication puisqu'ils sont appelés à les utiliser de plus en plus dans leurs recherches d'emploi.

Nous continuons d'observer une baisse de clientèle pour certains de nos services et qu'il est difficile de prévoir quelle tangente prendra le marché du travail pour la prochaine année. Malgré cela, notre clientèle a pu compter sur la présence et le soutien de notre équipe. En lien avec l'application du nouveau cadre de financement à forfait, nous avons débuté la compilation des heures d'intervention indirectes depuis le 1^{er} juillet 2021. Ceci a nécessité une période d'adaptation et des ajustements en cours d'année afin de comptabiliser le plus fidèlement possible les temps d'intervention.

SESSIONS D'INFORMATION :

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Transmettre à la clientèle visée des informations pertinentes sur le marché du travail des MRC de Témiscouata et des Basques
- Transmettre des informations de base sur les services offerts par Services Québec
- Diffuser des renseignements sur les organismes d'aide à la recherche d'emploi du territoire et guider les gens vers ces organismes
- Présenter les modalités d'inscription à Québec emploi ainsi que celles des sites Internet de recherche d'emploi et en favoriser l'utilisation

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les clients sont référés par Services Québec

INDICATEUR :

Indicateur de production :	Témiscouata	Basques
Cible :	375	150
Résultat :	28	0
Taux d'atteinte :	7%	0%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

On compte 28 participations au Témiscouata et toutes ses inscriptions ont eu lieu au cours du dernier trimestre. Nous n'avons pas pu réaliser de session de groupe pour le territoire des Basques cette année. Une rencontre qui avait été convoquée a dû être annulée en raison d'une possibilité de grève dans les bureaux de Services Québec. Puisque les listes de participants n'ont pas pu être transmises par Services Canada avant le dernier trimestre, la situation a été en dehors de notre ressort ainsi que celui de Services Québec quant à l'atteinte des cibles établies. Pour une situation hors de leur contrôle, les listes n'étaient pas disponibles pour réaliser les convocations. Les premières rencontres ont dû avoir lieu de manière virtuelle à cause des mesures sanitaires qui étaient en vigueur à ce moment. En tout 257 personnes ont cependant été convoquées. Les participants recevaient une convocation écrite de la part de Services Québec et nous effectuions des rappels téléphoniques quelques jours avant la rencontre. Plusieurs personnes sont hostiles et mécontentes. Ils mentionnent ne pas comprendre pourquoi ils ont été convoqués puisqu'ils sont en emploi. Il y a aussi confusion de leur part à devoir contacter Services Québec pour mentionner qu'ils sont en emploi. Ceci nécessitera probablement des ajustements de procédures pour la suite. Malgré les rappels téléphoniques pour confirmer les présences, nous nous sommes souvent retrouvés sans aucun participant bien que nous devions mobiliser deux intervenants. Il était très difficile d'avoir les présences de manières virtuelles; les gens nous mentionnaient ne pas avoir d'équipements informatiques adéquats ou ne pas être habilités à se connecter malgré le soutien technique de notre part. Dans certains cas, des gens se sont présentés sur place afin d'écouter l'intervenante qui donnait la session de groupe virtuelle. Avec la tombée de certaines mesures sanitaires, nous avons pu commencer les rencontres en présentiel. Ceci a été très facilitant pour la prestation de ce service. Les rencontres en présentiel se sont toutefois bien déroulées dans l'ensemble.

AIDE-CONSEIL EN RECHERCHE D'EMPLOI :

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Permettre aux clients d'acquérir ou de perfectionner leurs connaissances en matière de recherche d'emploi, et ce, dans le but de se donner des outils en vue de réaliser une recherche d'emploi active
- Augmenter l'autonomie du client, et ce, en lui permettant d'apprendre à faire lui-même son curriculum vitae (à noter que le temps prévu d'intervention ne permet pas une démonstration des fonctionnalités d'un logiciel de traitement de texte)

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les clients ont été recrutés directement par l'organisme via le service à l'intention des partenaires (SIP) ou référés par Services Québec

INDICATEUR :

Indicateur de production :	Témiscouata	Basques
Cible :	85	23
Résultat :	45	7
Taux d'atteinte :	53%	30%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

Pour le Témiscouata, nous avons eu 45 nouvelles inscriptions au service nous donnant une atteinte de 53% de la cible établie. Pour les Basques, nous avons atteint 30% de la cible avec 7 nouvelles admissions.

Dans les dernières années, nous avons eu une baisse de l'utilisation de ce service et les cibles avaient alors été revues à la baisse. Malheureusement, nous n'avons pas atteint les cibles encore cette année.

Depuis quelques années, nous remarquons un changement au niveau du profil de notre clientèle. Ce service s'adresse à une clientèle ayant une certaine autonomie à réaliser une démarche de recherche d'emploi et prête à intégrer le marché du travail régulier. Aussi, l'accès à l'emploi étant plus facile depuis quelques années, ceci peut faire en sorte que cette clientèle plus autonome intègre le marché du travail sans avoir recours à nos services. Actuellement, la clientèle qui utilise l'ensemble de nos services présente souvent des problématiques majeures sur le plan de l'emploi. Ainsi, selon le besoin évalué, ils sont guidés vers des services offrant un accompagnement plus soutenu que le service Aide-Conseil en recherche d'emploi.

Pour l'année 2022-2023, il y a eu une refonte des groupes de services. Ainsi, il y aura un service qui s'apparentera à Aide-Conseil en recherche d'emploi pour la prochaine année dans le Groupe C - Méthode de recherche d'emploi.

STRATÉGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Permettre aux clients d'acquérir ou de perfectionner leurs connaissances en matière de recherche d'emploi, et ce, dans le but de se donner des outils en vue de réaliser une recherche d'emploi active
- Augmenter l'autonomie du client en lui permettant d'apprendre à faire lui-même son curriculum vitae* (à noter que le temps prévu d'intervention ne permet pas une démonstration des fonctionnalités d'un logiciel de traitement de texte)
- Permettre aux participants une lecture adéquate des particularités du marché du travail local et/ou régional
- Renforcer les réseaux de contacts et favoriser les échanges sur les réalités de la recherche d'emploi

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les clients ont été recrutés directement par l'organisme via le service à l'intention des partenaires (SIP) ou référés par Services Québec

INDICATEUR :

Indicateur de production :	Témiscouata	Basques
Cible :	26	16
Résultat :	13	8
Taux d'atteinte :	50%	50%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

Nous avons atteint 50% des cibles pour les deux territoires. Encore cette année, nous avons maintenu nos méthodes permettant de mieux déterminer les besoins des clients et de les outiller à développer leur autonomie afin de réaliser une démarche de recherche d'emploi efficace. L'évaluation des besoins des clients nous permet de mieux déceler les individus qui ont besoin davantage du service Stratégies de recherche d'emploi qui aborde l'ensemble des techniques de recherche d'emploi que du service Aide-Conseil en recherche d'emploi.

En raison de la rareté de main-d'œuvre qui sévit depuis quelques années, l'accès au marché du travail est plus facile, ainsi, nous constatons que souvent, les clients intègrent un emploi facilement et rapidement par eux même sans avoir recours à un service d'aide à l'emploi. Nous croyons qu'il s'agit de la principale raison qui fait que nous n'ayons pas atteint les cibles fixées. Aussi, puisque les gens intègrent plus facilement des emplois, nous remarquons un changement du profil de la clientèle qui participe à nos services depuis quelques années. En effet, étant donné que le service Stratégies de recherche d'emploi s'adresse à une clientèle prête à intégrer rapidement le marché du travail, les clients qui ont des obstacles majeurs à leur intégration en emploi sont orientés davantage vers des services d'accompagnement en approche globale de longue durée tels que les PPE, Démarcheurs d'emploi ou Livr'Avenir.

Pour l'année 2022-2023, il y a eu une refonte des groupes de services. Ainsi, il y aura un service qui s'apparentera à Stratégies en recherche d'emploi pour la prochaine année dans le Groupe C - Méthode de recherche d'emploi.

MAINTIEN EN EMPLOI

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Intervenir auprès d'une clientèle éloignée du marché du travail qui a besoin d'être accompagnée de façon très structurée pour intégrer et/ou maintenir un emploi, et supportée dans une mesure de Subvention salariale
- Amener le participant, par une approche globale reposant sur un plan d'intervention qui se réalise à travers des activités intégrées et structurées, à travailler sur l'ensemble de ses besoins
- Favoriser la pérennité en emploi de clients identifiés comme ayant un historique de grande instabilité en emploi
- Prendre en charge le participant pour l'amener à une intégration en emploi, tout en offrant un support à l'employeur
- Valider la qualité d'encadrement offert par un employeur subventionné

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les clients pouvaient être recrutés directement par l'organisme via le service à l'intention des partenaires (SIP) ou référés par Services Québec

INDICATEUR :

Indicateur de production :	Témiscouata	Basques
Cible :	15	10
Résultat :	9	11
Taux d'atteinte :	60%	111%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

Pour l'année 2021-2022, le service est à nouveau ouvert pour les individus qui participent à une mesure de Subvention salariale ou à une autre mesure. La possibilité de recrutement direct pour ce service a été maintenue.

Pour les deux territoires, nous avons 20 nouvelles inscriptions pour ce service au 30 juin 2022 et 1 seule participation provient de l'entente précédente. Nous avons ainsi atteint 60% de la cible fixée pour le Témiscouata et dépassé la cible pour les Basques (110%). L'atteinte partielle de la cible pour le Témiscouata peut s'expliquer par différentes raisons, telles que le nombre de subventions salariales accordées, le profil des clients, etc.

Comparativement à l'année passée, on remarque une augmentation du nombre de clients au cours des trimestres. Ceci s'apparente davantage aux années d'avant la pandémie puisqu'historiquement, le printemps est généralement un moment propice aux nouvelles intégrations en emploi et, par le fait même, aux inscriptions et référence à ce service.

Indicateur d'impact : Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (0 - 3 mois suivant la fin)		
	Témiscouata	Basques
Résultat :	5	5
Pourcentage :	56%	45.5%

Aux fins de redditions de comptes, en ce qui concerne les indicateurs d'impact, nous prenons compte des résultats des participations qui avaient débuté leur participation à l'année 2020-2021 qui ont été transférées. Nous croyons que le support et l'accompagnement offerts par ce service contribuent grandement à une insertion en emploi durable pour ces individus qui présentaient au départ des problématiques à maintenir un emploi.

Pour ce service, beaucoup d'interventions doivent être réalisées par les intervenants afin d'accompagner adéquatement les clients dans leur cheminement, notamment en lien avec la gestion du stress, la conciliation travail-famille, la prévention et la gestion des conflits, etc. Des plans d'action sont réalisés régulièrement. Nous remarquons aussi une certaine complexité rattachée à ce service en lien avec les distances à parcourir pour se déplacer en entreprise et le manque de disponibilité des employeurs ou des superviseurs en entreprise. Les conseillers doivent faire preuve de beaucoup de flexibilité et doivent constamment réaménager leur horaire de travail en fonction des besoins et disponibilités de chacune des parties. Nous avons remarqué aussi cette année que plusieurs difficultés émergent après la fin du service.

Pour le Témiscouata, une personne était toujours en parcours lors de la production du rapport de reddition de comptes. Au niveau des résultats, une personne a complété son parcours après avoir été référée au service Maintien en emploi dans le but d'assurer une intégration optimale dans un retour aux études. De nombreux suivis ont été réalisés afin de s'assurer que la personne persévère et puisse surmonter adéquatement les difficultés rencontrées. Quatre personnes ont maintenu leur emploi à la suite de la participation. Une personne a abandonné le service, mais a intégré un nouvel emploi et une autre a abandonné pour des raisons de santé, mais intégré un autre programme par la suite (Livr'Avenir). Finalement une personne a dû interrompre sa participation pour des raisons de santé et une personne n'a pas complété sa participation pour des difficultés d'adaptation, d'attitude ou de comportement.

Pour les Basques, 4 personnes ont maintenu leur emploi à la suite de leur participation, une personne n'a pas complété, mais a obtenu un emploi. Une personne a pris la décision d'aller à la retraite, 2 ont abandonné pour des difficultés d'adaptation, d'attitude ou de comportement, une personne a été incarcérée, une personne a abandonné pour des raisons de santé et une autre a complété le service, mais nous sommes dans l'impossibilité de la rejoindre.

Pour l'année 2022-2023, il y a eu une refonte des groupes de services. Le service Maintien en emploi a été reconduit pour les deux territoires à l'intérieur du groupe de services ME – Maintien en emploi avec une cible de 6 personnes au Témiscouata et 4 pour les Basques.

ORIENTATION

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Aider le chercheur d'emploi à préciser son objectif professionnel (emploi ou formation) ou à valider son profil d'entrepreneur
- Évaluer le comportement intellectuel et le comportement adaptatif du client en vue de l'orienter vers des services appropriés

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les participants ont été référés par Services Québec

INDICATEUR :

Indicateur de production :	Témiscouata	Basques
Cible :	29	12
Résultat :	26	2
Taux d'atteinte :	90%	17%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

Pour le Témiscouata, nous avons eu 26 inscriptions depuis le 1^{er} juillet 2021. Nous avons un écart entre SIP et notre base de données en raison d'un doublon. En effet, une cliente a été référée en orientation pendant sa participation à Objectif Emploi, une fois le parcours OE terminé, elle a été fermée et référée à nouveau. Puisqu'il s'agit de la même cliente, nous la comptabilisons une seule fois. Pour les Basques, nous avons atteint seulement 17% de la cible pour l'année 2021-2022.

Pour le Témiscouata, depuis 3 ans, le service maintient un bon taux d'utilisation. Cependant, nous ne sommes pas en mesure d'expliquer la faible utilisation du service pour les Basques cette année. Peut-être que le fait que les gens intègrent rapidement des emplois fait en sorte qu'ils sont moins enclins à effectuer un retour en formation et n'ont ainsi pas besoin d'une démarche d'orientation pour valider un éventuel choix de formation.

Pour l'année 2022-2023, il y a eu une refonte des groupes de services. Le service d'orientation a été reconduit pour les deux territoires à l'intérieur du groupe de services Groupe B Orientation avec une cible de 30 personnes au Témiscouata et 11 pour les Basques.

DÉMARCHEURS D'EMPLOI

OBJECTIFS DU SERVICE :

- Permettre aux clients d'acquérir ou de perfectionner leurs connaissances en matière de recherche d'emploi, et ce, dans le but de se donner des outils en vue de réaliser une recherche d'emploi active
- Augmenter l'autonomie du client
- Accompagner et soutenir la personne dans sa démarche de recherche d'emploi dans une approche globale, c'est-à-dire en répondant à l'ensemble des besoins de la personne dans le cadre de la même intervention et se terminant, idéalement, avec l'intégration et le maintien en emploi
- Inciter la mise en action du client tout en le guidant dans la découverte de la culture du travail et dans l'accroissement de sa motivation
- Permettre aux participants de développer des attitudes et comportements favorisant leur maintien en emploi

RESPONSABILITÉ DU RECRUTEMENT :

- Les clients ont été recrutés directement par l'organisme via le service à l'intention des partenaires (SIP) ou référés par Services Québec

INDICATEUR:

Indicateur de production :	Témiscouata
Cible :	12
Résultat :	4
Taux d'atteinte :	33%

ANALYSE DES RÉSULTATS ET PERSPECTIVES :

Pour l'année 2021-2022, les cibles établies n'ont pas été atteintes (33%). Depuis quelques années, nous avons une baisse marquée d'utilisation de ce service. Nous ne sommes pas en mesure d'expliquer avec certitude la raison de cette diminution. Nous émettons l'hypothèse que des individus qui ont participé aux PPE et Livr'Avenir auraient peut-être été des candidats potentiels pour le service Démarcheurs d'emploi. Aussi, la rareté de main-d'œuvre fait en sorte que les gens intègrent facilement des emplois sans avoir recours à nos services. De plus, avec la fluctuation de la situation de la pandémie de la Covid-19, nous avons constaté des effets sur notre clientèle à différents niveaux (stress, anxiété, désorganisation, la perte de motivation, etc.). La situation n'est pas favorable à l'accroissement de la motivation et de l'autonomie auprès de cette clientèle, ce qui rend l'atteinte des objectifs d'emploi plus complexe. Nous croyons que tous ces éléments ont pu avoir un impact négatif sur les intégrations au service.

INDICATEUR D'IMPACT :

	Témiscouata et Basques
Cible :	6
Résultat :	2
Pourcentage :	33%

De plus, sur les individus ayant obtenu un emploi, nous avons comme objectif que 50% d'entre eux soient toujours en emploi après un an.

Indicateur de production : Situation du maintien en emploi	Témiscouata et Basques	
	Nombre	%
Nombre de participants en emploi	0	0%
Nombre de participants sans emploi	1	50%
Nombre de participants dans une autre situation	1	50%
Nombre de participants que nous n'avons pu rejoindre	0	0%

Les cibles fixées n'ont pas été atteintes pour les territoires. Pour ce qui est des résultats recueillis, 2 personnes n'ont pas complété leur participation, mais ont été en emploi dans les 12 semaines après leur participation. L'une d'elles n'a pas maintenu son emploi et l'autre est malheureusement décédée.

Le service Démarcheurs d'emploi a pris fin le 30 juin 2022. Pour l'année 2022-2023, il y aura un service qui s'apparentera à Démarcheurs d'emploi dans les mesures SAE, soit le groupe Services Spécialisés.

SALON DE L'EMPLOI DE TÉMISCOUATA

OBJECTIFS

Considérant le contexte de pandémie, Services Québec a pris la décision de ne soutenir aucune activité en présentiel pour l'année 2022. Afin de continuer les efforts de l'an dernier, la Direction régionale de Services Québec a proposé aux partenaires des huit MRC d'unir leurs efforts à l'expérimentation d'une nouvelle formule, soit celle d'une campagne marketing offensive régionale qui a eu lieu en septembre 2022. Cette campagne avait pour objectif la promotion des emplois et des pratiques innovantes en gestion des ressources humaines des entreprises du Bas-

Saint-Laurent. Les territoires des MRC ont, à leur convenance, organisé des activités entourant le thème de l'emploi. Pour notre région, le comité emploi a choisi l'appellation « Les activités emploi du Témiscouata ».

Les activités organisées permettent à la fois de favoriser une attractivité régionale et de mettre en valeur chaque territoire avec leurs besoins respectifs. Ainsi, nous bonifions la visibilité des entreprises du Bas-Saint-Laurent qui ont des postes à pourvoir, tout en permettant aux chercheurs d'emploi de découvrir toutes les possibilités qui s'offrent à eux.

Les principaux objectifs des « Activités emploi du Témiscouata » étaient de soutenir et d'outiller les employeurs dans les défis actuels du marché de l'emploi ainsi que d'accompagner les chercheurs d'emploi dans leurs démarches de recherche.

Cette année, les activités étaient gratuites pour les employeurs afin d'optimiser la participation des entreprises aux activités.

RÉALISATIONS

La planification et l'organisation des Activités emploi du Témiscouata ont eu lieu. Cependant, elles n'ont pas toutes été réalisées. Un plan de communication et une page Facebook ont également été créés.

1. Conférence virtuelle, les premiers pas vers le recrutement international, mercredi 23 mars 2022, de 11 h 30 à 13 h.
2. Conférence virtuelle, recrutement et marque employeur, les nouvelles tendances en recrutement, mardi 12 avril 2022, de 11 h 30 à 13 h.
3. Conférence virtuelle, questions-réponses avec un spécialiste RH, mercredi 20 avril 2022, de 12 h à 13 h.
4. Conférence virtuelle, équité, diversité et inclusion 101, mercredi 27 avril 2022, de 12 h 15 à 13 h 15.
5. Clinique d'aide aux employeurs, passons de la théorie à la pratique! Sur rendez-vous en visioconférence.
6. Clinique CV pour les chercheurs d'emploi et soutien à la démarche de recherche d'emploi, sur rendez-vous en visioconférence.
7. (Ajout suite à l'autorisation de tenir une activité en présentiel) Souper-Conférence Fidélisation des ressources humaines

ORIENTATIONS 2022-2023

Les activités seront axées sur les travailleurs expérimentés et sur la diversité et l'inclusion. SAE agira à titre de mandataire de la table ad hoc.

PROJET LIVR'AVENIR

OBJECTIFS

Le projet Livr'Avenir en était à sa 12^e année en tant qu'entreprise d'insertion. Tel que convenu avec Services Québec, le processus de renouvellement de la validation de l'accréditation s'est déroulé au cours de l'automne 2019.

Par le biais d'un commerce regroupant un marché de livres usagés, un service de location de costumes, un Café Internet et un atelier de recyclage et de vente d'appareils informatiques (de 2006 à 2013) et, depuis 2014, un service de récupération de textiles non-utilisés, Livr'Avenir permet de favoriser l'insertion en emploi de personnes en situation d'exclusion sociale et professionnelle dont les besoins se situent au niveau de l'acquisition de compétences personnelle, du développement de leur savoir-être et savoir-faire, de la recherche d'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi. Les participants ont l'occasion de s'établir des objectifs concrets afin de se doter d'un projet de vie réaliste dans le cadre d'un emploi. Ils ont alors l'occasion de se mettre en action afin d'améliorer leur employabilité dans le but d'insérer le marché régulier du travail ou d'effectuer un retour aux études. D'autre part, la boutique est ouverte à l'ensemble de la population. Nous offrons une panoplie de produits (livres usagés, ordinateurs recyclés) et de services (Café Internet, location de costumes et service technique en informatique) à faibles coûts et accessibles à tous. Nous contribuons aussi à répondre à un besoin de la communauté en matière de recyclage de matières résiduelles.

Les activités sont de l'ordre d'une intervention globale et intensive où les participants du projet occupent un emploi pour une durée de 26 semaines à raison de 35 heures par semaine. L'entrée des participants se fait de façon continue avec sortie variable.

De plus, nous accueillons des participants référés par le biais du programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS-ACTION). Ces derniers ne sont pas aptes à intégrer le marché du travail à court terme et ont une participation personnalisée et adaptée à leurs besoins variant de 14 à 21 heures par semaine. Aussi cette année, nous avons accueilli à nouveau des participants qui sont dans une entente de service en partenariat avec le Collectif des entreprises d'insertion socioprofessionnelle (CEIQ) nommée le *Parcours adapté*. Ce programme, accessible dans l'ensemble du territoire du Québec, a comme but de favoriser le retour en emploi ou aux études de jeunes issus des Centres Jeunesse.

En somme, la mission de Livr'Avenir est :

- d'offrir une expérience de travail enrichissante permettant le développement de l'employabilité par l'acquisition de compétences et d'habiletés personnelles, sociales, professionnelles et culturelles;

- de conscientiser et responsabiliser chaque employé en formation sur l'importance de se mettre en action, de s'outiller, de se prendre en main et d'accroître leur savoir, savoir-être et savoir-faire afin de permettre l'amélioration de leur qualité de vie.

Cette année, Livr'Avenir et le Projet préparatoire à l'emploi ont déménagés sous un même toit dans nos locaux situés à Témiscouata-sur-le-Lac. Cette initiative a permis une meilleure efficacité dans la gestion des projets ainsi que d'une bonne répartition des ressources. De plus, nous sommes convaincus que les lieux sont plus attrayants pour la clientèle et que cette formule est plus motivante pour les participants. Ils sont appelés à côtoyer un plus grand nombre de personnes issues des projets.

RÉALISATIONS

Pour l'année 2021-2022, nous avons eu 17 nouveaux participants. Trois personnes toujours en parcours au 30 juin 2021 ont poursuivi leur participation. Ainsi, 20 personnes au total ont participé au projet. Notons qu'une personne a été référée 2 fois dans la même année. Cette personne est comptabilisée qu'une seule fois.

Avec le programme ACTION, nous avons eu 4 participants à temps partiel cette année. Chaque participant du programme ACTION s'est fixé un objectif général et trois objectifs spécifiques à atteindre pendant leur passage. Ainsi, ils réalisent des activités personnelles favorisant la diminution de l'isolement et de l'exclusion sociale, le développement d'une meilleure estime de soi et confiance en eux, l'augmentation de l'autonomie, l'amélioration de leur savoir-être, le développement de l'employabilité et une expérimentation du marché du travail. Nous les aidons dans le développement de leur motivation, de leur mobilisation et de leurs apprentissages en les soutenant dans les projets qu'ils veulent réaliser. En plus de développer des compétences personnelles et génériques, ils bénéficient des services adaptés à leurs besoins, des plateaux de travail, des formations et des ateliers de Livr'Avenir pour acquérir une expérience de travail positive et pour développer des compétences professionnelles.

Tout au long de leur parcours, les participants bénéficient d'un accompagnement personnalisé quant à la réalisation de leur plan d'action et font des démarches d'employabilité. Concernant leurs démarches personnelles d'employabilité, les employés en formation ont réalisé un plan d'action visant l'amélioration des qualités requises pour obtenir un emploi, la recherche de solutions pour la résolution des problèmes actuels et pour s'outiller afin de surmonter les obstacles qu'ils pourront rencontrer dans leur employabilité. Avec notre conseillère en orientation, ils sont amenés à faire des activités afin de déterminer leurs projets d'avenir à moyen ou à long terme ainsi que le choix d'un retour aux études ou en emploi. Différents outils d'orientation peuvent être ainsi utilisés afin de clarifier leurs choix professionnels. De plus, le site du Placement en ligne (et Québec emploi) est présenté et les participants sont encouragés à s'y inscrire et à l'utiliser. Toutefois, l'utilisation de ClicSÉCUR représente une difficulté puisque les employés en formation ne possèdent pas de compte et qu'ils ne sont pas nécessairement à l'aise de fournir leurs renseignements personnels. Avec le plan d'intervention personnalisé, nous les aidons à se fixer plusieurs objectifs à court terme dans leur vie personnelle tels qu'améliorer leur hygiène de vie, manger plus sainement, améliorer leur planification financière, etc. Afin de les soutenir dans leur cheminement personnel et tout au long de leur parcours d'insertion socioprofessionnelle à Livr'Avenir, ils ont été rencontrés par l'équipe de travail, et ce, à plusieurs reprises. Ils ont également mis à jour leur curriculum vitae et travaillé à améliorer leur approche auprès des employeurs.

Parallèlement à leurs démarches de développement de l'employabilité, les employés en formation ont effectué différentes tâches quotidiennes et hebdomadaires associées au développement de compétences génériques et professionnelles du plan de formation de Livr'Avenir telles que : la réception des appels téléphoniques, le balancement de la caisse enregistreuse, l'utilisation de la suite Microsoft Office, l'inventaire des articles en vente dans la boutique, le service à la clientèle relatif à la vente de livres, d'accessoires de musique ainsi que la mise en marché des produits et le soutien aux clients du café Internet. De plus, ils ont trié, sélectionné, nettoyé et effectué le transfert des livres que nous recevons de la réserve vers la librairie en les inscrivant dans l'inventaire informatisé. Concernant le travail de recyclage des textiles non utilisés par les organismes communautaires, nos employés en formation ont trié, classé, pesé et placé dans des sacs les vêtements et accessoires réutilisables pour les rendre prêts à l'expédition.

Les stages en entreprise font partie intégrante de ce service. Les participants ont le soutien de la responsable de stages pour effectuer le démarchage auprès des entreprises. Les entreprises ciblées sont rencontrées afin de bien leur présenter les objectifs, les attentes et les possibilités relatifs aux stages.

Résultats

Indicateur de production :	Témiscouata
Cible :	14
Résultat :	17
Taux d'atteinte :	121%

Pour l'année 2021-2022, les cibles établies étaient de 14 nouveaux participants. Pour cette édition du projet, 17 personnes ont intégré Livr'Avenir nous donnant un taux d'atteinte de 121% de la cible.

Comme identifié et expliqué au bas des tableaux précédents, vous constaterez que nous avons 2 écarts par rapport au Service à l'intention des partenaires (SIP) et nos résultats extraits de notre base de données. En effet, les 3 personnes toujours en participation au 31 juin 2021 ont poursuivi leur parcours en 2021-2022, mais ils ne sont pas considérés au niveau de l'atteinte de la cible annuelle. De plus, une personne a participé 2 fois au projet au cours de la même année et figure 2 fois dans SIP. Puisqu'il s'agit d'un doublon, nous le comptabilisons qu'une seule fois. Nous n'avons pas eu d'intégration au projet au cours du premier trimestre, mais nous avons eu plusieurs références pour le reste de l'année. La cible a été largement dépassée pour une des premières fois depuis quelques années. Différentes raisons peuvent expliquer le dépassement de la cible. Certaines mesures d'aide financière en lien avec la Covid-19 ont pris fin en cours d'année. Ceci a peut-être incité les gens à se mettre en action. Aussi, le projet Livr'Avenir s'adresse à une clientèle ayant des problématiques à l'emploi similaires à la clientèle cible des PPE. Souvent, la personne fait le choix de participer à l'une ou l'autre des mesures en fonction de ses intérêts. En effet, une personne intéressée par le travail manuel préférera généralement participer au PPE et une personne qui priorise le service à la clientèle sera orientée davantage vers Livr'Avenir. Ceci peut faire en sorte que nous ayons eu moins d'inscriptions cette année pour le PPE et que par le fait même, les cibles ont été dépassées pour le projet Livr'Avenir. De plus, la rareté de main-d'œuvre fait en sorte que les personnes intègrent plus rapidement des emplois. Ainsi, pour les individus présentant des problématiques limitant leur intégration en emploi, il peut arriver que ces derniers intègrent des emplois, mais vivent des échecs répétitifs. Afin d'éviter qu'ils continuent de vivre des pertes d'emplois récurrentes et brûlent leurs chances éventuelles d'embauche durable auprès des employeurs, ils sont probablement référés à des mesures d'emploi en approche globale pouvant les aider à travailler à régler leurs problématiques. Ceci peut ainsi faire en sorte que nous ayons eu plusieurs références au projet Livr'Avenir cette année.

En ce qui concerne les indicateurs d'impact, nous avons une cible de 8 personnes ayant occupé ou occupant un emploi durant les 12 semaines qui suivent la fin de leur participation. Concernant ces résultats, nous prenons en considération les individus ayant débuté leur participation dans l'entente précédente, mais qui ont continué leur parcours en 2021-2022. Voici donc les résultats obtenus ainsi que leur analyse.

Indicateur d'impact : Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (0 - 3 mois suivant la fin)	
	Témiscouata
Cible :	8
Résultat :	9
Taux d'atteinte :	113%

En ce qui concerne les indicateurs d'impact, nous avons une cible de 8 personnes ayant occupé ou occupant un emploi durant les 12 semaines qui suivent la fin de leur participation. Cette année, 9 personnes ont intégré à court terme un emploi à la suite de leur participation à Livr'Avenir. Parmi ceux-ci, 6 n'avaient pas complété le projet en entier avant d'intégrer un emploi et 3 ont fait les 26 semaines de participation au complet pour intégrer un emploi par la suite. En somme, nous croyons que le projet a aussi eu des retombées positives considérables en ayant permis aux gens d'améliorer grandement leur employabilité tant au niveau des apprentissages théoriques que sur le plan du savoir-être par le développement de la culture du marché du travail.

ORIENTATIONS 2022-2023

Ce projet est une expérience concrète et complète, donnant un maximum d'outils aux participants vers la réussite de leur intégration en emploi. Pour l'année 2022-2023, la cible du projet est de 14 personnes.

PROJET ACTION-TRAVAIL (ICTE)

OBJECTIFS

Offrir aux travailleurs expérimentés un éventail d'activités visant à développer leur employabilité tout en leur offrant un accompagnement soutenu et personnalisé. Basé sur une approche globale, le projet Action-Travail 50 propose des interventions et activités adaptées selon les individus et qui prendront en considération les besoins spécifiques de la clientèle ciblée.

Dès son intégration au projet, l'individu est pris en charge par une équipe multidisciplinaire composée d'intervenants qui travailleront en collaboration afin de l'accompagner adéquatement dans son cheminement et son parcours vers une réintégration en emploi. La stratégie d'intervention tient compte de l'ensemble de la situation des individus, soit de ses forces, ses limites, ses habiletés, ses compétences, ses connaissances, ses habitudes, ses attitudes et ses comportements. L'équipe de travail de Service Accès-Emploi collabore et travaille aussi en concertation avec les organismes du milieu et les employeurs afin d'accompagner et d'outiller l'individu le mieux possible, sans compter la collaboration étroite avec les différents agents d'aide à l'emploi.

RÉALISATIONS

Cette seconde entente de la mesure d'Initiative ciblée pour travailleurs expérimentés s'est déroulée sur une période de 12 mois soit du 1er juillet 2021 au 30 juin 2022. Cette année était encore touchée par le contexte pandémique. Nous avons ainsi connu un faible nombre de participants pour cette mesure. Quoiqu'il en soit, nous avons maintenu le service en présentiel auprès de la clientèle.

Plus spécifiquement, le projet a permis :

- Accompagner des travailleurs âgés en les supportant dans leur période de transition et leur nouvelle situation;
- Rehausser le niveau d'employabilité des travailleurs expérimentés, favoriser le développement de leurs compétences et les inciter à demeurer des éléments actifs et productifs du marché du travail pendant que leur collectivité traverse une période de précarité et que les employeurs font face à des difficultés pour combler les postes vacants;
- Sensibiliser les participants par des activités individuelles et/ou de groupe, à leur valeur au sein du marché du travail à titre de travailleurs expérimentés;
- Valider la transférabilité des acquis des travailleurs âgés et faire reconnaître leurs compétences auprès des employeurs par le biais de stages;
- Offrir des formations ponctuelles afin d'augmenter ou de parfaire les connaissances de base du travailleur pour faciliter sa réinsertion à l'emploi;
- Offrir des formations de développement de l'employabilité visant à augmenter le niveau d'employabilité des individus;
- Offrir aux participants la possibilité de réaliser de la formation générale ou professionnelle selon certains critères préétablis;
- Permettre une meilleure intégration du travailleur en appliquant, selon le besoin, la mesure de Contribution salariale;
- Assurer un soutien personnalisé auprès du travailleur afin de l'accompagner dans son processus de transition dans un nouveau milieu de travail;
- Permettre de la formation en entreprise.

RÉSULTATS

Indicateur de production :	KRTB
Cible :	51
Résultat :	22
Taux d'atteinte :	43%

Pour l'année 2020-2021, la cible établie était de 67 nouveaux participants pour l'ensemble du territoire couvrant les 4 MRC du KRTB. Pour cette édition du projet, 15 personnes ont débuté leur participation au Témiscouata nous donnant un taux d'atteinte de la cible annuelle de 22% alors que le taux d'atteinte de la cible des deux dernières années atteignait 85% et plus. De manière plus détaillée, nous avons 3 personnes qui proviennent du Kamouraska, 3 personnes viennent de Rivière-du-Loup, 7 personnes résident dans le Témiscouata et 1 personne des Basques.

Nous sommes convaincus que la pandémie a eu un effet important sur le taux d'atteinte de la cible. Il s'agit d'un groupe d'âge qui était à risque de complications en cas d'infection (73% des participants ont 56 ans et plus) et pour ceux qui avaient des parents plus âgés, ils devaient voir à ce qu'ils aient tout ce dont ils avaient besoin. En plus des périodes de confinement, les prestations d'urgence ont eu un impact sur les demandes de service. Également la vaccination de groupes ciblés est devenue possible à partir de mai 2021, c'est donc dire que près d'une année s'est écoulée avant une possible première dose de vaccin.

Indicateur d'impact : Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (0 - 3 mois suivant la fin)	
	Témiscouata
Cible :	32
Résultat :	14
Taux d'atteinte :	44%

En ce qui concerne les indicateurs d'impact, nous avons une cible de 32 personnes ayant occupé ou occupant un emploi durant les 12 semaines qui suivent la fin de leur participation. Considérant le peu de participants au projet, il a été impossible d'atteindre la cible puisque nous avons 22 inscriptions au total.

Les personnes qui ont intégré des emplois ont pu bénéficier du suivi dans le cadre d'un maintien en emploi de la part des intervenants de SAE afin de favoriser le plus possible une intégration en emploi durable et à long terme. Nous avons eu deux personnes qui ont été en emploi par le biais de la contribution salariale.

ORIENTATIONS 2022-2023

Initiative ciblée pour travailleurs expérimentés se veut un service complet permettant aux participants de 50 ans et plus d'avoir accès à plusieurs leviers afin de demeurer actifs sur le marché du travail. Pour l'année 2022-2023, la cible a été établie à 43 nouveaux participants.

PPE EN RÉCUPÉRATION DE MEUBLES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION AU TÉMISCOUATA

OBJECTIFS

Le thème proposé pour le projet PPE est la récupération et le recyclage de meubles et matériaux de construction. Afin de répondre aux besoins du milieu en matière d'environnement tout en permettant le développement de l'employabilité d'individus défavorisés sur le plan de l'emploi, nous avons mis sur pied un PPE où le prétexte de travail est la récupération de meubles et de matériaux de construction. Le projet offre aux individus l'occasion de développer des compétences relatives au marché du travail, de faire des apprentissages théoriques et pratiques, et ce, tout en bénéficiant d'un accompagnement personnalisé à la recherche d'emploi et d'un support dans l'établissement d'objectifs réalistes visant à améliorer leur qualité de vie et leur perspective d'avenir. Le projet préparatoire à l'emploi vise l'amélioration de l'employabilité des individus par une mise en mouvement les amenant ultimement à intégrer un emploi.

Pour les participants du projet, le parcours proposé est d'une durée totale de 26 semaines sous la formule d'entrée continue et sortie variable. La présence des participants est requise 24 heures par semaine sur 4 jours de 6 heures pour une participation totale de 624 heures.

L'entente vise à rejoindre 15 individus en leur permettant d'améliorer leur employabilité à différents niveaux par l'acquisition de compétences professionnelles et personnelles transférables. Au niveau des indicateurs d'impact, nous visions avoir 10 individus ayant obtenu un emploi, étant en formation ou bénéficiant d'une autre mesure après leur participation au PPE.

RÉALISATIONS

Encore cette année, la formule proposée a fait en sorte que les participants sont continuellement en action soit au service à la clientèle ou au travail en atelier de récupération. Bien entendu, des ateliers psychosociaux et les démarches d'employabilité sont intégrés à leur participation. Étant continuellement en action, nous avons constaté qu'il s'agit d'une formule gagnante qui contribue à maintenir un niveau de motivation plus élevé pour nos participants.

Les participants ont effectué des apprentissages théoriques et pratiques dans le domaine de la récupération de meubles et de matériaux de construction afin de permettre la restauration ou la revalorisation de ces matériaux qui se seraient retrouvés dans les sites d'enfouissement. Ce plateau de travail a l'avantage de permettre d'exécuter un ensemble de tâches très variées et de développer différents champs de compétences telles que des compétences relatives au travail manuel, des compétences au niveau créatif et artistique et des compétences au niveau du service à la clientèle. Leur expérience en situation réelle de travail et de production a favorisé pour les participants le développement d'un ensemble de compétences améliorant leur employabilité tout en leur permettant d'intégrer une routine s'apparentant à une intégration au marché régulier de l'emploi.

Parallèlement à la formation théorique et pratique dans l'exécution de différentes tâches du volet du plateau de travail en récupération de meubles et de matériaux de construction, les participants bénéficiaient d'un encadrement personnalisé adapté selon leurs besoins ayant pour but le développement d'attitudes et de comportements requis en milieu de travail. Puisque les participants présentaient des problématiques majeures

en employabilité, des plans d'action individuels ont été élaborés pour chacun des participants. Ces plans d'action visaient l'amélioration des compétences et des étapes de mise en action vers une intégration en emploi. De plus, les participants ont rencontré une conseillère en orientation dans le but de clarifier leur objectif professionnel et ainsi établir des recherches d'emploi qui correspondent plus étroitement à leur situation. Ces activités font partie des rencontres de suivi du plan d'intervention et des travaux personnels du participant. Des ateliers et des formations préparatoires à l'emploi ont été dispensés tout au long du projet dans le but de les outiller pour la réalisation de leur insertion socioprofessionnelle. Les sujets abordés portent sur les outils de recherche d'emploi, le marché du travail, le savoir-être et le savoir-faire.

Les stages en entreprises font partie intégrante de la programmation des activités. Avec les différents intervenants du projet, le participant consulte des listes d'entreprises afin de déterminer un endroit de stage adéquat. Le responsable des stages établit le lien entre l'employeur et le participant et des suivis sont réalisés. Le stage permet aux participants de s'initier à un nouveau milieu de travail, de valider leurs intérêts, de valider leurs compétences techniques ou leur capacité, de combattre des préjugés en vivant une expérience en entreprise, d'être en contact avec des collègues de travail, etc. Cette année, un participant a d'ailleurs obtenu un emploi à la suite d'un stage en entreprise.

RÉSULTATS

Indicateur de production :	Témiscouata
Cible :	15
Résultat :	5
Taux d'atteinte :	33%

Pour l'année 2021-2022, les cibles établies étaient de 15 nouveaux participants. Pour cette édition du projet, 5 personnes ont intégré le projet nous donnant un taux d'atteinte de 33% de la cible.

Comme identifié et expliqué au bas des tableaux précédents, vous constaterez que nous avons un écart par rapport au Service à l'intention des partenaires (SIP) et nos résultats extraits de notre base de données. En effet, les 2 personnes toujours en participation au 31 juin 2021 ont poursuivi leur parcours en 2021-2022, mais ils ne sont pas considérés au niveau de l'atteinte de la cible annuelle.

Nous croyons que la pandémie a pu influencer sur le nombre d'inscriptions au service. Aussi, le projet Livr'Avenir s'adresse à une clientèle ayant des problématiques à l'emploi similaires à la clientèle cible des PPE. Souvent, la personne fait le choix de participer à l'une ou l'autre des mesures en fonction de ses intérêts. En effet, une personne intéressée par le travail manuel préférera généralement participer au PPE et une personne qui priorise le service à la clientèle sera orientée davantage vers Livr'Avenir. Ceci peut faire en sorte que nous ayons eu moins d'inscriptions cette année pour le PPE et que par le fait même, les cibles ont été dépassées pour le projet Livr'Avenir. Nous remarquons cependant qu'il y a eu une augmentation des références au projet lors du dernier trimestre.

Indicateur d'impact : Nombre de participants ayant occupé un emploi à brève échéance (0 - 3 mois suivant la fin)	Témiscouata
Cible :	10
Résultat :	1
Taux d'atteinte :	10%

En ce qui concerne les indicateurs d'impact, nous avons une cible de 10 personnes ayant occupé ou occupant un emploi durant les 12 semaines qui suivent la fin de leur participation. Considérant le peu de participants au projet, il a été impossible d'atteindre la cible de 10 personnes en emploi puisque nous avons seulement 5 inscriptions au total. Une seule personne a été en emploi à la suite de sa participation. Aussi, il faut préciser que les personnes participantes à la mesure ont des obstacles importants sur le plan de l'emploi, souvent, ils sont dirigés par la suite sur une autre mesure afin de poursuivre leur cheminement.

ORIENTATIONS 2022-2023

À l'hiver 2021, Services Québec nous ont avisés de leur inquiétude par rapport à la survie du PPE en raison du faible nombre d'inscriptions. On nous a aussi mentionné que ce projet engendrait un coût client très élevé. Lors du processus de négociation, le projet a tout de même été reconduit, mais avec une coupe budgétaire très importante. Nous continuons de croire au potentiel de ce projet. Le PPE dans le domaine de la récupération de meubles et de matériaux de construction amène les participants à être en action continuellement. Ainsi, ils développent un ensemble de compétences transférables dans un éventuel milieu de travail. Ce projet est une expérience concrète et complète, donnant un maximum d'outils aux participants vers la réussite de leur intégration en emploi. Pour l'année 2022-2023, la cible du projet est de 12 personnes.

MANDATS DE LA CNESST

OBJECTIFS

Nous avons un partenariat avec la Direction régionale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Bas-St-Laurent. Selon leurs besoins, les agents de la CNESST nous réfèrent des individus pouvant bénéficier de nos services. Une entente est alors signée pour chaque individu desservi.

RÉALISATIONS

Les participants aux différents services étaient référés par la CNESST. En fonction de leurs besoins déterminés par leur conseiller en réadaptation, ces derniers reçoivent un des services que nous offrons. Pour cette année, nous avons 12 nouvelles références. De ceux-ci, 7 services étaient en orientation, et 5 en employabilité.

Cette clientèle présente des besoins particuliers en matière de recherche d'emploi et de réorientation de carrière. Nous devons souvent aborder des thèmes portant sur le deuil de l'emploi. Dans certains cas, afin que le client puisse valider ses capacités par rapport à un éventuel emploi, nous favorisons la réalisation de stages en entreprise. Des échanges fréquents ont lieu entre les intervenants de SAE et les conseillers en réadaptation de la CNESST.

ORIENTATIONS 2022-2023

Nous allons continuer de répondre à leurs demandes de service en fonction des besoins identifiés.

COMITÉS TÉMISCOUATA ET BASQUES

Service Accès-Emploi s'implique et s'associe à d'autres organisations pour la réalisation de différentes activités de concertation et/ou de partenariat dans le milieu :

- Table de concertation COSMOSS Témiscouata et Basques et ses différents sous-comités
 - o Maillon entreprise (Témiscouata et Basques)
 - o Persévérance scolaire
 - o Table Insertion socioprofessionnelle ISP (Témiscouata et Basques)
 - Optimisation des lieux d'expérimentation
 - Implantation des intervenants pivots
- Table de concertation en orientation au Bas-st-Laurent
- Comités régional en action pour l'emploi
- Comités locaux en action pour l'emploi du Témiscouata et des Basques
- Comités en lien avec l'immigration
 - o Table de concertation en immigration du Bas-St-Laurent (TCI BSL)
 - o Comité de pilotage PAC
 - o Comité d'accueil des nouveaux arrivants du Témiscouata (CANAT);
 - o Comité opérationnel régional BSL (PASI);
- Membre de la Société d'aide au développement de la collectivité (SADC) de Témiscouata
- Membre de la Chambre de Commerce de Témiscouata (CCT)
- Membre de la Corporation de développement économique du Transcontinental (CODET)
- Séjours exploratoires et Place aux jeunes du CJE de Témiscouata
- Fonds Jeunesse Témiscouata (CJE de Témiscouata)
- Comité du concours Mon boss c'est le meilleur

PROGRAMME D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN À L'INTÉGRATION (PASI)

OBJECTIFS

Soutien à l'installation et l'intégration.

RÉALISATIONS

Depuis quelques années, nous avons un volet du Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI) en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration (MIFI). Cette année nous avons aussi une entente pour le volet du jumelage interculturel.

Dans ses interventions, SAE veille au soutien d'accueil et d'intégration des immigrants dans le milieu. De plus, il fait en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches dans le respect de manière à pouvoir participer pleinement à la vie collective et voir à l'enracinement de ceux-ci. Avec des démarches d'aide à l'installation telles que: l'accueil, fournir l'information (Québec, la région, la culture, les instances gouvernementales), la présentation des services (emplois, écoles, loisirs, soins, garderie, de régionalisation, etc.), le référencement à certains services (MIFI, IRCC), les papiers administratifs (RAMQ, NAS, SAAQ, etc.) et des suivis personnalisés de façon régulière. Au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022, les activités suivantes ont été réalisées :

- Reddition de comptes avec le MIFI
- Suivis avec le MIFI (référence employeur, informations, papiers administratifs, etc.)
- Accueil et suivi à l'intégration d'étudiants étrangers (logements, NAS, visites, etc.)
- Activité d'accueil des nouveaux arrivants – activités virtuelles et présentielle selon les règles en vigueur du moment
- Participation et rencontres à la Table de concertation en immigration du Bas-St-Laurent (TCI)
- Participation et rencontres au comité de pilotage PAC
- Participation aux présentations d'Accompagnement Québec
- Participation et rencontres au Comité d'accueil des nouveaux arrivants au Témiscouata (CANAT)
- Participation et rencontres du comité opérationnel régional
- Participation à une soirée de discussion sur le choc culturel
- Organisation d'une activité pour les Fêtes
- Participation à la présentation ICI Santé et ICI Jeunesse
- Participation à l'activité communication interculturelle
- Participation au Forum d'intégration
- Formation sur le Jumelage
- Formation sur le programme Autorisation de voyage d'urgence Canada-Ukraine
- Rencontre avec les intervenants du Service d'accueil des nouveaux arrivants de la Matanie (SANAM)
- Participation au comité d'accueil de Pohénégamook
- Lac-à-l'épaule de la TCRBSL
- Rencontres avec le Centre de services scolaire du Fleuve-et-des-Lacs pour l'implantation d'un plan d'intégration des nouveaux élèves immigrants
- Enquête sur la pleine participation des personnes immigrantes
- Rencontres avec le CJE sur l'évaluation des besoins de la clientèle immigrante

ENTENTE PASI :

En résumé pour l'année 2021-2022, nous avons eu une augmentation de la clientèle comparativement à l'année précédente. Plus de 16 inscriptions ont été inscrites sur la base de données CERIGES. Des rencontres individuelles ont été réalisées et nous avons répondu à plusieurs besoins envers les nouveaux arrivants.

En collaboration avec le CJE et la MRC, quelques activités ont été réalisées pour favoriser leurs intégrations dans notre belle région.

De plus, nous constatons l'augmentation de plusieurs immigrants s'établissent dans la région. Dû à la pénurie de main-d'œuvre, plusieurs entreprises du Témiscouata ont fait l'embauche de plusieurs employés outremer. Ceux-ci sont accompagnés de leur famille qui eux aussi ont besoin de services essentiels : accompagnement pour des suivis médicaux, inscription dans les écoles, camps de jours, etc.

Volet : Le Jumelage interculturel

Le jumelage se définit de rencontre et de l'instauration d'un lien entre un nouvel arrivant et un membre de la société québécoise. Son objectif est d'améliorer leurs connaissances des codes de la société d'accueil, favoriser le développement de l'autonomie, participer pleinement en français à la vie collective de la société d'accueil et développer un sentiment d'appartenance au Québec.

Pour la période de 2021-2022, deux jumelages ont été réalisés.

Entente CFPRO :

Puisque dans l'entente du PASI, nous ne pouvons pas offrir de services en pré-installation, certaines institutions d'enseignements font appel à nos services de manière contractuelles. Pour chaque étudiant les services fournis sont la Pré-installation : Avant son arrivée, lui soumettre une liste d'appartements afin qu'il prenne contact avec les propriétaires et fournir un accompagnement au cours du processus de recherche. L'accueillir à son arrivée au terminus d'autobus de Rivière-du-Loup (aucune desserte au Témiscouata / horaire inadéquat) pour le conduire à Témiscouata-sur-le-Lac et assurer le transport de celui-ci. Visite de la ville, accompagnement à la nouvelle résidence, pour les premiers achats, etc.

Pour la période 2021-2022, 4 étudiants ont reçu nos services.

ORIENTATIONS 2022-2023

Pour l'année 2022-2023, nous avons déposé au Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) une demande au Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI). Ce programme vise à favoriser la pleine participation des personnes immigrantes à la vie collective. Nous avons également déposé une demande pour réaliser des activités de jumelage interculturel, ceci dans le but de favoriser l'enracinement des personnes immigrantes. C'est-à-dire d'optimiser le développement d'un réseau social (amitié), favoriser l'implication communautaire des personnes, collectivement favoriser l'inclusion, etc.

RAPPORT FINANCIER ANNUEL (AU 30 JUIN 2022)

Service Accès-Emploi

États financiers
Au 30 juin 2022

Accompagnés du rapport de mission d'examen

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN DU PROFESSIONNEL EN EXERCICE INDÉPENDANT

Aux membres de
Service Accès-Emploi,

Nous avons effectué l'examen des états financiers ci-joints de **SERVICE ACCÈS-EMPLOI** (Organisme), qui comprennent le bilan au 30 juin 2022 et les états des résultats, de l'évolution de l'actif net négatif et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives,

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs,

Responsabilité du professionnel en exercice

Notre responsabilité consiste à exprimer une conclusion sur les états financiers ci-joints en nous fondant sur notre examen. Nous avons effectué notre examen conformément aux normes d'examen généralement reconnues du Canada, qui exigent que nous nous conformions aux règles de déontologie pertinentes,

Un examen d'états financiers conforme aux normes d'examen généralement reconnues du Canada est une mission d'assurance limitée. Le professionnel en exercice met en oeuvre des procédures qui consistent principalement en des demandes d'informations auprès de la direction et d'autres personnes au sein de l'Organisme, selon le cas, ainsi qu'en des procédures analytiques, et évalue les éléments probants obtenus,

Les procédures mises en oeuvre dans un examen sont considérablement plus restreintes en étendue que celles mises en oeuvre dans un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, et elles sont de nature différente. Par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion d'audit sur les états financiers,

Conclusion

Au cours de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que les états financiers ne donnent pas, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de Service Accès-Emploi au 30 juin 2022, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Mallette S.E.N.C.R.L.

Mallette S.E.N.C.R.L.
Société de comptables professionnels agréés

Trois-Pistoles, Québec
Le 12 avril 2023

¹ CPA auditeur, permis de comptabilité publique n° A113341

Service Accès-Emploi

ÉTAT DES RÉSULTATS

Pour l'exercice terminé le 30 juin

2022

2021

PRODUITS

Subventions	922 681 \$	1 010 698 \$
Subvention Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration	50 280	9 807
Commandites et dons	7 500	11 784
Revenus de mandats professionnels	32 789	11 161
Ventes de produits	66 104	61 828
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations	3 113	1 996
	1 082 467	1 107 274

CHARGES

Salaires et charges sociales	903 232	901 256
Achats de produits	14 326	15 823
Assurances	4 621	5 542
Dépenses - Subvention MIFI (salaires et déplacement)	50 280	9 807
Électricité	2 742	14 598
Entretien et réparations des locaux et du mobilier de bureau	18 976	40 107
Formation et cotisations	14 197	17 086
Fournitures de bureau et papeterie	21 932	17 984
Frais bancaires	5 458	1 369
Frais de conciergerie	1 880	8 062
Frais de déplacement	14 828	11 316
Frais pour participation à la recherche d'emploi	15 546	5 269
Loyer	104 146	100 897
Publicité	5 263	7 326
Services professionnels	22 106	11 349
Télécommunications	23 143	22 340
Amortissement des immobilisations corporelles	10 420	11 091
	1 233 096	1 201 222

INSUFFISANCE DES PRODUITS SUR LES CHARGES (150 629) \$ (93 948) \$

Service Accès-Emploi

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET (NÉGATIF)

Pour l'exercice terminé le 30 juin

2022

2021

	Investi en immobi- lisations	Non affecté	Total	Total
SOLDE , début de l'exercice	37 195 \$	47 346 \$	84 541 \$	178 489 \$
Insuffisance des produits sur les charges	(7 307)	(143 322)	(150 629)	(93 948)
SOLDE , fin de l'exercice	29 888 \$	(95 976) \$	(66 088) \$	84 541 \$

Service Accès-Emploi

BILAN

Au 30 juin

2022

2021

ACTIF

ACTIF À COURT TERME

Encaisse	39 232 \$	186 823 \$
Comptes clients	27 973	26 049
Subventions à recevoir	138 821	43 007
Stocks	7 364	15 139
Frais payés d'avance	6 934	10 014

220 324 281 032

IMMOBILISATIONS CORPORELLES (note 3)

38 436 48 856

258 760 \$ 329 888 \$

Service Accès-Emploi

BILAN (suite)
Au 30 juin

2022

2021

PASSIF

PASSIF À COURT TERME

Emprunt bancaire (note 4)	81 305 \$	- \$
Dettes de fonctionnement (note 5)	184 912	183 603
Apports reportés (note 6)	10 083	10 083

276 300 193 686

DETTE À LONG TERME (note 7)

40 000 40 000

APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS (note 8)

8 548 11 661

324 848 245 347

ACTIF NET (NÉGATIF)

Investi en immobilisations	29 888	37 195
Non affecté	(95 976)	47 346

(66 088) 84 541

258 760 \$ 329 888 \$

ENGAGEMENT (note 9)

Pour le conseil d'administration :

_____, administrateur

_____, administrateur

Service Accès-Emploi

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

Pour l'exercice terminé le 30 juin

2022

2021

ACTIVITÉS DE FONCTIONNEMENT

Insuffisance des produits sur les charges	(150 629) \$	(93 948) \$
Éléments sans effet sur la trésorerie		
Amortissement des immobilisations corporelles	10 420	11 091
Amortissement des apports reportés afférents aux immobilisations	(3 113)	(1 996)
	(143 322)	(84 853)
Variation nette des éléments hors caisse liés au fonctionnement		
Comptes clients	(1 924)	(13 569)
Subventions à recevoir	(95 814)	29 776
Stocks	7 775	(2 083)
Frais payés d'avance	3 080	(7 148)
Dettes de fonctionnement	1 309	24 603
	(228 896)	(53 274)

ACTIVITÉ D'INVESTISSEMENT

Acquisition d'immobilisations corporelles	-	(16 320)
---	---	----------

ACTIVITÉS DE FINANCEMENT

Variation de l'emprunt bancaire	81 305	-
Obtention de financement supplémentaire	-	40 000
Augmentation des apports reportés afférents aux immobilisations	-	5 397
Variation des apports reportés	-	(10 336)
	81 305	35 061

DIMINUTION DE LA TRÉSORERIE ET DES ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE

	(147 591)	(34 533)
ENCAISSE, début de l'exercice	186 823	221 356
ENCAISSE, fin de l'exercice	39 232 \$	186 823 \$

Service Accès-Emploi

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2022

1. STATUTS CONSTITUTIFS ET NATURE DES ACTIVITÉS

L'Organisme, constitué en vertu de la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec, est un organisme sans but lucratif au sens de la Loi sur les impôts et il est conséquemment exempté des impôts. Sa mission est d'améliorer l'employabilité des personnes à la recherche d'un emploi.

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES

Base de présentation des états financiers

Les états financiers de l'Organisme ont été établis conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Comptabilisation des produits

L'Organisme applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont comptabilisés à titre de produits de l'exercice au cours duquel les charges connexes sont engagées. Les apports non affectés sont comptabilisés lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa réception est raisonnablement assurée.

Les produits sont comptabilisés dès que les biens ont été livrés aux clients et que les risques et avantages inhérents à la propriété ont été transférés, ainsi que lorsque les services sont rendus.

Utilisation d'estimations

La préparation d'états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif exige que la direction ait recours à des estimations et à des hypothèses qui ont une incidence sur les montants de l'actif et du passif comptabilisés et sur la présentation des éléments d'actif et de passif éventuels à la date des états financiers, ainsi que sur les montants comptabilisés à titre de produits et de charges au cours de l'exercice. Les résultats réels pourraient différer des résultats estimatifs.

Instruments financiers

Évaluation des instruments financiers

L'Organisme évalue initialement ses actifs et passifs financiers à la juste valeur, sauf dans le cas de certaines opérations qui ne sont pas conclues dans des conditions de concurrence normale.

Il évalue ultérieurement tous ses actifs et passifs financiers au coût après amortissement.

Stocks

Les stocks sont évalués au moindre du coût et de la valeur nette de réalisation, le coût étant déterminé selon la méthode du coût moyen.

Service Accès-Emploi

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2022

2. PRINCIPALES MÉTHODES COMPTABLES (suite)

Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont comptabilisées au coût. Les apports reçus sous forme d'immobilisations corporelles sont comptabilisés à la juste valeur à la date de l'apport ou à une valeur symbolique lorsque la juste valeur ne peut être déterminée au prix d'un effort raisonnable.

L'amortissement des immobilisations corporelles est calculé en fonction de leur durée de vie selon la méthode du solde décroissant aux taux suivants :

Enseigne	20 %
Équipement informatique	30 %
Matériel de location	10 %
Mobilier et équipement	20 %

Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie de l'Organisme sont composés de l'encaisse, du découvert bancaire et des instruments financiers très liquides ayant une échéance initiale de trois mois ou moins.

3. IMMOBILISATIONS CORPORELLES

	2022		2021
	Coût	Amortissement cumulé	Valeur nette
Enseigne	3 749 \$	3 561 \$	188 \$
Équipement informatique	45 499	36 734	8 765
Matériel de location	14 017	8 587	5 430
Mobilier et équipement	102 196	78 143	24 053
	165 461 \$	127 025 \$	38 436 \$

4. EMPRUNTS BANCAIRES

L'Organisme dispose d'une marge de crédit sous forme de carte de crédit VISA d'un montant autorisé de 50 000 \$ portant intérêt au taux de 8,45 %, sans garantie et renouvelable annuellement.

L'Organisme dispose d'une deuxième marge de crédit sous forme de carte de crédit VISA d'un montant autorisé de 50 000 \$ portant intérêt au taux de 8,45 %, sans garantie et renouvelable annuellement.

Service Accès-Emploi

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2022

5. DETTES DE FONCTIONNEMENT

	2022	2021
Comptes fournisseurs	41 020 \$	35 064 \$
Salaires et vacances	80 234	101 456
Sommes à remettre à l'État		
Retenues à la source et contributions	25 747	35 815
Taxes à la consommation	37 911	-
Subvention reçue en trop d'Emploi Québec	-	11 268
	184 912 \$	183 603 \$

6. APPORTS REPORTÉS

Les apports reportés représentent des ressources non dépensées qui, en vertu d'affectations d'origine externe, sont données à un projet spécifique.

Les variations survenues dans le solde des apports reportés sont les suivantes :

	2022	2021
SOLDE , début de l'exercice	10 083 \$	20 419 \$
Montants comptabilisés à titre de produits de l'exercice	(50 280)	(222 335)
Montants reçus au cours de l'exercice	50 280	217 239
Montants remboursés au cours de l'exercice	-	(5 240)
SOLDE , fin de l'exercice	10 083 \$	10 083 \$

7. DETTE À LONG TERME

	2022	2021
Emprunt, garanti par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme CUEC, sans intérêts ni modalités de remboursement jusqu'au 31 décembre 2023, portant intérêt au taux de 5 % par la suite, échéant en décembre 2025 ¹	40 000 \$	40 000 \$

¹ L'Organisme devra rembourser la subvention d'un montant de 20 000 \$ reçue en 2021 dans le cadre du programme compte d'urgence pour les entreprises canadiennes, si l'emprunt n'est pas remboursé avant le 31 décembre 2023.

Service Accès-Emploi

NOTES COMPLÉMENTAIRES

Au 30 juin 2022

8. APPORTS REPORTÉS AFFÉRENTS AUX IMMOBILISATIONS

Les apports reportés afférents aux immobilisations représentent des apports affectés ayant servis à l'acquisition d'équipement. Les variations survenues dans le solde des apports reportés pour l'exercice sont les suivantes :

	2022	2021
SOLDE, début de l'exercice	11 661 \$	8 260 \$
Apport affecté à l'achat d'équipement	-	5 397
Montants amortis dans les résultats	(3 113)	(1 996)
SOLDE, fin de l'exercice	8 548 \$	11 661 \$

9. ENGAGEMENT

Baux

L'Organisme s'est engagé par baux jusqu'en 2025 pour la location de bureaux. Le solde des engagements suivant ces baux s'établit à 52 545 \$. Les paiements minimums exigibles au cours des trois prochains exercices en vertu de ces baux sont les suivants :

2023 -	27 637 \$
2024 -	21 345 \$
2025 -	3 563 \$

10. INSTRUMENTS FINANCIERS

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est défini comme étant le risque que l'Organisme ne puisse pas satisfaire à ses obligations financières lorsqu'elles viennent à échéance. L'Organisme gère ce risque en tenant compte de ses besoins opérationnels et en recouvrant à son emprunt bancaire. L'Organisme établit des prévisions budgétaires afin de s'assurer de rencontrer ses obligations financières,

L'Organisme est exposé au risque de liquidité principalement en ce qui a trait à ses dettes de fonctionnement et à sa dette à long terme.

PRÉVISION BUDGÉTAIRE ANNUELLE (2021-2022)

PRÉVISION BUDGÉTAIRES

SERVICE ACCÈS-EMPLOI											
Budget 2022-2023											
	-0010	-0011	-0015	-0022	-0030	-0031	-0034	-0040	-0044	-0050	
	Services d'aide à l'emploi				PPIN - Projet préparatif insertion à l'emploi PPE		PPIS - Salaires participants (Livr'Avenir)		PPE Nouveau nom		Revenus autonomes
	Projet FIT				ICTE - Action Travail		Clientèle immigrante		NOUVEAU NOM - PPE		Boutique-Atelier (marché aux puces)
	Budget annuel				Budget annuel		Budget annuel		Budget annuel		Budget annuel
											BUDGET ANNUEL
Salaires	331 800,89 \$	- \$	135 874,20 \$	43 472,00 \$	141 404,64 \$	181 545,00 \$	- \$	56 154,48 \$	- \$	- \$	890 251,21 \$
Vacances acquises	27 037,53 \$	- \$	12 092,80 \$	4 347,20 \$	- \$	7 261,80 \$	- \$	4 997,75 \$	- \$	- \$	55 737,08 \$
Sous-total - Salaires & traitements	358 838,42 \$	- \$	147 967,00 \$	47 819,20 \$	141 404,64 \$	188 806,80 \$	- \$	61 152,23 \$	- \$	- \$	945 988,29 \$
Assurance emploi 1,650%	5 920,83 \$	- \$	2 441,46 \$	789,02 \$	2 333,18 \$	3 115,31 \$	- \$	1 009,01 \$	- \$	- \$	15 608,81 \$
Régime québécois d'ass. parentale 0,692%	2 483,16 \$	- \$	1 023,93 \$	330,91 \$	978,52 \$	1 306,54 \$	- \$	423,17 \$	- \$	- \$	6 546,23 \$
C.S.S.T. services 1,122% projets 3,60%	4 026,17 \$	- \$	1 660,19 \$	536,53 \$	5 217,83 \$	4 908,98 \$	- \$	2 256,52 \$	- \$	- \$	18 606,22 \$
Régie des rentes du Qc 6,15%	22 068,56 \$	- \$	9 099,97 \$	2 940,88 \$	8 696,39 \$	11 611,62 \$	- \$	3 760,86 \$	- \$	- \$	58 178,28 \$
Fonds des services de santé Qc 2,5%	8 970,96 \$	- \$	3 699,18 \$	1 195,48 \$	3 535,12 \$	4 720,17 \$	- \$	1 528,81 \$	- \$	- \$	23 649,72 \$
Comm. Normes du travail 0,06%	215,30 \$	- \$	88,78 \$	28,69 \$	84,84 \$	113,28 \$	- \$	36,69 \$	- \$	- \$	567,58 \$
Ordre professionnel	3 200,00 \$										3 200,00 \$
Assurances collectives 50%	26 000,00 \$										26 000,00 \$
Programme d'aide aux employés et leur famille	1 200,00 \$										1 200,00 \$
Régime d'épargne retraite	6 375,00 \$										6 375,00 \$
autres avantages	(41 462,06) \$		10 209,72 \$	3 299,52 \$	9 756,91 \$	- \$		4 219,50 \$			(13 976,41) \$
Sous-total - Avantages sociaux	38 997,92 \$	- \$	28 223,23 \$	9 121,03 \$	30 602,79 \$	25 775,90 \$	- \$	13 234,56 \$	- \$	- \$	145 955,44 \$
Total du coûts des ressources humaines	397 836,35 \$	- \$	176 190,23 \$	56 940,23 \$	172 007,43 \$	214 582,70 \$	- \$	74 386,79 \$	- \$	- \$	1 091 943,73 \$
Loyer	20 850,00 \$		6 900,00 \$		20 700,00 \$				40 350,00 \$		88 800,00 \$
Électricité et chauffage	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	3 200,00 \$	- \$	- \$	- \$	3 200,00 \$
Conciergerie	1 000,00 \$						2 000,00 \$		500,00 \$		3 500,00 \$
Télécommunication	5 000,00 \$		900,00 \$		3 000,00 \$		1 000,00 \$	720,00 \$	1 050,00 \$		11 670,00 \$
Outils informatiques - mensualités et réparations	5 000,00 \$		600,00 \$		2 000,00 \$		500,00 \$		200,00 \$		8 300,00 \$
Assurances	1 300,00 \$		1 000,00 \$		1 300,00 \$				1 000,00 \$		4 600,00 \$
Frais bancaires	20,00 \$						1 000,00 \$		200,00 \$		1 220,00 \$
Vérifications comptables	(900,00) \$		2 000,00 \$		1 500,00 \$		400,00 \$		620,00 \$		3 620,00 \$
Fournitures de bureau	4 000,00 \$		600,00 \$	1 000,00 \$	3 600,00 \$		1 400,00 \$		1 500,00 \$		12 100,00 \$
Courrier et frais postaux	200,00 \$						100,00 \$		100,00 \$		400,00 \$
Déplacement et repas	2 500,00 \$	- \$	6 096,00 \$	2 962,58 \$	1 500,00 \$		1 200,00 \$		1 675,00 \$		15 933,58 \$
Publicité	8 000,00 \$						3 250,00 \$		1 500,00 \$		12 750,00 \$
Formation des employés	4 500,00 \$						2 500,00 \$		1 000,00 \$		8 000,00 \$

SERVICE ACCÈS-EMPLOI											
Budget 2022-2023											
	-0010	-0011	-0015	-0022	-0030	Livr'Avenir -0031	-0034	allocation -0040	PPE Nouveau nom -0044	Revenus autonomes -0050	
	Services d'aide à l'emploi	Projet FIT	ICTE - Action Travail	Clientèle immigrante	PPIN - Projet préparatif insertion à l'emploi PPE	PPIS - Salaires participants (Livr'Avenir)	- Livr'Avenir	NOUVEAU NOM - PPE	Boutique-Atelier (marché aux puces)	Livr'Avenir boutiques & cantine et projet récup	
Associations et membership	2 801,71 \$				5 800,00 \$		500,00 \$		- \$	9 101,71 \$	
Événements	- \$									- \$	
Divers	1 000,00 \$						200,00 \$	- \$	200,00 \$	1 400,00 \$	
Frais bancaires - projets	- \$									- \$	
Vérifications comptables - projets	- \$									- \$	
Frais de gestion de projets	(32 989,01) \$	2 098,40 \$	6 563,77 \$		8 456,30 \$		4 341,99 \$	4 536,41 \$	6 992,14 \$	- \$	
Équipements informatiques	1 500,00 \$							- \$	500,00 \$	2 000,00 \$	
Meubles et équipements (non-informatique)	3 000,00 \$								2 000,00 \$	5 000,00 \$	
Matériaux	- \$								3 000,00 \$	3 000,00 \$	
Électricité - projets	- \$									- \$	
Télécommunication - projets	- \$									- \$	
Honoraires professionnels (Contribution en Services)	250,00 \$								20 000,00 \$	20 250,00 \$	
Amélioration locative	5 000,00 \$								1 000,00 \$	6 000,00 \$	
Location de salles	- \$									- \$	
Total de coûts de fonctionnement	32 032,70 \$	2 098,40 \$	24 659,77 \$	3 962,58 \$	47 856,30 \$	- \$	21 591,99 \$	5 256,41 \$	83 387,14 \$	- \$	220 845,29 \$
Formations des participants			5 250,00 \$			- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	5 250,00 \$
Subventions salariales		18 375,00 \$	17 500,00 \$			- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	35 875,00 \$
Équipements de sécurité / formations emploi						- \$	- \$	500,00 \$	- \$	- \$	500,00 \$
Total du soutien aux participants	- \$	18 375,00 \$	22 750,00 \$	- \$	- \$	- \$	- \$	500,00 \$	- \$	- \$	41 625,00 \$
Coûts Livr'Avenir											- \$
Coûts Boutique-Atelier											- \$
Total des coûts de matières premières	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$	- \$
											- \$
	429 869,05 \$	20 473,40 \$	223 600,00 \$	60 902,81 \$	219 863,73 \$	214 582,70 \$	21 591,99 \$	80 143,20 \$	83 387,14 \$	- \$	1 354 414,02 \$

SERVICE ACCÈS-EMPLOI											
Budget 2022-2023											
	-0010	-0011	-0015	-0022	-0030	-0031	-0034	-0040	-0044	-0050	
					Livr'Avenir			PPE Nouveau nom		Revenus autonomes	
	Services d'aide à l'emploi	Projet FIT	ICTE - Action Travail	Clientèle immigrante	PPIN - Projet préparatif insertion à l'emploi PPE	PPIS - Salaires participants (Livr'Avenir)	- Livr'Avenir	NOUVEAU NOM - PPE	Boutique-Atelier (marché aux puces)	Livr'Avenir boutiques & cantine et projet récup	
											- \$
Encaisse au 30 juin 2021 (avant régules)	47 346,00 \$						- \$				47 346,00 \$
Vacances à payer - cumulées l'année précédente	- \$	- \$	- \$		- \$	- \$				- \$	- \$
Vac. acquises - a payable l'an prochain	- \$										- \$
Services Québec	209 723,00 \$		206 100,00 \$		219 863,00 \$	214 582,70 \$	4 000,00 \$	80 143,20 \$			934 411,90 \$
Services Québec - Services aux employeurs	5 000,00 \$						- \$		- \$		5 000,00 \$
Subventions salariales (ICTE & autres)			17 500,00 \$								17 500,00 \$
Mandats d'entreprises (RH et autres)		15 000,00 \$									15 000,00 \$
CNESST Direction régionale du BSL	15 000,00 \$										15 000,00 \$
Immigration, Francisation en Intégration Québec				61 702,81 \$							61 702,81 \$
Partenaires - Table Ad hoc											- \$
Partenaires - Événements et activités (inc. Salon)	20 000,00 \$										20 000,00 \$
Associations - RSSMO / CEIQ		18 835,00 \$									18 835,00 \$
Centre de services scolaire du Fleuve-et-des-Lacs	6 000,00 \$										6 000,00 \$
Centre de services scolaire Matanie-Vallée (Forester)	3 500,00 \$										3 500,00 \$
Autofinancement - Revenus autonomes											- \$
MRC / CLD - Les Basques & Témiscouata	- \$								6 000,00 \$		6 000,00 \$
Régie intermunicipale des déchets Témiscouata									47 000,00 \$		47 000,00 \$
Autres produits	- \$										- \$
Ventes - Livr'Avenir							15 000,00 \$				15 000,00 \$
Ventes - Boutique-Atelier									40 000,00 \$		40 000,00 \$
Rationalisation des coûts	85 000,00 \$										85 000,00 \$
Recherche de financement	21 000,00 \$										21 000,00 \$
Total du financement	412 569,00 \$	33 835,00 \$	223 600,00 \$	61 702,81 \$	219 863,00 \$	214 582,70 \$	19 000,00 \$	80 143,20 \$	93 000,00 \$	- \$	1 354 795,71 \$
											- \$
Exédent (insuffisance)	(17 300,05) \$	13 361,60 \$	- \$	800,00 \$	(0,73) \$	- \$	(2 591,99) \$	- \$	9 612,86 \$	- \$	381,69 \$

RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX

(Extrait)

SECTION V – LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 17 - COMPOSITION

- 17.1 Les affaires de l'organisme sont administrées par un conseil d'administration composé de sept (7) membres;
- 17.2 Ces personnes doivent être majeures et résider sur le territoire de la M.R.C. du Témiscouata et des Basques;
- 17.3 ~~Dans le souci d'assurer la représentativité de l'ensemble des territoires desservis, le conseil d'administration devrait préférablement être formé de représentants provenant de chacun des territoires suivants : secteur du Transcontinental (Rivière Bleue, Pohénégamook, Saint-Athanasie, Saint-Elzéar, Saint-Eusèbe, Packington, Saint-Marc-du-Lac-Long et Saint-Jean-de-la-Lande); secteur de l'Est du Lac (Lac-des-Aigles, Biencourt, Squatec, Lejeune, Lots-Renversés, Saint-Juste-du-Lac et Auclair); secteur de la 185 (Cabano, Notre-Dame-du-Lac, Dégolis, St-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Honoré et Saint-Pierre-de-Lamy) et secteur des Basques (Notre-Dame-des-Neiges, Saint-Clément, Saint-Éloi, Sainte-Françoise, Saint-Guy, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Sainte-Rita, Saint-Simon et Trois-Pistoles).~~

Proposition de remplacer par le libellé suivant :

- 17.3^(coû) Dans le souci d'assurer une représentativité de l'ensemble des territoires desservis, la composition du conseil d'administration devrait être formée de personnes issues de territoires variés qui reçoivent des prestations de services de Service Accès-Emploi. Il s'agit d'une suggestion et non d'une obligation en fonction de la disponibilité et de l'intérêt des personnes souhaitant être membre du conseil d'administration de Service Accès-Emploi.
- 17.4 Dans le souci d'assurer un niveau de compétence nécessaire à la gouvernance de l'organisme, le conseil d'administration devrait préférablement être formé de représentants œuvrant ou ayant œuvré au sein de milieux professionnels variés : administration publique ou privée, gestion des ressources humaines, affaires, éducation, services, communautaire, institutionnel, entreprises privées et/ou coopératives, entrepreneuriat, travail autonome, etc.

Article 18 - ÉLIGIBILITÉ

- 18.1 Pour être éligibles aux postes d'administrateurs, les candidats devront être membres en règle de l'organisme et être présents à l'assemblée au moment de l'élection ou avoir signifié par écrit leur accord;
- 18.2 Les membres du Conseil ne sont pas rémunérés, seules les dépenses qu'ils effectuent pour la corporation et préalablement autorisées par le Conseil sont remboursables;
- 18.3 Le nouvel élu acceptera de signer la Déclaration de l'administrateur ayant pour sujets : l'acceptation du mandat, l'adhésion à la mission et aux différents codes d'éthique, l'absence de conflits d'intérêts, les activités de lobbying et la protection des renseignements personnels.

Article - 19 PROCÉDURE D'ÉLECTION

- 19.1 Au point de l'ordre du jour « d'élection », l'assemblée élit un président d'élection qui ne pourra être mis en candidature;
- 19.2 Le secrétaire ou le président d'élection a pour rôle de recevoir les mises en candidature, d'en vérifier la validité et l'éligibilité;
- 19.3 Pour être valide, chaque candidature doit être appuyée par un membre;
- 19.4 S'il y a le même nombre de candidatures que le nombre de postes à combler, l'élection est faite par acclamation;
- 19.5 Dans le cas où il y a plus de candidatures que le nombre de postes au pouvoir, l'élection se fait à scrutin secret. Pour être élue, la personne doit recevoir la majorité des votes.

Article – 20 MANDAT

- 20.1 La durée du mandat est de deux (2) ans et tout administrateur sera ré-éligible;
- 20.2 La moitié du nombre des administrateurs vient en élection chaque année; les sièges aux numéros pairs sont en élection les années paires et les sièges aux numéros impairs sont en élection les années impaires;
- 20.3 Les administrateurs qui doivent sortir de charge après la première année de l'application du présent article sont désignés au hasard.

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

ÉLECTIONS

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Siège	Nom	Secteur géographique
1	Louise Bérubé	Transcontinental
2*	Christiane Roy, vice-présidente	Transcontinental
3	André Chouinard, président	Est du Lac
4*	Vicky Thériault, administratrice	Secteur de la 185
5	Gaétan Ouellet, secrétaire trésorier	Secteur de la 185
6*	Sandy Lebel, administratrice	Basques
7	Vacant	

* Sièges en élection AGA 2022

N.B. Tous les administrateurs en élection sont rééligibles