

Rapport annuel



2010-2011

Le rétablissement

Déposé le 14 juin 2011
lors de la 20^e assemblée générale

TABLES DES MATIERES

<i>Mot de la présidente</i>	5
<i>Mot de la directrice</i>	7
1. <i>Un peu d'histoire</i>	9
1.1 <i>Contexte d'émergence de l'organisme et balises organisationnelles</i>	9
1.2 <i>Des besoins actuels à répondre</i>	10
1.3 <i>La vie associative et ses composantes</i>	11
1.4 <i>La mission</i>	14
1.5 <i>Les valeurs</i>	15
1.6 <i>L'approche</i>	15
1.7 <i>Le programme</i>	17
2. <i>Les services offerts</i>	17
2.1 <i>Les services d'accueil</i>	18
2.2 <i>Les services d'intégration socioprofessionnelle</i>	19
2.3 <i>Les activités complémentaires</i>	24
2.4 <i>Place à l'innovation</i>	27
3. <i>Les statistiques</i>	29
3.1 <i>Scolarité déclarée lors de l'inscription</i>	30
3.2 <i>Statut résidentiel</i>	30
3.3 <i>Territoires de CLSC</i>	31
3.4 <i>D'autres réalisations</i>	32
4. <i>Des acteurs importants de la vie quotidienne</i>	34
4.1 <i>Les membres du personnel</i>	34
4.2 <i>Le comité des participantes et des participants</i>	37
4.3 <i>Des partenaires essentiels</i>	38
4.4 <i>Les partenaires du réseau de la santé et des services sociaux</i>	39
4.5 <i>Les groupes de travail et les associations</i>	40
4.6 <i>Les partenaires de la communauté de pratique</i>	41
4.7 <i>La population</i>	42
5. <i>Les perspectives d'avenir</i>	43
6. <i>Les annexes</i>	45

MOT DE LA PRÉSIDENTE



Avez-vous remarqué la page couverture du présent document et sur le carton-volant conçu pour faire connaître Croissance Travail, cette illustration tellement représentative du ressort qui propulse chaque membre de Croissance Travail et l'organisme tout entier vers son avenir ?

Avez-vous repéré cette bulle vide qui attend un projet pour répondre à l'interrogation: **«Oh toi, mon avenir, qu'est-ce que tu caches dans ton sac à dos ?»** Comme chacun sait, la nature a horreur du vide, et, naturellement, l'avenir, lui aussi, a horreur du vide ! Mais heureusement, il y a ce *sac*, au dos de chacun, plein de ressources à découvrir et à mettre ensemble en valeur !

L'année 2010-2011 sur laquelle porte ce rapport était la deuxième du chantier abordé dans le cadre de la planification stratégique 2009-2012 adoptée le 7 avril 2009. Le souffle de renouveau issu de ce chantier était palpable tout au long de l'année, même pour les membres du Conseil d'administration qui s'est réuni à huit reprises, plus trois rencontres du *comité exécutif* (Sonia Charland, Pierre Gromaire et la présidente du C.A., Chantal Masson-Bourque), et la participation de plusieurs de ses membres dans des comités spécifiques (Louise Vallée au *comité d'équité salariale*, Monelle Parent au *comité de planification stratégique*, Louise Vallée et Sonia Charland au *comité des ressources humaines*). C'est vous dire que votre conseil d'administration s'est senti particulièrement impliqué pour soutenir cet élan.

Lors de la dernière assemblée générale, vous avez élu monsieur Jean Pelletier qui s'est joint à monsieur Normand Benoît à titre de représentant des participants. Par ailleurs, le personnel a choisi une nouvelle représentante, madame Julie Mercier, remplacée occasionnellement par madame Micheline Ouellet, à titre d'observatrice. Nous les avons accueillis avec beaucoup de plaisir et d'estime pour leurs interventions.

Au cours de nos huit rencontres, nous avons examiné avec minutie les nombreux points présentés à notre réflexion par votre directrice, madame Lynda Hébert, et pris les décisions qui s'imposaient pour :

- sauvegarder les ressources financières,
- les répartir équitablement,
- assurer le soutien de la qualité et de la mise à jour des compétences du personnel,
- favoriser l'exploration de nouvelles avenues extraites du fameux sac à dos de l'avenir.

Pour sauvegarder les ressources financières, il a fallu investir pour réorienter les opérations de bingo qui apportent un revenu substantiel à Croissance Travail. Il a fallu également engager un avocat pour plaider la reconnaissance de l'organisme comme «centre d'aide pour les personnes en difficulté» par la CSST (commission de santé et sécurité au travail) et ainsi maintenir un niveau de cotisation adéquat.

Pour la répartition équitable des ressources, en application de la loi sur l'équité salariale, et suivant les principes d'équité communautaire en vigueur dans le réseau, il a été décidé d'ajuster les salaires de la secrétaire-comptable, de la secrétaire-

réceptionniste et de la directrice générale au niveau qui leur revient en toute justice, en fonction des tâches qu'elles assument.

Pour assurer le maintien d'une ressource précieuse, il a été décidé de renouveler l'engagement de notre pair-aidant, monsieur Sébastien Boislard. On a également engagé un consultant pour la fructueuse démarche de consolidation de l'équipe.

Pour l'exploration de nouvelles avenues, votre présidente du conseil d'administration a assisté à la séance d'information sur «les entreprises d'économie sociale» à la suite de laquelle il a été décidé de mettre un terme à cette voie sans issue. Par contre, les membres du conseil d'administration ont appuyé avec conviction toutes les démarches nécessaires au maintien du milieu de travail pilote à l'Externat St-Jean-Eudes.

De plus votre conseil d'administration a mandaté votre directrice pour affirmer la solidarité de Croissance Travail avec d'autres organismes communautaires du réseau social, pour la défense des programmes d'aide aux personnes éloignées du milieu du travail et pour la discussion et le rejet d'une convention PSOC proposée par le ministère de la santé et des services sociaux, mais peu adaptée aux réalités que vivent ces organismes.

En dépit d'un budget fragilisé par l'interruption des revenus de bingo et par les ajustements de salaires requis par la loi, et dans les limites de la prudence inhérente à sa mission, croyez que votre conseil d'administration persistera à soutenir l'innovation et les idées qui lui seront présentées dans le cadre du prochain plan d'action.

Depuis deux ans, le conseil d'administration jouit d'une remarquable stabilité dans sa composition quant aux membres issus de la collectivité, ce qui favorise le déroulement fécond et harmonieux des réunions. Tous les membres de l'actuel Conseil ont accepté avec empressement de renouveler leur engagement, et je les en remercie vivement. Si vous continuez à nous accorder votre confiance, croyez qu'il nous tient à cœur de l'honorer dans l'intérêt de chacun de vous, et pour le meilleur acheminement de l'organisme bien vivant qu'est Croissance Travail vers son vingtième anniversaire.

Travailler à votre croissance en explorant et soutenant tous les recoins de ce *sac à dos* plein des ressources de votre avenir, c'est un honneur pour nous, car nous sommes persuadés ...

*qu'à la place d'être malheureux,
c'est possible de vivre mieux ...*

Chantal Masson-Bourque,
Présidente du Conseil d'administration

MOT DE LA DIRECTRICE

Réussir notre virage «rétablissement»...



Voilà une courte phrase qui figure bien haut, au sommet de notre planification stratégique 2009-2012. Ce premier objectif rallie rapidement tous les acteurs. C'est l'orientation première à laquelle tous adhèrent. Elle donne un sens aux réflexions, aux actions et aux interventions visant l'amélioration de la qualité de vie de ces personnes qui partagent notre quotidien.

Depuis ses débuts, Croissance Travail est résolument engagé dans la voie du respect de la personne, de ses forces, de son rythme et de ses capacités. Croissance Travail est fier de ses racines communautaires. À l'écoute des personnes qui y gravitent quotidiennement, l'organisme a toujours le souci de connaître leur avis, de les impliquer dans les décisions qui les concernent. Il dispose des structures nécessaires pour favoriser la prise de parole de tous les acteurs, dans les décisions essentielles à une vie démocratique pleine et entière. Malgré la présence de tous ces ingrédients favorables, réussir notre virage « rétablissement » représente néanmoins un défi de taille.

Selon une définition bien connue, le rétablissement est « une façon de mener une vie satisfaisante, prometteuse et productive, malgré les limites imposées par la maladie ». C'est donc une façon de vivre sa vie, une attitude et une manière d'approcher les défis quotidiens. Le rétablissement comporte une dimension d'intégralité impliquant l'accueil de la personne dans sa globalité. Croissance Travail situe son intervention au plan socioprofessionnel. L'organisme accompagne la personne dans le développement d'un savoir-être et d'un savoir-faire qui sont des composantes fondamentales du rôle de travailleur.

Réussir notre virage « rétablissement » implique donc que l'on s'ouvre aux autres dimensions de la personne sans pour autant oublier notre mission première. Tout au long de l'année, cette réalité suscite de nombreux questionnements et une diversification des pratiques.

Plusieurs écrits font ressortir la réalisation d'activités significatives pour la personne comme étant une caractéristique importante du processus de rétablissement. Croissance Travail accueille des personnes pour qui, l'activité significative est le travail. Ce besoin a été et sera toujours le fondement de l'organisme. C'est la motivation première qui fait qu'une personne frappe à la porte de Croissance Travail. Malgré ce point commun à tous les participants, les nombreux processus de rétablissement dont ils nous témoignent démontrent qu'il y en a toute une diversité.

Le rétablissement, pour certaines personnes, exige un lieu d'appartenance, d'entraide pour se rencontrer entre pairs, un endroit où l'on se sent reconnu. Ces participants

démontrent que l'action dans le travail permet de se réaliser, de reprendre confiance en prenant sa place dans un groupe de personnes qui se ressemblent et qui s'impliquent ensemble dans la communauté, avec le soutien quotidien d'une ressource professionnelle. Depuis ses débuts, Croissance Travail répond à ce besoin.

Pour d'autres individus, le processus de rétablissement, bien qu'axé également sur l'action et la réalisation, implique une accessibilité aux mêmes ressources, services et activités que le reste de la population. Ces participants manifestent leur volonté de se rétablir de l'exclusion sociale, de la stigmatisation et de la honte. Le besoin de soutien est présent mais il se traduit autrement et il exige des réponses novatrices.

Le processus de rétablissement dans la diversité de ses manifestations pose donc à tous les acteurs de l'organisme de nouveaux défis notamment; cultiver le rêve, se doter de projets porteurs d'espoir, trouver des mots pour les « dire », apprendre à prendre des risques et faire l'expérience du changement. Ces nombreux défis teintent résolument les réflexions et les actions de la dernière année, inspirant les décisions, les choix de projets et influant fortement sur l'expérience de la vie quotidienne, tant dans les milieux de travail de la communauté qu'au sein de l'organisme.

Cette nouvelle édition du rapport annuel présente les réalisations des douze derniers mois tout en traçant les grandes lignes de l'important cheminement vers le rétablissement amorcé collectivement. En terminant, j'aimerais remercier sincèrement toutes ces personnes qui, par leur adhésion à la mission, le témoignage de leurs expériences, leur prise de parole et leur implication dans l'organisme contribuent aux réflexions et aux réalisations de la dernière année. Encore une fois, l'énergie et le dynamisme des participants, du personnel, du conseil d'administration et des partenaires font la différence pour que Croissance Travail devienne le lieu privilégié « Là où se rétablir devient possible! ».

Et maintenant, je m'associe aux membres du personnel et du conseil d'administration pour vous souhaiter à tous, une bonne lecture !

Lynda Hébert
Directrice générale

1. UN PEU D'HISTOIRE

Les années 2000 s'amorcent sous le signe du rétablissement. D'objet des services, les personnes utilisatrices souhaitent devenir des sujets engagés dans l'action, résolument décidées à prendre leur place et à exercer leur citoyenneté à part entière. Elles revendiquent leur droit à être informées et outillées pour réaliser les rêves et les projets qu'elles auront définies elles-mêmes. Voilà autant d'aspirations légitimes qui ne pourront qu'influencer le développement de nouvelles pratiques axées sur la relation avec la personne à l'intérieur d'un projet d'intégration socioprofessionnel.

1.1 Contexte d'émergence de l'organisme et balises organisationnelles

Dans les années 90, inspiré du développement des concepts de réadaptation sociale et de réinsertion communautaire, un nouveau mouvement de désinstitutionalisation se déroule dans la région de Québec. On assiste au retour dans la société de personnes hospitalisées depuis de nombreuses années. Des ressources résidentielles et une diversité de services spécialisés se développent alors pour faciliter leur intégration et leur maintien dans la communauté.

Conformément à la nouvelle politique québécoise en santé mentale, c'est à cette époque que le Centre hospitalier Robert-Giffard (CHRG) s'interroge sur les possibilités de réintégration socioprofessionnelle de sa clientèle. Dans ce contexte émerge l'idée de développer un nouveau modèle de ressource travail, pour favoriser la réinsertion sociale de celle-ci. Le milieu communautaire de la santé mentale est sollicité pour concrétiser ce nouveau développement.

C'est ainsi qu'en juin 1991, un protocole d'entente est signé entre le CHRG et une nouvelle corporation, Croissance Travail. L'organisme s'engage alors à développer dans la communauté, un modèle novateur ayant pour but d'offrir à la personne des moyens de rehausser son niveau de compétences sur les plans social et professionnel de façon à ce qu'elle puisse réaliser une intégration optimale dans les différents milieux qu'elle fréquente. Dès 1994, l'organisme se voit décerner le prix d'excellence « Soutien aux groupes les plus vulnérables Persillier-Lachapelle » par le ministère de la santé et des services sociaux. Croissance Travail a su relever le défi de l'innovation.

La fin des années 90 suscite une nouvelle mutation. Inspiré du mouvement des utilisateurs américains de services en santé mentale, un nouveau concept prend forme : la réappropriation du pouvoir d'agir. Les personnes veulent être impliquées dans les décisions qui les concernent et être entendues dans les décisions qui relèvent de l'organisation des services qui leur sont offerts.

L'année 1997 est déterminante dans l'histoire de Croissance Travail. Le transfert des ateliers Centre-ville, alors gérés par le CHRG, vers l'organisme facilite sa consolidation et permet son emménagement, en 1998, dans ses locaux actuels où l'on

regroupe sous un même toit un atelier, une cafétéria et l'ensemble des bureaux administratifs. De nouvelles pratiques émergent, visant à susciter la vie associative à tous les niveaux de l'organisme. Elles se définissent rapidement comme autant d'opportunités, de contextes d'appropriation du pouvoir proposés aux participants.

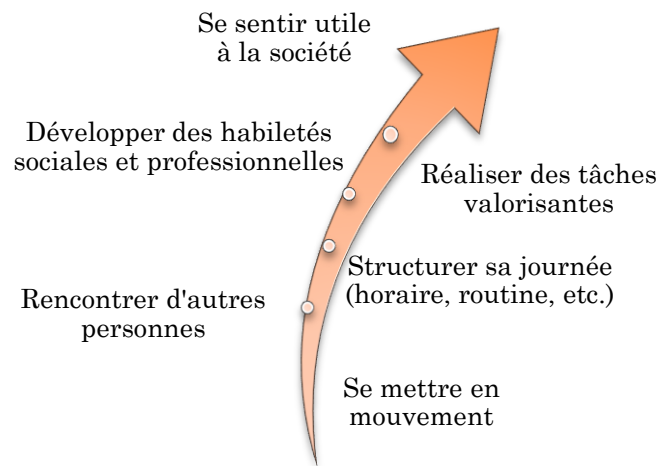
1.2 Des besoins actuels à répondre

Les services de Croissance Travail s'adressent à des personnes adultes qui vivent une problématique de santé mentale et qui souhaitent se réaliser par le travail. Plus spécifiquement, il s'agit de personnes *confrontées à des contraintes majeures* au plan de l'intégration socioprofessionnelle, qui manifestent de l'intérêt pour se mettre en mouvement afin de surmonter ces obstacles. Certaines de ces personnes ont besoin d'aide pour une période indéterminée afin d'atteindre le plus haut niveau d'autonomie possible. L'expérience démontre que les besoins de la clientèle desservie, bien que diversifiés, peuvent se regrouper selon deux trajectoires :

a) La participation sociale

Ces besoins sont spécifiquement axés sur la gestion du quotidien. Par sa participation à Croissance Travail, la personne recherche des opportunités de :

Ces besoins témoignent d'une préoccupation de la personne pour préserver son équilibre, ses acquis ou encore son désir d'une intégration optimale dans la communauté.



b) Le retour aux études ou l'intégration à l'emploi

Ces besoins, bien qu'initialement axés sur la vie quotidienne, s'orientent rapidement vers le développement des habiletés sociales et professionnelles nécessaires à la réalisation d'un projet de vie. Le besoin d'encadrement sur une base quotidienne demeure. Cependant, la volonté de retourner aux études ou d'intégrer éventuellement un emploi est le moteur principal de la participation.

1.3 La vie associative et ses composantes

a) La corporation

Croissance Travail est une personne morale à but non lucratif constituée le 13 décembre 1991, en application de la partie III de la Loi sur les compagnies du Québec. Par ses règlements généraux, elle définit ses catégories de membres et les principaux éléments de son fonctionnement.

Les membres actifs sont l'âme de la corporation. Ce sont eux qui font vivre l'organisme, qui le font progresser assurant sa fidélité à la mission qu'elle s'est donnée. Au 31 mars 2011, la corporation en compte cent quatre-vingt-onze (191) dont la majorité est constituée de personnes qui participent aux activités de l'organisme.

Annuellement, la corporation tient une séance publique d'information ainsi qu'une assemblée générale de ses membres au cours de laquelle on procède à l'élection du conseil d'administration. En 2010, l'information sur ces activités est rendue publique dans le « Québec Hebdo » et sur le site internet de l'organisme. Elle fait aussi l'objet d'un affichage dans nos locaux ainsi que dans chacun des milieux de travail de la communauté.

L'assemblée générale annuelle se déroule le 15 juin 2010. Quarante-cinq (45) personnes y assistent dont vingt-sept (27) membres actifs de la corporation.

Composition du conseil d'administration en 2010-2011

Chantal Masson-Bourque <i>présidente</i>	Altiste et Chef de chœur, professeure émérite, Faculté de musique, Université Laval.
Jean Pelletier <i>administrateur</i>	Issu du collège électoral des personnes participantes.
Julie Mercier observatrice	Représentante élue par les membres du personnel
Louise Vallée <i>administratrice</i>	Avocate, retraitée de la Ville de Québec.
Lynda Hébert	Directrice générale
Michel Yacoub <i>administrateur</i>	Courtier Sécurité financière, Assurances générales, rentes d'invalidité.

Monelle Parent <i>administratrice</i>	Coordonnatrice de solutions d'affaires, Services Québec.
Normand Benoit <i>administrateur</i>	Issu du collège électoral des personnes participantes.
Pierre Gromaire <i>secrétaire-trésorier</i>	Agent de recherche, Coordination de l'enseignement et de la recherche du CSSS de la Vieille-Capitale.
Sonia Charland <i>vice-présidente</i>	Directrice d'ÉquiTravail.

Le conseil d'administration de Croissance Travail regroupe des personnes bénévoles provenant de différents secteurs de la collectivité. Deux représentants issus du collège électoral des personnes participantes en sont membres. Un membre du personnel élu par ses pairs y siège comme observateur.

Gardien de la philosophie, des orientations et de la mission de l'organisme, le conseil d'administration se compose de personnes dotées de compétences complémentaires et variées. En 2010-2011, huit rencontres régulières se déroulent en plus d'une rencontre avec les membres du personnel pour souligner le début de la nouvelle année. À plusieurs reprises, l'implication de membres du conseil d'administration est sollicitée afin de favoriser l'avancement des travaux de différents comités de travail.

Le champ de préoccupations du conseil d'administration est vaste et complexe. Au cours de la dernière année, plusieurs questions retiennent son attention, notamment :

- L'accueil de deux nouveaux membres : madame Julie Mercier, représentante du personnel et monsieur Jean Pelletier, représentant des participants.
- Les nombreux chantiers entourant la planification stratégique 2009-2012.
- La consolidation du milieu de travail à l'Externat St-Jean-Eudes. (correspondances, rencontres, etc).
- La gestion financière de l'organisme :
 - défendre les intérêts de l'organisme auprès de la CSST par l'embauche d'une ressource spécialisée ;
 - réaliser un premier exercice d'équité salariale et communautaire ;

- décider de la rupture d'avec l'ancien gestionnaire de la salle de bingo ;
- choisir de s'associer à un nouveau groupe, «*Les Amis du bingo Jean-Talon*», désireux de travailler à la mise en place d'une nouvelle activité d'autofinancement par une licence de bingo.

Le conseil d'administration exerce également sa vigilance sur toutes questions susceptibles d'influer sur la qualité de vie des participants et sur l'organisme. Il s'intéresse particulièrement :

- à la démarche du RACOR visant à préserver l'accès aux personnes éloignées du marché du travail dans le cadre des programmes d'aide et d'accompagnement social (INTERAGIR/ACTION) ;
- aux travaux de la Coalition des tables de regroupements d'organismes communautaires dans le cadre des discussions portant sur un projet de convention PSOC, peu adapté aux réalités des organismes communautaires.

Dans ces dossiers importants, il prend position et témoigne son appui à ces deux instances qui pilotent les représentations auprès des ministères concernés (ministère de la santé et des services sociaux et ministère de la solidarité sociale).

b) Le Comité des participantes et des participants

Initié en 1996, ce groupe de travail a la responsabilité de transmettre les besoins des participants au conseil d'administration par l'entremise de ses deux représentants. Annuellement en juin, il supervise le processus électoral visant à combler ces postes au conseil d'administration. Ce comité joue un rôle important d'animation de la vie communautaire à Croissance Travail. Il organise, gère et prépare les diverses activités à caractère social destinées aux personnes participantes. Pour ce faire, annuellement, il se voit confier un budget qu'il bonifie en sollicitant des commandites auprès des commerçants du secteur.

Deux représentants de l'atelier, un représentant des placements individuels ainsi qu'un représentant de chacun des milieux de travail de la communauté y siègent. Les représentants au conseil d'administration élus par l'ensemble des participants en sont également membres. Une agente d'intégration accompagne ce comité.

c) La démocratie dans la vie associative

La démocratie dans la vie associative est une richesse qui teinte les structures décisionnelles de l'organisme. Les dernières années sont particulièrement fertiles sur ce plan puisque la démarche de planification stratégique et les actions qui en découlent offrent aux participants une opportunité de prise de parole sur tous les aspects de l'organisme. Ils sont ainsi partie prenante des réflexions qui inspireront le développement de Croissance Travail.

En 2010-2011, l'organisme innove en offrant aux membres de la corporation une séance de formation sur le fonctionnement corporatif et le déroulement d'une

assemblée générale. Cette nouvelle activité remporte un vif succès auprès d'anciens et de nouveaux participants.

Croissance Travail s'inscrit dans le courant du rétablissement. L'appropriation du pouvoir en est une composante essentielle considérant que l'espoir peut naître lorsqu'une personne a le sentiment d'avoir une influence sur les événements et sur son environnement. L'organisme crée des activités pour informer les participants sur différents sujets qui les concernent. Il leur offre également différentes opportunités afin de favoriser le développement de leur pouvoir d'agir : ce qui contribue davantage à outiller chaque individu au plan de ses habiletés à prendre ses décisions, à faire ses choix bref, à s'engager résolument dans son processus de rétablissement.

1.4 La mission

Au cours de l'année 2009-2010, l'organisme prend la décision de revoir sa mission. Elle se lit maintenant comme suit :

Croissance Travail est un organisme communautaire dont la mission est d'offrir des services d'intégration sociale et professionnelle visant le *rétablissement** de la personne ayant des problèmes de santé mentale au moyen d'activités de travail bénévole.

**«Le rétablissement est plutôt une attitude, une prise de position et une façon d'aborder les défis que chaque jour nous apporte».*

Source : Deegan, Patricia E., Le rétablissement : un itinéraire du cœur, paru dans le Partenaire, Vol.5, No.1, Printemps 1996

Quelques considérants explicatifs de la mission

Bien que le mandat de l'organisme ne change pas, les mots pour le dire sont importants. Une mission se doit d'être porteuse de sens pour susciter l'adhésion de tous.

Bien que les chercheurs définissent différemment le problème de santé mentale, le trouble mental et la maladie mentale, le choix de Croissance Travail est de parler de problème de santé mentale pour englober toutes ces appellations. Cette expression suscite l'adhésion de tous et véhicule une connotation plus positive pour les personnes concernées.

La majorité des services offerts sont dispensés dans le cadre d'une activité de travail. Cette dernière est bénévole puisqu'elle est le moyen privilégié pour travailler au développement des attitudes et des comportements associés au profil de travailleur. Il s'avère important de préciser qu'il ne s'agit pas de travail rémunéré.

1.5 Les valeurs

Croissance Travail place l'objectif du rétablissement des personnes au premier plan de toutes ses interventions. Trois valeurs, qui y sont essentielles, animent ses activités, son personnel et ses choix : le respect, la confiance et l'espoir.

a) Le respect

Respecter ceux qui ont besoin d'aide et ceux qui les aident, c'est les considérer comme des personnes humaines et non comme des problèmes. Manifester du *respect*, c'est reconnaître l'importance, la dignité et la valeur unique de chaque personne. Particulièrement à Croissance Travail, c'est être attentif à chacun, et tenir compte du rythme d'évolution des personnes vers le rétablissement.

b) La confiance

Avoir *confiance en soi*, faire *confiance aux autres* et sentir que les autres *ont confiance en nous* est indispensable pour agir avec autonomie. La *confiance*, c'est l'assurance de posséder et de pouvoir développer les ressources intérieures et les capacités qui permettent de s'approprier son pouvoir individuel. Elle est à la fois instinctive et raisonnée. Elle est précieuse pour développer un sentiment de sécurité et pour tisser des relations gratifiantes.

c) L'espoir

L'*espoir* est synonyme de vie et d'avenir. Avoir de l'*espoir*, c'est avoir des désirs et des aspirations et travailler à les satisfaire avec la conviction d'y parvenir. L'*espoir* du rétablissement donne de l'énergie et de la patience. L'*espoir* de se rétablir, l'*espoir* d'être capable de retrouver l'équilibre et le bien-être en contrôlant les symptômes de la maladie, même s'ils demeurent présents, l'*espoir* de trouver une forme et un sens à la vie soutient le processus de rétablissement. Viser à insuffler et cultiver l'*espoir* est primordial pour fonder les décisions.

1.6 L'approche

Notre approche est axée sur le développement de la personne et basée sur un processus de réadaptation. Elle est centrée sur l'individu et elle doit lui permettre d'effectuer les tâches qui pourront l'amener à se concevoir comme une personne responsable et capable d'assumer son rôle de travailleur.

...individualisée

À partir de ses besoins, de ses forces et de ses intérêts, la personne est impliquée dans son propre plan de réadaptation socioprofessionnelle. Elle est maîtresse d'œuvre de son projet de vie.

...génératrice de contextes favorisant l'appropriation du pouvoir

La personne a des activités de travail, des rôles, des opportunités. Elle évolue dans des milieux qui sont reconnus par l'ensemble de la collectivité. Elle a des occasions de

prise de parole et d'expérimentations. L'acquisition des habiletés de travail se fait en grand groupe, en groupe restreint et en placement individuel.

...communautaire

La personne est en constante interaction avec son milieu de travail et son milieu de vie. Cette approche favorise la meilleure réponse aux besoins de la personne en suscitant chez elle sa compréhension de ses liens avec la communauté, favorisant ainsi sa participation sur tous les plans. Une implication pleine et entière des participants à la prise de décision oriente l'organisme et détermine ses actions.

Pour Croissance Travail, offrir des services de réadaptation à une personne sur le plan des habiletés d'adaptation au travail c'est :

- ❖ *Transmettre* de l'information sur des sujets qui la concerne directement.
- ❖ *Croire* en son potentiel d'intégration socioprofessionnelle et en la nécessité de développer les habiletés qui lui sont spécifiques.
- ❖ *Fournir* des conditions favorisant le renforcement de ses forces et le dépassement de ses limites.
- ❖ *Présenter* des opportunités de s'engager dans des activités et des expériences pouvant lui permettre de rehausser son estime de soi et de développer du pouvoir sur sa vie.
- ❖ *L'accompagner* dans la réalisation de son projet de développement socioprofessionnel



1.7 Le programme

Le programme de Croissance Travail délimite le champ d'action spécifique où se développent tous les services offerts.

But :

- Offrir à la personne des moyens de rehausser son niveau de compétences sur les plans social et professionnel de façon à ce qu'elle puisse réaliser une intégration optimale dans les différents milieux qu'elle fréquente.

Objectif général :

- Offrir à la personne des opportunités de développer une maturité socioprofessionnelle.

Objectifs spécifiques :

- Offrir à la personne :
 - ✓ des milieux de travail lui permettant d'expérimenter le rôle de travailleur;
 - ✓ des outils qui soutiennent une démarche structurée d'entraînement aux habiletés d'adaptation au travail;
 - ✓ des possibilités de développer un sentiment d'appartenance à un groupe.

Les éléments du contenu du programme :

- Des milieux de travail reconnus par la communauté :
 - ✓ offrent des tâches diversifiées et correspondent aux intérêts, aux besoins et aux capacités des personnes en respectant leur rythme ;
 - ✓ favorisent le développement d'une meilleure autonomie sociale et l'acquisition des habiletés d'adaptation au travail.
- Des formations d'appoint qui favorisent le développement du potentiel et l'acquisition de connaissances.
- Des opportunités de prise de contact avec les ressources de sa communauté.

2. LES SERVICES OFFERTS

Les personnes qui s'inscrivent à Croissance Travail font une demande pour obtenir des services d'intégration socioprofessionnelle. L'activité de travail est le moyen privilégié pour offrir ces services. Dans les milieux où les participants s'impliquent quotidiennement, ils réalisent bénévolement différents mandats. À ce titre, ils reçoivent une allocation de fréquentation de sept dollars et cinquante (7,50 \$) par jour visant à défrayer les frais supplémentaires occasionnés par leur participation.

Les activités régulières de Croissance Travail représentent quatre-vingt-une (81) places-travail. La place-travail correspond à l'occupation, par une ou plusieurs personnes, d'un poste à temps complet. Plusieurs personnes s'inscrivent aux activités à temps partiel. Il faut donc souvent deux personnes pour combler une place; ce qui explique le fait que le nombre de participants fréquentant l'organisme soit plus élevé que le nombre de places-travail.

En 2010-2011, Croissance Travail verse la somme de 145 157 \$ en allocations de fréquentation.

2.1 Les services d'accueil

a) Rencontre d'information

Le second mardi de chaque mois, une rencontre d'information se déroule dans nos locaux. Elle est destinée aux personnes intéressées à mieux connaître Croissance Travail. Le participant éventuel s'y procure le formulaire d'inscription qu'il complétera s'il souhaite intégrer l'organisme. Axé sur le projet de vie, les forces et les intérêts de la personne, ce formulaire est un outil visant à susciter une réflexion, dès l'arrivée dans l'organisme.

Onze (11) séances d'information se déroulent au cours de l'année. **Cent vingt-et - une (121)** personnes y assistent.

Soixante-huit (68) d'entre elles sont des participants potentiels.

Cinquante-trois (53) sont accompagnateurs (intervenants, parents, amis).

b) Rencontre individuelle d'accueil

Cette rencontre porte sur l'admissibilité de la personne, sa capacité d'intégration, ses besoins, ses motivations et son projet. Déjà, lors de ce premier contact, l'agente d'intégration responsable de l'accueil établit les bases d'une collaboration avec la personne et son réseau d'aide.

Au cours de l'année, soixante-dix (70) personnes sont rencontrées.

Elles sont référées par :

Le milieu communautaire	20	Les CSSS	29
Le milieu naturel	11	Les centres hospitaliers	10

c) Programme de formation préparatoire à l'intégration (PFPI)

Soixante-six (66) personnes débutent ce programme qui prépare les futurs participants à leur intégration. Il comporte deux objectifs : vise à susciter chez la personne une réflexion, une prise de conscience sur ses valeurs travail ainsi que sur son projet d'intégration socioprofessionnelle et favorise le développement d'une meilleure connaissance de l'organisme et de ses fonctionnements. Le participant y a l'occasion de réfléchir à ses objectifs afin de préciser ses attentes.

d) Visites de milieux

Ce système structuré de visites régulières des milieux est destiné aux participants du PFPI ainsi qu'à toutes personnes désireuses de mieux connaître nos activités. Dans le cadre de ces visites, les collaborateurs du réseau de la santé et des services sociaux et les personnes souhaitant s'inscrire ou étant inscrites à Croissance Travail ont l'opportunité de se rendre dans les milieux pour y voir les types d'activités de travail qui s'y déroulent.

e) Essais et remplacements

Le système d'essai d'un jour complète notre modèle d'accueil. Instauré afin de permettre aux personnes d'expérimenter les milieux de travail avant de faire un choix, ce système repose sur une utilisation des places-travail disponibles en raison d'absence pour maladie ou autres motifs. Il est conçu pour permettre à la personne de vivre une première expérience dans le milieu correspondant à ses capacités et à ses intérêts. Lorsqu'il y a un délai d'attente pour intégrer le milieu visé, la possibilité de remplacement permet de renouveler l'expérience, favorisant ainsi la mise en activité du participant qui n'est pas encore intégré aux activités régulières.

Soixante-deux (62) personnes bénéficient de cent cinquante-deux jours (152) d'essais et de remplacements.

2.2 Les services d'intégration socioprofessionnelle

À *Croissance Travail, l'intégration socioprofessionnelle* se réfère à :

- ❖ *une démarche* continue et permanente, qui nécessite l'engagement de la personne dans son processus de réadaptation, qui implique toutes les dimensions de la personne dans sa globalité; tant physique, intellectuelle, émotionnelle que spirituelle, sociale et professionnelle ;
- ❖ *une démarche* qui tient compte de sa personnalité, de sa réalité, de ses intérêts et de ses choix, sans oublier sa propre expertise jumelée à celle de l'agent ;
- ❖ *une démarche* qui fait également appel à l'utilisation de diverses stratégies d'apprentissage en favorisant le développement de la personne et en tenant compte de son interaction avec son environnement.

Notre modèle d'intégration socioprofessionnelle repose sur une programmation où le participant a accès à différents milieux de travail. Selon ses capacités, ses besoins et ses intérêts, il a la possibilité d'aller d'un milieu à l'autre. Par la diversité de ses milieux, Croissance Travail est en mesure d'offrir des services adaptés au cheminement personnel de chacun et fidèlement liés à leurs besoins spécifiques. L'adéquation la plus juste possible entre le besoin exprimé par la personne et la réponse proposée est ainsi réalisée.

Dans le cadre de nos activités régulières, trois formules d'intégration sont offertes aux participants. De nouvelles avenues sont également en développement.

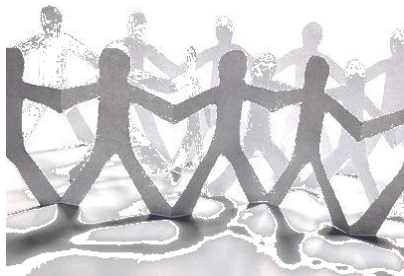
a) L'atelier

Au rez-de-chaussée du Centre d'Affaires du Parc, sur les lieux de l'organisme, l'atelier est fréquenté quotidiennement par une trentaine de personnes. La responsable de l'atelier et son adjoint se chargent de la planification et de l'organisation générale du travail ainsi que des relations avec les entreprises-clientes. Trois agents d'intégration y assurent le suivi et l'accompagnement.

Plusieurs raisons sont susceptibles d'inciter un participant à opter pour cette formule d'intégration. La volonté de développer certaines compétences spécifiques, l'intérêt pour les tâches proposées, le besoin d'encadrement soutenu et la mobilité réduite en sont quelques exemples. Les personnes qui participent aux activités de l'atelier offrent à divers organismes et entreprises de la région de nombreux services au moyen de contrats industriels tels que : l'assemblage, la mise sous-enveloppe, le brochage, l'ensachage, le collage et la taille de tissus. Ces contrats variés sont choisis selon certains critères: niveaux de difficulté diversifiés, appréciation des participants, souplesse dans les délais de livraison, etc.

b) Les milieux dans la communauté

Depuis déjà plusieurs années, cinq (5) milieux de la communauté accueillent quotidiennement des groupes de six participants, accompagnés d'un agent d'intégration. Ce sont autant d'opportunités de faire vivre aux participants une expérience bénévole dans la communauté, de s'y intégrer et de contribuer au développement d'un sentiment d'utilité sociale.



Les travaux réalisés dans les milieux d'accueil interviennent en support de leurs activités régulières et s'inscrivent dans un projet de contribution bénévole à la collectivité.

MILIEUX	RESPONSABILITÉS	SECTEUR
LA SOCIÉTÉ DU DOMAINE MAIZERETS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Travaux d'entretien intérieur et extérieur; ✓ Ramassage des feuilles et déneigement des entrées, des sorties et de la patinoire; ✓ Entretien des équipements récréatifs; ✓ Assistance au personnel dans la réalisation de divers travaux. 	BEAUPORT
LA MAISON LUC- ANDRÉ-GOUBOUT	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accueil et réception téléphonique; ✓ Traitement de texte et classement; ✓ Préparation d'envois postaux. ; ✓ Photocopies et coupures de presse pour les différents groupes communautaires de la Maison (ADDS, Comité de Citoyennes et citoyens de St-Sauveur, Fonds de Solidarité des groupes populaires de Québec, Société acheteuse de maison). 	BASSE-VILLE
LE COLLÈGE MÉRICI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Support à l'opération du « Café Le Globe » et soutien à la cafétéria; ✓ Cueillette de la récupération; ✓ Travaux d'entretien intérieur et extérieur ; ✓ Préparation d'envois postaux.. 	HAUTE-VILLE
L'ÉCOLE DE CIRQUE DE QUÉBEC	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entretien intérieur et extérieur; ✓ Couture et tricot; ✓ Travaux de peinture; ✓ Assistance à la réalisation et au rangement de costumes. 	LIMOILOU
LA SOCIÉTÉ DES AMIS DU JARDIN BOTANIQUE ROGER-VAN DEN HENDE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réception et accueil au Kiosque; ✓ Entretien général des serres; ✓ Support à l'horticulture par la réalisation de tâches telles que le désherbage, rempotage, etc. 	SAINTE-FOY

Par leur implication, les participants ont l'occasion d'actualiser leur potentiel dans différents domaines d'activités. Chaque participant est membre d'une équipe de travail identifiée à un milieu spécifique. C'est là un contexte permettant de côtoyer quotidiennement le personnel et la clientèle des lieux d'accueil, de s'y intégrer et ainsi, de prendre une part active à la vie de ces organisations.

c) Le placement individuel

Le placement individuel est un autre mode d'intégration accessible aux personnes ayant vécu une expérience d'une durée minimale de six (6) mois dans un milieu de groupe. Cette formule nécessite un niveau d'autonomie suffisant pour vivre une

expérience dans la communauté. Diverses motivations incitent le participant à opter pour le placement individuel. Certains veulent mettre à profit leurs acquis dans le cadre d'une activité de travail bénévole adaptée à leurs intérêts et capacités. Pour d'autres, l'expérience vise la consolidation des acquis préalables à une démarche de retour aux études ou d'intégration au marché du travail.

Une agente d'intégration accompagne le participant dans son cheminement en placement individuel. Elle le supporte dans l'identification de ses objectifs et cible avec lui le milieu approprié. Les milieux de travail sont trouvés en fonction des besoins exprimés par le participant, à partir de son projet socioprofessionnel spécifique. Une fois l'intégration réalisée, l'agente offre un suivi modulé selon les besoins du travailleur bénévole et du milieu d'accueil.

MILIEUX	RESPONSABILITÉS	TERRITOIRE
CENTRE COMMUNAUTAIRE «LE PIVOT»	Aide-commissionnaire	BEAUPORT
CENTRE DE JOUR L'ARCHE	Aide animateur	BASSE-VILLE
CENTRE OZANAM	Tri et étalage de vêtements	BASSE-VILLE
CHUQ (HÔPITAL ST-FRANÇOIS-D'ASSISE)	Préposé à l'accueil	LIMOILOU
COLLECTIF POUR UN QUÉBEC SANS PAUVRETE	Support au travail de bureau	BASSE-VILLE
COMITÉ DES USAGÈRES ET USAGERS/SANTÉ MENTALE ADULTE DU CLSC BASSE-VILLE/LIMOILOU	Support au travail de bureau	BASSE-VILLE
LA MAISON DAUPHINE	Aide en alimentation	HAUTE-VILLE
LA RÉSIDENCE BONAVENTURE	Aide en alimentation	BASSE-VILLE
LA RÉSIDENCE LE FAUBOURG	Support à l'animation	HAUTE-VILLE
LE CHSLD NOTRE-DAME-DE-LOURDES	Support à l'animation	BASSE-VILLE
LE REGROUPEMENT DES FEMMES SANS EMPLOI (ROSE DU NORD)	Support au travail de bureau	CHARLESBOURG
LES ENTREPRISES DE LA CÔTÉRIE (3)	Aide-commissionnaire Aide à la buanderie Aide de laboratoire	BEAUPORT
MANOIR DU BEL ÂGE	Aide à la cuisine et à l'entretien ménager	BELAIR

De nouvelles formules en développement

Fruits de la concertation constante de Croissance Travail avec ses partenaires, des projets pilotes se développent au fil des ans et complètent le portrait des modes d'intégration accessibles à la clientèle visée par l'organisme.

Un tremplin vers le marché du travail

Développé il y a bientôt 8 ans, en réponse à une demande de la Table de concertation du CLSC La Source, ce projet, initialement implanté au Jardin zoologique de Québec, se poursuit à *l'Externat St-Jean-Eudes*. On parle encore d'un projet en raison de l'incertitude financière entourant toujours sa pérennité.

La clientèle visée se compose de personnes relativement jeunes qui, bien que vivant des problématiques de santé mentale, souvent complexes, n'ont pas vécu de longues hospitalisations. Les nouvelles approches contribuant à leur implication dans la communauté et l'encadrement soutenu dans un milieu stimulant sont les moyens privilégiés pour assurer la réalisation de leurs projets de vie et favoriser l'exercice de leur citoyenneté.

Situé sur le territoire de Charlesbourg, ce milieu séduit par la diversité des opportunités de tâches qu'il peut proposer. Sa capacité d'accueil est de six (6) personnes et les participants qui l'intègrent bénéficient de la mesure INTERAGIR d'Emploi Québec. Réservé à des participants qui souhaitent accéder au marché du travail dans un horizon de deux à trois ans, l'intégration à ce milieu nécessite une capacité d'être actif vingt (20) heures par semaine, dans le cadre d'une activité de travail.

La formule d'intégration qui y est développée est adaptée au projet d'intégrer le marché du travail. Les suivis de plan d'action sont mensuels. On travaille avec le participant à cerner ses forces et ses intérêts, de façon à identifier les tâches lui permettant de mettre son potentiel à profit. Lorsque c'est possible, le participant est jumelé à un membre du personnel qu'il accompagne dans ses activités quotidiennes. Cette façon de faire contribue à accroître les possibilités d'intégration du participant dans le milieu. Il se sent responsable et ses énergies sont mobilisées à réaliser efficacement les mandats qui lui sont confiés.

Par sa présence quotidienne, l'agente d'intégration facilite les ajustements parfois nécessaires et fournit au participant un support modulé à ses besoins. L'activité de formation hebdomadaire complète l'éventail des moyens disponibles pour outiller la personne dans la réussite de son intégration.

Sur le territoire de Beauport

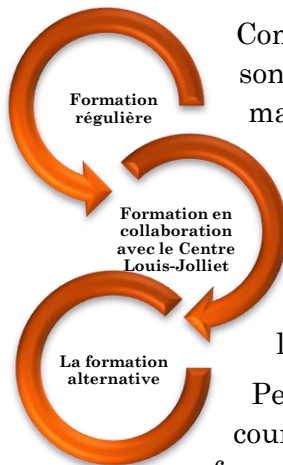
- Depuis l'automne 2006, à la demande du Centre de Santé Orléans, Croissance Travail assure le suivi socioprofessionnel de deux personnes intégrées dans cet établissement.
- Tout au long de l'année 2010-2011, la *Communauté Agapè* accueille deux participants de Croissance Travail ayant manifesté de l'intérêt pour ce milieu. Bien que cette organisation affiche une volonté d'accueillir un groupe de six personnes sur une base régulière, elle se montre ouverte à expérimenter un mode d'intégration où l'encadrement se déroule sur une base hebdomadaire.

Ailleurs sur le territoire Québec-métro

Des organismes communautaires de la région expriment des besoins ponctuels. Il s'agit d'importants travaux nécessitant l'implication de plusieurs personnes sur une courte période pour réaliser différents mandats, notamment la préparation d'envois postaux.

Depuis quelques années, Croissance Travail est à l'affût de ces besoins. Y répondre permet de créer de nouvelles opportunités pour des participants déjà actifs dans d'autres milieux. Ce sont des occasions de vivre de nouvelles expériences qui permettent d'élargir les horizons et qui, souvent, favorisent une mise en action des personnes visées vers le placement individuel.

2.3 Les activités complémentaires



Complémentaires à l'activité de travail, des activités de formation sont offertes aux participants désireux d'y prendre part, le vendredi matin. Trois sessions d'activités d'une durée de seize semaines se déroulent au cours de l'année. Selon leurs intérêts et besoins, les participants ont l'opportunité de s'inscrire à des formations, lors des sessions d'automne et d'hiver. Les thématiques de chacune des activités sont sélectionnées pour favoriser le développement d'habiletés socioprofessionnelles et l'intégration optimale de la personne dans la communauté.

Pendant la période estivale, une nouvelle formule expérimentée au cours des deux dernières années, prend place dans le calendrier de formation, à compter du mois de mai. Les personnes participantes ont le choix de s'inscrire à des groupes de discussions ou à des groupes de visites. Dans un contexte décontracté, l'opportunité est donc offerte d'échanger avec des pairs sur des sujets qui les préoccupent ou, de partir à la découverte de ressources et de sites inexplorés de la communauté. Il demeure aussi possible de se prévaloir d'une formule de formation allégée qui permet de bénéficier d'un congé hebdomadaire les vendredis, en juillet et août.

Depuis quelques années, le modèle de formation traditionnel laisse place à des activités qui s'apparentent à l'éducation populaire. Il s'agit d'animations favorisant les apprentissages dans le cadre de la réflexion et de l'action. C'est à partir de sondages réalisés auprès des personnes participantes qu'elles se développent. À travers ces activités novatrices, l'approche de Croissance Travail poursuit son évolution.

En voici quelques exemples :

Le groupe de conversation axé sur le rétablissement qui se définit comme un lieu de réflexion, d'échanges et de prise de parole sur le rétablissement.

Le groupe de discussion sur l'actualité réunissant des participants désireux d'échanger sur les *nouvelles* et les principaux événements traités par les médias au cours de la semaine.

Le groupe de formation « Protégez-Vous », dont le contenu s'inspire de la revue du même nom, qui vise à transmettre de l'information pertinente sur la consommation.

L'atelier de création artistique destiné à des personnes désireuses de s'exprimer au moyen d'activités créatives. Comme nouveauté cette année, les membres de ce groupe identifient un projet dont la réalisation s'étend sur toute la durée de la session; il en résulte des œuvres des plus intéressantes.



Nous croyons fermement que l'utilisation de ressources de la communauté disponibles à l'ensemble de la population joue un rôle majeur dans le processus de rétablissement des personnes qui profitent de ces opportunités. Cette croyance se concrétise particulièrement dans le cadre de deux volets du programme de formation développés au fil des ans avec le concours des milieux communautaires et de l'éducation

b) Collaboration avec le Centre Louis-Jolliet

La collaboration avec le Centre Louis-Jolliet favorise l'intégration des participants à la vie de ce centre de formation aux adultes tout en permettant la diversification des thématiques de formation.

Dans le cadre de cette collaboration, Croissance Travail est le principal acteur dans la détermination des activités proposées aux participants de l'organisme, le vendredi matin. Ces dernières sont une partie essentielle du programme de formation offert par l'organisme.

c) La formation alternative

Cette stratégie vise à favoriser l'intégration dans la collectivité. Le participant a l'opportunité de choisir une formation offerte dans divers milieux de la communauté en autant que le contenu favorise le développement de connaissances reliées à son projet socioprofessionnel. La personne est alors dispensée de participer aux activités du vendredi matin et son allocation de fréquentation lui est versée. Elle bénéficie ainsi du soutien de l'organisme pour augmenter son niveau de compétences dans différents domaines notamment la cuisine, l'alphabétisation, la formation académique générale, etc.

d) Autres activités complémentaires

✓ Les activités d'équipes de travail

Deux fois par année, les ateliers de formation sont remplacés par des rencontres d'équipes de travail. Ce sont des occasions privilégiées de faire le point sur le fonctionnement de l'équipe et sur les améliorations possibles. Pour chacun des groupes, ce sont aussi des occasions d'échanger sur ses expériences en fonction de son milieu de travail. Ces moments contribuent au renforcement des liens entre collègues et du sentiment d'appartenance à leur groupe de travail.



✓ Les activités de renforcement

Chaque équipe se rencontre dans le contexte d'activités sociales dont l'objet est de tisser des liens entre les pairs, de faciliter le travail d'équipe et de renforcer le sentiment d'appartenance. Ces activités sont déterminées par l'équipe de travail. Pour ce faire, un budget géré par l'agent d'intégration, de concert avec le groupe de participants, est mis à leur disposition. Avec les années, la créativité des équipes de travail a permis à chacune d'elles de développer divers moyens d'autofinancement qui bonifient le budget disponible permettant ainsi la réalisation d'activités plus intéressantes.

✓ Les activités de reconnaissance

Chaque milieu d'accueil de la communauté s'est doté de différentes façons d'exprimer sa reconnaissance aux équipes de travail. Chez certains, il s'agit d'activités spéciales destinées aux participants à l'occasion des Fêtes. Pour d'autres, il s'agit de l'accès gratuit à certaines activités habituellement réservées à des visiteurs, des membres ou des étudiants. La créativité est encore ici très présente. L'activité de reconnaissance est un complément fort intéressant développé au fil des ans sans aucune intervention de Croissance Travail.

L'organisme joue également son rôle de milieu d'accueil en soulignant la participation des équipes de l'atelier par une activité spéciale, en cours d'année. Les entreprises-clientes traduisent aussi leur reconnaissance par des cadeaux à l'occasion de la Fête de Noël. Ces témoignages de gratitude sont toujours grandement appréciés des participants.

✓ **Les activités ponctuelles**

Elles complètent l'éventail des activités proposées aux participants de l'organisme et prennent différentes formes notamment :

La présence de conférenciers dans le cadre d'activités d'information accessibles à tous, le vendredi matin;

La participation à des manifestations reliées à la lutte contre la pauvreté;

L'implication dans le cadre d'activités thématiques par exemple, la Semaine nationale de la santé mentale 2010, au cours de laquelle mesdames Monique Boniewski et Lucie Gélinau, respectivement de l'Association canadienne de santé mentale et du GRIOSE, ont eu l'occasion de présenter les résultats d'une recherche intitulée « Les savoirs populaires sur la bonne santé mentale ».

✓ **Les activités multimédias**

Croissance Travail dispose d'un nouveau site web, en ligne depuis avril 2010, à l'adresse suivante : www.croissancetravail.com. On y retrouve une foule d'informations sur la philosophie et le fonctionnement de l'organisme. Un babillard permet de transmettre des invitations à la population et une information ponctuelle sur les différentes activités offertes.

Depuis 2002, l'organisme offre aux participants et aux citoyens du quartier un accès à des ordinateurs et à l'internet. En décembre 2009, la contribution du programme « Ordinateurs pour les écoles du Québec » (OPEQ) permet la bonification du service offert, en facilitant la mise à jour de tous les équipements accessibles. Cinq (5) appareils récents sont disponibles au grand plaisir des utilisateurs. Ce Centre d'Accès Communautaire (CAC) suscite toujours un grand intérêt chez les participants de l'atelier qui profitent de leurs moments de pause pour s'adonner à la navigation sur le web ou se distraire par des jeux informatisés. Il est aussi fréquenté par les citoyens du quartier. Près de quatre-vingt-quatre (84) réservations téléphoniques enregistrées au cours de la dernière année le démontrent.

2.4 Place à l'innovation

De nouveaux services...

✓ ***L'implication d'un pair-aidant***

Depuis septembre 2009, Croissance Travail et le CSSS de la Vieille-Capitale partagent les services d'un pair-aidant.

Selon le guide de pratique pour le suivi intensif de l'Association des hôpitaux du Québec (AHQ, 2004) «un travailleur pair-aidant est une personne qui a été ou continue d'être traitée pour des troubles mentaux graves. L'expérience de la maladie mentale et l'utilisation des services de santé mentale de cette personne ajoute à l'expertise de l'équipe, expertise à laquelle aucune formation professionnelle ne peut se substituer».

Le pair-aidant partage son temps et ses énergies entre les deux organisations. Présent à Croissance Travail les lundis et mercredis, il partage son expérience de rétablissement avec des personnes qui sont en mouvement et qui souhaitent obtenir l'accompagnement d'un pair dans leur projet de vie. Il est aussi présent dans les différentes ressources non-institutionnelles en santé mentale encadrées par le CSSS de la Vieille-Capitale; ce qui lui permet parfois d'accompagner des personnes à la fois dans leur milieu de vie et dans leur environnement de travail.

Pour les participants de Croissance Travail, il est perçu comme un modèle, une source d'espoir. Par sa présence dans l'équipe de travail, il contribue au développement de pratiques axées sur le rétablissement.

✓ *Les mini-colloques*

Au cours des années 2000, le colloque devient un mot très « à la mode ». Pour lui donner un sens, le dictionnaire nous réfère à une « réunion de spécialistes en nombre plus ou moins limité convoqués pour discuter et confronter leurs informations et leurs opinions sur un thème ou un domaine donné ». Croissance Travail dispose de *spécialistes* qui, en raison de leur expérience de la santé mentale, ont avantage à disposer de lieux où prendre la parole, discuter et confronter leurs opinions sur des thèmes qui les rejoignent.

C'est ainsi qu'en 2008, suite au XIV^{ème} colloque de l'AQRP, la formule du mini-colloque est expérimentée pour une première fois. Les participants s'inscrivent à des ateliers, y reçoivent de l'information et ont l'occasion de donner leur avis sur des thèmes reliés à la santé mentale et au rétablissement. Au cours de l'année 2009-2010, la formule est à nouveau utilisée dans le cadre des suites de la planification stratégique. Les participants apprécient énormément ces occasions et proposent à ce qu'elles deviennent des activités annuelles. C'est ainsi que la décision d'intégrer cette formule à nos activités régulières est prise.

En décembre 2010, un mini-colloque se déroule sous le thème « *Vaincre la stigmatisation et se rétablir* ». Lors de cet événement, chacun des thèmes fait l'objet d'une présentation co-animée par des personnes participantes et des agentes d'intégration qui se sont rendues au XV^e colloque de l'AQRP, en novembre dernier. Le travail et la stigmatisation sont les principales thématiques abordées et plus de quatre-vingt personnes s'inscrivent aux ateliers offerts.

✓ **Le groupe d'entraide**

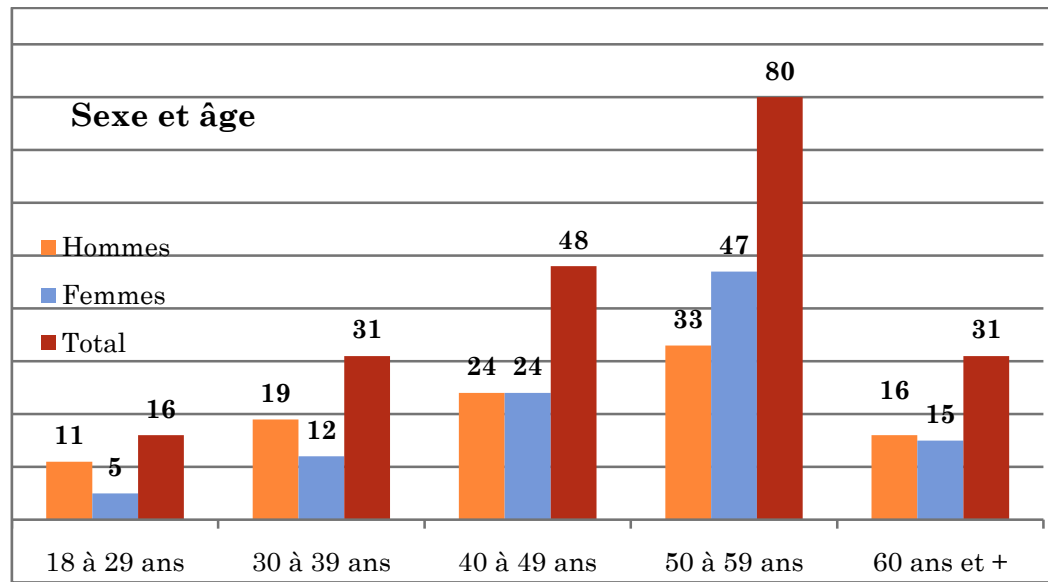
« Se découvrir » est le nom d'une nouvelle activité développée par le pair aidant en collaboration avec une agente d'intégration. Elle est initiée simultanément dans les deux milieux de travail où œuvre le pair aidant. À Croissance Travail, ce groupe de rencontre s'adresse spécifiquement aux participants de l'organisme et a pour but la mise en commun des ressources individuelles, des projets et des rêves. L'activité se présente comme opportunité d'apprendre les uns des autres, de faire des découvertes, de sortir de son isolement et de s'enrichir mutuellement avec l'apport d'un pair aidant, source d'espoir et d'encouragement.

Au cours de la dernière année, douze personnes participent au groupe d'entraide sur une base régulière. Les participants témoignent ici de cette expérience nouvelle :

- « Le groupe permet de sortir de sa solitude, « de décrocher », on se libère. »
- « Permet d'apprendre à oublier le passé. Apprendre à vivre au jour le jour...sous un angle optimisme.»
- « Le groupe aide à développer la confiance, donne un « Boost ». »
- « Belle façon de briser l'isolement.»

3. LES STATISTIQUES

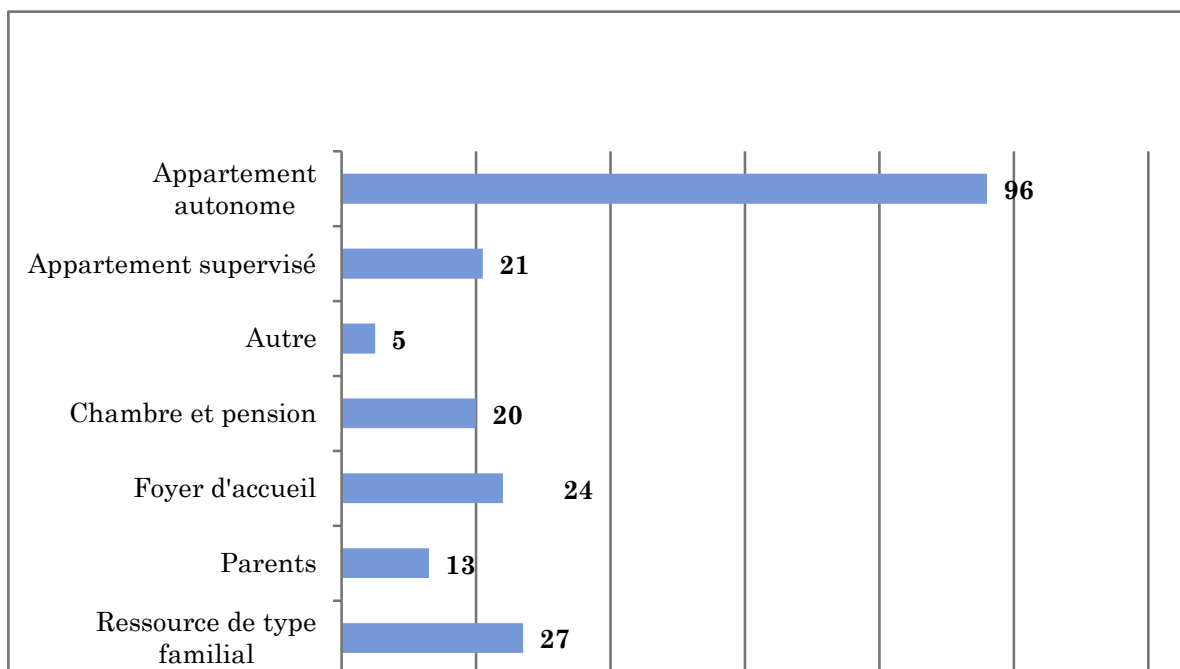
du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011



3.1 Scolarité déclarée lors de l'inscription

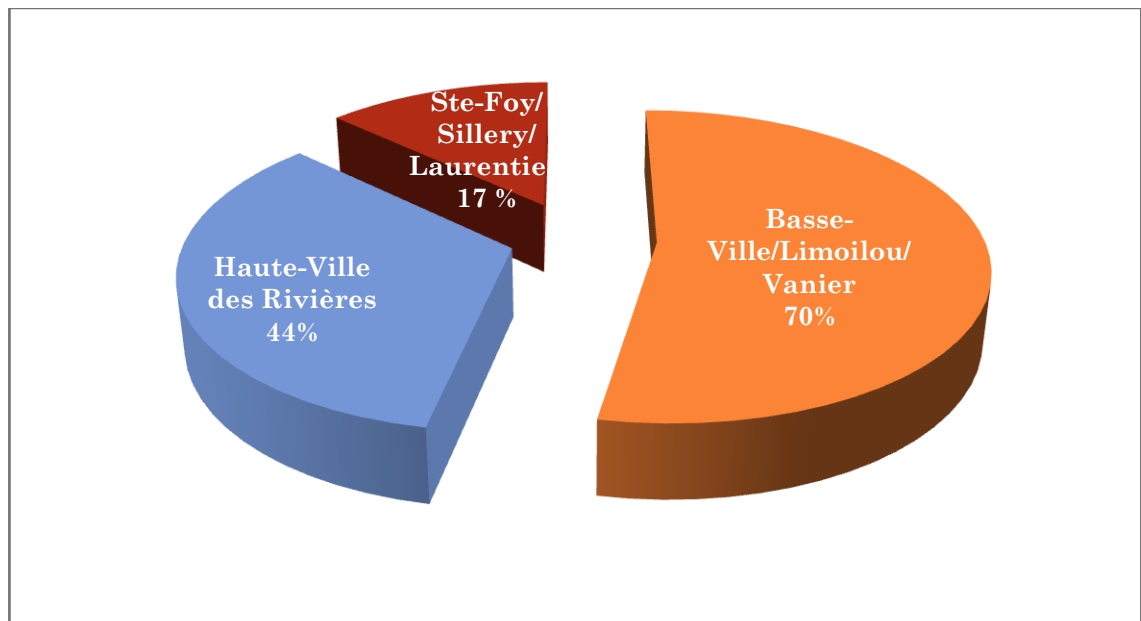
SCOLARITE	
Primaire non complété	5
Primaire complété	17
Secondaire I	15
Secondaire II	12
Secondaire III	13
Secondaire IV	18
Secondaire V	68
DEP	4
Collégial (complété ou non)	32
Universitaire (complété ou non)	16
Non disponible	6
Total	206

3.2 Statut résidentiel

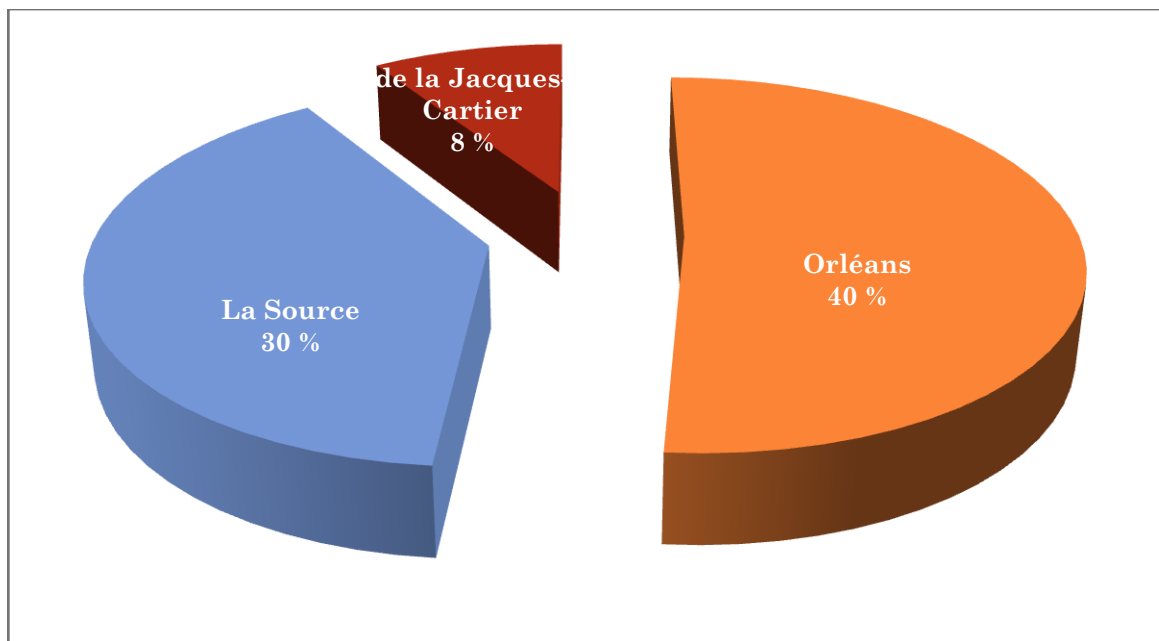


3.3 Territoires de CLSC

CSSS de la Vieille-Capitale



CSSS Québec-Nord



3.4 D'autres réalisations...

Parfois, des événements extérieurs sont une source d'inspiration pour le développement d'activités internes ponctuelles qui connaissent un grand succès. Le XV^{ème} Colloque de l'AQRP en est un exemple.

a) Le « photovoice »

Un concours lancé en mars 2010, en préparation du colloque suscite de l'intérêt à Croissance Travail. Dans un premier temps, les personnes intéressées sont invitées à une rencontre d'information sur le concept. Par la suite, six participants munis de leur expérience personnelle de la santé mentale et d'une caméra, partent en quête d'images évoquant leurs réflexions sur la stigmatisation.

Chaque photographe sélectionne ensuite une ou deux images, et prépare un court texte narratif, pour expliquer le sens de chacun des clichés. L'ensemble des participants de l'organisme se prononcent ensuite, dans le cadre d'un vote secret, pour identifier les cinq photographies qui seront acheminées dans le cadre du concours. Soulignons ici qu'une photographie issue de cet exercice est sélectionnée par le jury à titre de « *Coup de Cœur* » et fait partie des trois photos soumises au vote du public lors du colloque. (*Les illustrations et les textes se retrouvent en annexe*).

b) La réalisation d'une vidéo

Et, si on présentait un atelier dans le cadre du Colloque... Voilà l'idée qui germe dans l'esprit de membres du personnel et de participants. « Vaincre la stigmatisation et se rétablir » prend forme. Un comité est formé. Une participante agit en qualité de réalisatrice puisqu'en collaboration avec cinq de ses pairs, elle prévoit le déroulement, les questions traitées et même les enchaînements musicaux. Ces personnes en rétablissement témoignent de la stigmatisation vécue et des stratégies utilisées pour en contrer les effets. Leurs expériences très différentes les unes des autres sont sources d'espoir tant pour les personnes inscrites à l'atelier 21 du colloque, où ce document est présenté en primeur, que pour l'ensemble des participants de l'organisme qui le visionnent, dans le cadre d'une activité spéciale. On loue le courage de ces personnes qui acceptent de dévoiler un grand pan de leur vie, au profit de leurs pairs et des intervenants qui les accompagnent. Les personnes ayant participé à cette activité ne peuvent qu'être fières de cette réalisation inédite à Croissance Travail.

c) Le plan d'action 2010-2011 et les réalisations qui en découlent

La planification stratégique 2009-2012, adoptée par le conseil d'administration en avril 2009 est la principale source d'inspiration des réalisations de l'année 2010-2011. Plusieurs chantiers y sont identifiés notamment : le rétablissement, la formation et le développement, le rayonnement, la qualité de vie, le positionnement. Encore une fois cette année, la contribution de tous est sollicitée pour concrétiser les ambitions contenues dans ce document d'orientation. Comme toujours, le comité de travail est utilisé comme moyen privilégié de canaliser les énergies vers l'atteinte des objectifs communs.

Les cinq (5) comités permanents (voir annexe) mis sur pied au cours de l'exercice précédent sont maintenus. Chacun d'entre eux porte des objectifs précis et se définit comme mobilisateur de l'équipe pour favoriser l'évolution des travaux planifiés. Le maintien de la programmation régulière et son développement sont prioritaires et canalisent une grande part des énergies disponibles. De plus, nos efforts s'orientent à bonifier des *outils pertinents* au cheminement des participants vers le rétablissement.

Tout au long de l'année, les comités se concertent, unissent leurs efforts afin de favoriser des prises de décision.

Voici donc quelques unes des réalisations issues de ces travaux.

Des décisions importantes

- ✘ La formation devient une activité facultative. Un nouvel arrivant peut maintenant choisir d'être actif dans le travail, sans manifester d'intérêt pour la formation. Parallèlement à cette décision, de nouvelles activités voient le jour et la diversité d'opportunités offertes sur ce plan s'accroît. Six mois après avoir initié ce changement, nous observons que le nombre de participants qui font le choix de s'inscrire en formation demeure relativement stable. Cependant, il s'agit maintenant d'un choix *libre et éclairé*.
- ✘ Adoption de nouveaux outils de travail.

Le portrait individuel des forces (Le PIF) est maintenant utilisé.

Le formulaire d'accueil est transformé afin de favoriser la prise de contact avec le futur travailleur.

L'équipe d'agents d'intégration se dote d'un nouveau fonctionnement pour les discussions cliniques et consacre du temps à la bonification de notre approche.

Adoption de nouveaux outils de compilation des résultats utilisés lors de sondages et de consultations réalisés auprès des participants.

Les participants sont consultés sur différents sujets notamment : l'horaire de travail, le plan d'action 2011-2012, l'idée de développer une entreprise sociale.

Quelques activités de consultation....

Une collaboration avec Accès Entreprise permet d'informer tous les acteurs de l'organisme sur les implications du développement d'une entreprise d'économie sociale. Il est prévu d'organiser une vaste consultation de tous les acteurs. Les conclusions des échanges réalisées dans le cadre de l'activité d'information permettent de conclure que ce type de développement ne suscite pas l'intérêt des personnes participantes.

4. DES ACTEURS IMPORTANTS DE LA VIE QUOTIDIENNE

Formée majoritairement d'agents d'intégration réguliers et occasionnels, l'équipe de Croissance Travail profite également de l'implication constante de la directrice, la responsable de l'atelier et son adjoint, d'un pair-aidant, de la secrétaire comptable et d'une secrétaire réceptionniste.

4.1 Les membres du personnel

Composée d'une vingtaine de personnes, l'équipe occupe une place centrale puisqu'elle agit comme stimulateur du mouvement au sein de l'organisme. Partageant la vie quotidienne des participants dans le cadre des activités de travail, ses membres sont constamment à l'écoute des besoins et s'en inspirent dans toutes les réflexions préalables au développement de nouvelles activités. L'équipe de travail a aussi l'importante fonction d'orchestrer les contributions de l'organisme et celles de tous les acteurs qui gravitent autour, notamment les milieux d'accueil et les partenaires.

a) La formation du personnel

Le monde du travail et de la santé mentale étant en constante mutation, des transformations surviennent dans les activités de la vie quotidienne du personnel. À Croissance Travail, les outils informatiques deviennent incontournables. Au fil des ans, plus d'une description de tâches subit des transformations. Celle de l'agent d'intégration connaît une évolution importante. En effet, son rôle d'éducateur se modifie évoluant graduellement vers celui d'un compagnon de route à l'écoute des besoins de la personne. L'agent offre une présence dynamique et une disponibilité aux différentes étapes du rétablissement. Le contenu et les façons de faire à l'intérieur des activités évoluent pour répondre de façon créative aux besoins de la population visée.

Il y a déjà plusieurs années, l'organisme prend la décision d'adopter une approche axée vers le rétablissement de la personne. Concrétiser cette résolution est un travail de longue haleine suscitant un important changement de perspectives et de nombreuses réflexions. Ce sont là des ingrédients essentiels à la modification des façons de dire et de faire et à l'adaptation des pratiques aux besoins diversifiés des participants actuels et futurs. La cohésion de l'équipe est un facteur fondamental

dans cet exercice, puisque tous ses membres doivent converger vers un même but, bien que ce soit parfois de différentes façons.

Le désir de s'outiller pour agir avec dynamisme dans ces transformations stimulent l'intérêt de tous les membres du personnel pour le perfectionnement dans différents domaines. Au cours de la dernière année, une variété d'activités de formation sont ainsi offertes.

Trois activités sont offertes à tous les membres de l'équipe :

- ✓ *Une démarche* axée sur la consolidation d'équipe animée par monsieur Denis Ouimet de la firme Burefort. Cette activité d'une durée de trois jours contribue à une meilleure connaissance des forces de chaque membre de l'équipe.
- ✓ Une demi-journée de formation porte sur «*L'approche axée sur les solutions*» animée par monsieur Yves Gros-Louis de la firme Psycho-Solutions.
- ✓ Deux conférences, l'une a pour thème «*Le trouble de personnalité limitée*» et l'autre «*Le trouble déficitaire de l'attention*» (activités offertes dans le cadre de la Journée régionale de l'association des éducatrices et éducateurs spécialisés de Québec).

Impliqué dans différents réseaux, l'organisme se voit proposer diverses opportunités de formation gratuites ou peu coûteuses. C'est ainsi qu'il devient possible d'offrir d'autres occasions de développement aux membres de l'équipe et parfois à des participants de l'organisme, qui choisissent de s'y inscrire selon leurs intérêts et disponibilités.

Formations suivies :

Forum SST. Deux(2) membres du personnel y assistent.

La CDÉC de Québec organise une formation sur l'utilisation des médias sociaux. Deux(2) personnes y participent.

Séminaires de GRIOSE visant le transfert des connaissances, dans le domaine de la santé mentale. Présentation par madame Patricia Bougie de Pech, «*Une approche axée sur les forces*», quatre(4) personnes y assistent.

Participation à plusieurs activités de réflexion et de formation organisée par l'AGIR notamment :

- «*Repenser la qualité des services en santé mentale/Changer de perspective*», journée de réflexion et d'échanges animée par Lorraine Guay, se clôturant par la présentation de la pièce «*Parles pas de ça*» des Merveilleuses têtes heureuses. Six (6) membres du personnel et quatre (4) participants y assistent.

-
- « *Sensibilisation à la gestion autonome des médicaments* », présentation animée par le Regroupement des ressources alternatives en santé mentale. Quatre (4) membres du personnel et quatre (4) participants y assistent.

Du 8 au 10 novembre, XV^e Colloque de l'AQRP sur le thème « *Vaincre la stigmatisation : un enjeu collectif* ». Trois (3) membres du personnel accompagnés de six (6) participants y prennent part.

Conférence offerte par messieurs Ron Coleman et Paul Baker, deux pionniers engagés au sein du mouvement international d'entendeurs de voix et d'un réseau d'entraide ayant émergé en Angleterre. Deux (2) membres du personnel y assistent.

Participation de la directrice à la Table des gestionnaires d'OBNL, animée par Emploi Québec. Dans ce cadre, plusieurs formations lui sont gratuitement offertes notamment :

- « *Le lien entre les générations « Pour que tout le monde entre dans le même cadre »* », dispensée par madame Sylvie Paradis de la firme de communication « Tout de go ».
- « *Une présentation efficace* », atelier donné par monsieur Michel Viens de chez Nadeau Lessard.
- « *Arroser les fleurs, pas les mauvaises herbes* ». présentée par monsieur Fletcher Peacock.

b) L'implication du personnel dans la formation

Une autre façon de jeter un regard neuf sur les pratiques est de contribuer à la formation de personnes étudiant dans des domaines d'intervention. Les membres du personnel sont toujours heureux d'accueillir ces stagiaires et de jouer un rôle actif de formateur de la relève. Au cours de la dernière année, quatre(4) membres du personnel s'y impliquent activement, participant à la supervision de :

- Cinq (5) stagiaires provenant des départements d'éducation spécialisée des Collèges Mérici et Sainte-Foy.
- Une étudiante en orientation embauchée dans le cadre du projet d'été relevant de Développement des ressources humaines Canada.

c) L'équité salariale pour toutes

Selon la loi de l'Équité salariale, toutes les entreprises comptant dix (10) personnes salariées et plus sont dans l'obligation de réaliser un exercice d'équité salariale, c'est-à-dire attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents pourvu qu'ils soient de même valeur dans l'organisation. La date butoir pour finaliser ces travaux est le 31 décembre 2010.

Un comité de travail composé de représentantes du personnel (2), du conseil d'administration et de la direction est donc formé. Il se réunit pendant cinq (5) jours pour réaliser sa mission. L'exercice démontre qu'il y a iniquité salariale au plan des postes administratifs. Les conclusions sont déposées au conseil d'administration qui prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

4.2 Le comité des participantes et des participants

Le Comité des participants est composé de l'ensemble des personnes élues et représentant chacune leur milieu de travail. Ce comité a la responsabilité d'organiser, de gérer et de préparer des activités à caractère social, et ce, dans le cadre des activités régulières de Croissance Travail. Il a aussi la responsabilité de défendre les droits des participants, d'évaluer et de transmettre les besoins de l'ensemble des participants à la direction ou au conseil d'administration par le biais de leurs représentants.

C'est par la plume de Renée, l'agente d'intégration qui l'accompagne, que le comité présente ici ses activités de la dernière année.

L'année débute par l'élection des deux représentants au conseil d'administration soit messieurs Normand Benoit et Jean Pelletier.

Dès le printemps, nous débutons notre travail de planification de la fête d'été. Le comité a la volonté d'innover. On planifie le lieu, le transport, la « bouffe », les activités et les cadeaux qui seront offerts dans le cadre de tirages de prix de présence. Un formulaire est complété par l'ensemble des participants afin de connaître leurs intérêts d'activités plein-air. La fête se déroule le vendredi 16 juillet 2010, à la Base plein-air de Sainte-Foy, dans une ambiance festive. Nous nous y rendons en autobus. Les personnes profitent du site de différentes manières. Pour certains, c'est la baignage, pour d'autres, le pédalo ou la promenade en forêt, mais tous mangent des hot-dog. Pour compléter le tout, plusieurs cadeaux sont offerts; ce qui contribue à prolonger la fête.

Pour la fête de Noël, tout comme pour l'activité estivale, le comité souhaite innover. Après avoir visité différents lieux, le choix s'arrête sur le Camp Notre-Dame, en raison de la diversité des activités que nous pourrions y faire et, bien sûr, pour le menu. Vendredi le 17 décembre 2010, nous arrivons donc au Camp Notre-Dame pour faire de la raquette et de la marche en forêt. Certains qui préfèrent les activités intérieures en profitent pour montrer leur talent au billard. La nourriture est parfaite et tout le monde est d'accord pour dire que l'activité est un franc succès.

Du même souffle, nous organisons une activité d'autofinancement pour l'achat de chandails de hockey aux couleurs de Croissance Travail. Nous prenons la décision de vendre des calendriers de Québec. Plusieurs participants s'impliquent dans le projet en collaborant à la vente de ces calendriers. Pour le tournoi de « hockey-bottines 2011 », l'équipe qui représente l'organisme aura de beaux chandails à ses couleurs.

Nous réalisons un sondage au sujet de l'activité du printemps dans le but de connaître les préférences des participants. On veut savoir si les personnes préfèrent une activité en « grand groupe » ou en équipe de travail. Le choix s'arrête sur l'activité en équipe de travail.

Les réunions hebdomadaires du comité sont animées à tour de rôle par les personnes qui tiennent à relever ce défi. Merci à Normand qui assure la prise de notes et la mise en page des comptes-rendus.

Cette année, tous les milieux de Croissance Travail sont représentés. On en profite pour faire une révision du document portant sur les buts et objectifs du comité des participants, en plus d'en faire la mise à jour. Cet exercice permet de faire un rappel du rôle du comité à l'intérieur de Croissance Travail.

Tout au long de l'année, nous accueillons différentes personnes, deux stagiaires en éducation spécialisée et au début de 2011, une nouvelle personne-ressource vient remplacer Julie qui a accompagné le comité jusqu'en janvier 2011.

4.3 Des partenaires essentiels

a) Les milieux d'accueil des groupes de la communauté

Ils sont cinq (5) milieux de la communauté, six (6) en incluant le projet pilote se déroulant à Charlesbourg. Ils accueillent quotidiennement des groupes de six participants, accompagnés d'un agent d'intégration. Pour Croissance Travail, ce sont autant de laboratoires indispensables pour concrétiser la mission de l'organisme. Leur implication est majeure puisque, dans le cadre d'un protocole d'entente, ils nomment une personne chargée de la liaison et s'engagent à fournir aux participants des tâches à réaliser, des lieux d'expérimentation propices aux apprentissages, des locaux et tout le matériel et les outils nécessaires à la réalisation des activités de travail.

Pour certains participants, il s'agit d'une première expérience de travail dans la collectivité avec tout ce que cela suppose; l'acquisition d'habiletés représentant souvent de grands défis. L'ouverture, la confiance, la souplesse, l'indulgence et la reconnaissance sont quelques uns des ingrédients essentiels de la contribution de ces milieux. En échange, Croissance Travail participe activement à la vie quotidienne de ces lieux d'accueil, bonifiant les services offerts, par l'implication bénévole des participants de l'organisme.

b) Les milieux d'accueil du placement individuel

Lieux d'implication essentiels pour la personne désireuse de valider les compétences acquises dans le cadre des activités de groupe, ces milieux d'accueil offrent des opportunités diversifiées correspondant aux intérêts, aux capacités et aux besoins spécifiques de chacun.

c) Les entreprises clientes

Ces entreprises font confiance à la grande équipe de l'atelier pour réaliser divers contrats en sous-traitance. Satisfaites de la qualité du travail, généralement, elles renouvellent l'expérience et deviennent de fidèles partenaires. La diversité des tâches qu'elles confient favorise l'élargissement de l'éventail des habiletés et des compétences qu'un participant de l'atelier est susceptible de développer.

Voici les entreprises qui, par leurs contrats, contribuent au dynamisme de l'atelier.

<i>Association des paysagistes professionnels du Québec (A.P.P.Q.)</i>	<i>Biggy Boom Inc.</i>
<i>Boiserie Lussier</i>	<i>Buffet Maison</i>
<i>Cap-Aux-Vents</i>	<i>Conseil des Monuments et Sites</i>
<i>Distribution 2020</i>	<i>Enveloppes Demers</i>
<i>J.-C. Ricard</i>	<i>Le Carnaval de Québec</i>
<i>Les Impressions Stempa</i>	<i>Les imprimés administratifs de Québec.</i>
<i>Petit Caprice</i>	<i>Ministère des Transports.</i>
<i>Primatch</i>	<i>Plan Nagua</i>
	<i>Société d'Agrigestion de la Pointe</i>
	<i>S. Seaux S. Plastique</i>

4.4 Les partenaires du réseau de la santé et des services sociaux

Les agents d'intégration de Croissance Travail partagent la vie quotidienne des personnes qui participent aux activités de travail. Ce contexte leur permet de bien les connaître, leur assurant un suivi et un encadrement modulés à leurs besoins. Bien les accompagner dans leur processus de rétablissement nécessite l'établissement de concertations avec une diversité d'acteurs, l'intervention de Croissance Travail au plan socioprofessionnel étant complémentaire à celle des autres intervenants du réseau. Les interactions avec ces partenaires sont nombreuses comme en témoignent les compilations réalisées pour l'année 2010-2011 :

✓ **contacts des agents :**

• Nombre d'appels téléphoniques	354
• Nombre de rencontres	62
Total	416

TYPES D'ORGANISMES	NOMBRE DE CONTACTS RÉALISÉS
<i>Organismes rattachés à l'Institut Universitaire en Santé mentale de Québec</i>	113
<i>CSSS de la Vieille-Capitale</i>	93
<i>Milieu de vie (famille, résidence de type familiale, autres RNI)</i>	90
<i>CSSS Québec-Nord</i>	53
<i>Organismes communautaires</i>	35
<i>Centre de réadaptation (IRDPQ, CRDI)</i>	14
<i>Autres centres hospitaliers</i>	10
<i>Centres locaux d'emploi</i>	8

4.5 Les groupes de travail et les associations

Au cours de ses dix-neuf années d'existence, Croissance Travail a développé une solide expertise de l'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des problèmes de santé mentale. L'organisme a le devoir de partager ses connaissances et de s'impliquer dans des échanges et des travaux dont les retombées pourront être bénéfiques pour la clientèle visée.

Ces actions prennent différentes formes :

Participation à des groupes de travail

- Participation de la directrice à la Table régionale de concertation en santé mentale sur les services de première ligne, en qualité de représentante des services socioprofessionnels.
- Suivi des travaux de la Table de concertation Québec-Centre/Ste-Foy.
- Participation aux consultations entourant le plan d'action de la Ville de Québec, en matière d'intégration des personnes handicapées.
- Implication au comité organisateur de la Semaine nationale de la santé mentale 2010.

IMPLICATION DANS LA VIE ASSOCIATIVE

Croissance Travail est membre de plusieurs associations :

- **L'AQRP**

Dans ce cadre, la direction s'implique activement au sein du Comité national pour l'intégration au travail. Au cours de l'année 2010-2011, ce dernier travaille à alimenter la réflexion du comité d'experts formé conjointement par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celui de la Santé et des services sociaux.

- **L'AGIR en santé mentale**

Depuis trois ans, la directrice générale siège au conseil d'administration. Depuis 2009 elle y assume la présidence. Elle participe à toutes les rencontres régulières et mobilise les membres de son équipe et les participants de l'organisme intéressés à assister aux rencontres de réflexion et de formation initiées par ce regroupement.

- **Le ROC**

L'organisme mandate une représentante qui assiste aux rencontres régulières ainsi qu'aux assemblées générales et spéciales. Au cours des derniers mois, le projet de convention PSOC retient l'attention, suscitant de nombreuses questions et une prise de position.

- **La CDEC**

Cette corporation est une instance importante lorsqu'il s'agit de développement économique et communautaire des quartiers centraux de Québec. Elle informe et mobilise les organismes membres sur des questions importantes pour les citoyens.

Croissance Travail utilise régulièrement le bulletin d'informations de la CDEC pour se tenir au courant des nouveaux développements dans la communauté et faire connaître les dates de ses séances d'information.

4.6 Les partenaires de la communauté de pratique

Travaillant à favoriser l'implication citoyenne des participants, l'organisme transmet de l'information et leur fournit des opportunités de prendre part à la vie communautaire. Il démontre lui-même son implication dans sa communauté en s'associant et en témoignant son appui à l'égard de partenaires et de causes. Pour ce faire, différents moyens sont utilisés soit la présence de représentants lors d'activités, l'accueil de visiteurs, le prêt de matériel ou de locaux. En voici quelques exemples :

- Participation au Vernissage organisé par le Centre social de la Croix Blanche dans le cadre de la Semaine de la santé mentale 2010.

-
- Participation à une Journée « portes ouvertes » organisée par le comité des usagers du CSSS de la Vieille-Capitale.
 - Participation d'un membre du personnel et d'un participant à l'Assemblée générale de la Société du Domaine de Maizerets.
 - Participation à la séance publique d'information d'ÉquiTravail.
 - Participation au lancement de la nouvelle image corporative de La Boussole.
 - Participation de quatre (4) représentants de l'organisme au Gala FIER 2010, organisé par l'Institut universitaire en santé mentale de Québec.
 - Participation aux festivités entourant le 30^{ème} anniversaire du Centre Communautaire de l'Amitié.
 - Accueil de madame Michèle Tourigny, directrice adjointe de l'Institut universitaire en santé mentale dans le cadre de sa tournée des organismes communautaires de la région.

4.7 La population

Pour réaliser sa mission, l'organisme doit toujours s'assurer de se faire connaître des personnes susceptibles de bénéficier des services. Pour ce faire, différents moyens sont mis en œuvre :

- Entente avec différents médias locaux et communautaires qui annoncent la tenue des séances d'informations.
- Inscription dans les principaux répertoires de ressources de la région de la Capitale nationale (« 211 », CSSS, etc).
- Développement d'un réseau de distribution de dépliants (CSSS, organismes communautaires et centres hospitaliers).
- Tenue de kiosques d'information lors d'évènements particuliers.
- Présentation à des groupes de personnes intéressées, suite à des demandes d'organismes, et... site web.

5. LES PERSPECTIVES D'AVENIR

Une autre année se termine et déjà une nouvelle se dessine. En 2011, le thème de la Semaine nationale de la santé mentale sera « La confiance, ça donne des ailes ». Quelle belle source d'inspiration pour débiter la nouvelle année. La confiance donne le goût de poursuivre l'innovation, dans la vie associative, dans les activités et dans le rayonnement. L'assurance développée au cours des années stimule l'enthousiasme de tous les acteurs pour se mettre à l'œuvre sur de petits et grands projets notamment :

- La préparation d'une activité spéciale qui se déroulera le 4 mai prochain. Son objectif : démontrer à la population, aux partenaires du réseau et aux représentants de nos milieux d'accueil, l'impact de la confiance qu'ils témoignent quotidiennement aux participants.
- L'expérimentation d'un lieu estival, le «Jardin Tournesol», où des participants auront l'opportunité de s'intégrer pendant les mois de l'été.
- L'écriture de l'approche socioprofessionnelle axée sur le rétablissement, développée par Croissance Travail, au cours des dernières années. L'idée n'est pas de développer de nouvelles théories mais plutôt de mettre nos pratiques en images pour les faire connaître davantage.
- Le changement de l'image corporative de Croissance Travail. Après bientôt 20 ans, il devient nécessaire de travailler ensemble à se doter d'une nouvelle présentation visuelle qui saura démontrer toute l'évolution de l'organisme.
- Et, ce vingtième anniversaire qui approche à grands pas et que tous ont bien l'intention de souligner de façon toute particulière.

Ce ne sont là que quelques exemples de toute l'énergie qui, déjà se déploie pour commencer l'année du bon pied. À l'aube d'un nouveau cycle, déjà tous les regards sont résolument tournés vers l'avenir pour faire en sorte que Croissance Travail soit toujours le lieu de bouillonnement d'idées et de réalisations « **Là où se rétablir devient possible !** ».

6. LES ANNEXES

LE PERSONNEL DE CROISSANCE TRAVAIL

<i>Membres du comité des participantes et des participants</i>	<i>Membres du personnel administratif</i>	<i>Agentes et agents d'intégration</i>	<i>Personnel occasionnel</i>	<i>À nos stagiaires : en Techniques d'éducation spécialisée</i>	<i>Étudiante du projet Été Canada 2010</i>
Aline Martel France Drolet Jean Pelletier Jeannette Pelletier Julie Michaud Normand Benoit Normand Casgrain Pierre Alain Renée Dubeau Réjean Côté Roger Legros Roger Racine	Lynda Hébert directrice générale. Hélène Plamondon responsable de l'atelier. Roger Robidoux adjoint à l'atelier. Judith Dallaire secrétaire-comptable. Raymonde Allard secrétaire- réceptionniste.	Catherine Lessard Éric Lizotte Julie Mercier Julie Michaud Linda St-Jean Maryse Samson Michel Fortin Micheline Ouellet, Sonya Martel Sylvianne Morneau	Annie Jobin Chloé Hofstetter Liliane Couillard Nathalie Lorrain Renée Dubeau Sylvain Leblanc Pair Aidant Sébastien Boilard	Ann Catherine Bédard Caroline Légaré Kathrine Pelletier Maude Bernier-Laquerre Olivier Bouchard	Isabelle Labrecque

NOS COMITES DE TRAVAIL EN 2010-2011

<i>Comité de la planification stratégique</i>	<i>Comité rétablissement</i>	<i>Comité formation et développement</i>	<i>Comité Qualité de vie</i>	<i>Comité Rayonnement</i>	<i>Comité de suivi « Projet St-Jean-Eudes »</i>	<i>Comité social</i>
Aline Martel Judith Dallaire Linda St-Jean Lynda Hébert Monelle Parent Réjean Coté	Micheline Ouellet, Renée Dubeau, Sylvie-Anne Morneau .	Catherine Lessard Éric Lizotte Laurent Gourde Ku Cheng Ung Sonya Martel	Judith Dallaire Linda St-Jean Maryse Samson	Hélène Plamondon Julie Michaud Lynda Hébert Michel Fortin Raymonde Allard	Julie Mercier Lynda Hébert Maryse Samson Sylvie-Anne Morneau	Maryse Samson Michel Fortin Nathalie Lorrain
					<i>Et les agentes ayant été responsables du milieu, à tour de rôle</i> Chloé Hofstetter Liliane Couillard Renée Dubeau	<i>Comité organisateur de la semaine d'étude</i> Linda St-Jean Lynda Hébert Micheline Ouellet

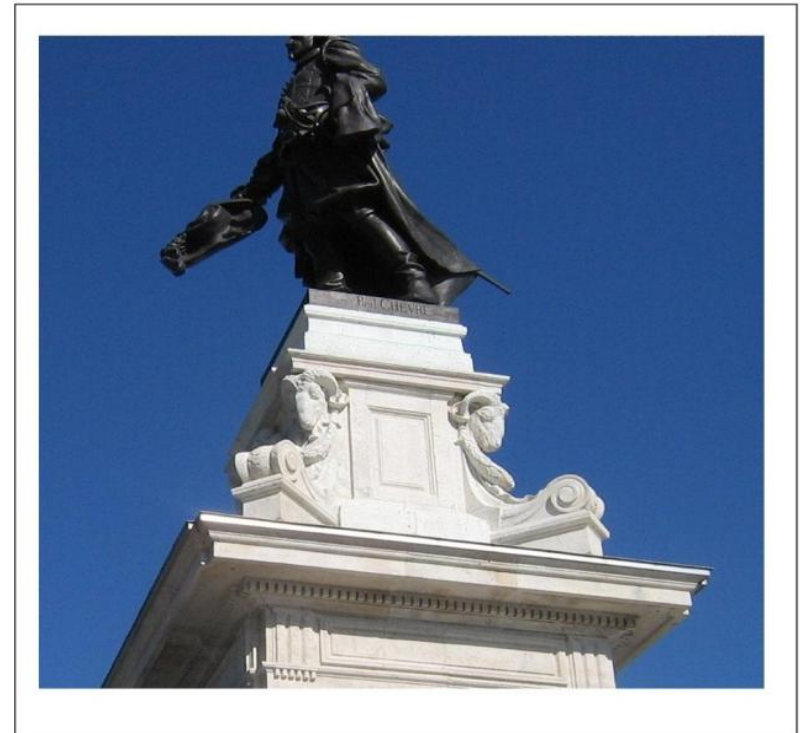
CES PHOTOS ONT ETE PRESENTÉES AU CONCOURS ORGANISÉ PAR L'AQRP

« VAINCRE LA STIGMATISATION ET SE RÉTABLIR ».



UN CANON

Ce canon me vise, comme les préjugés qui me blessent.
Imaginez-vous comment ça ferait mal si ça vous touchait.



Pourquoi une statue?

Une statue c'est un monument qui représente un
personnage étiqueté par son histoire.
Il porte son passé et il n'a plus d'avenir.
Il est arrêté, figé dans le temps.
Un peu comme moi certains jours.

Jean Pelletier

Coup de coeur de l'AQRP



UNE LUMIÈRE EN VEILLE À LA PÉNOMBRE

Tout ce que l'on observe a une essence; la lumière.

Celle qui est l'essence même de ce que l'on voit, peut parfois s'éteindre, comme celle que nous portons à l'intérieur de nous. Les gens qui portent cette lumière nous font parfois réaliser que toutes les étapes de la vie comportent des moments profonds où cette lampe est éteinte et dans d'autres circonstances, où elle sert de guide efficace pour nous amener à du meilleur, que nous sommes parfois amenés à puiser à même nos forces intérieures; c'est comme un sentiment profond d'accomplissement qui nous habite alors...

Cette lumière, elle donne une force pour continuer, pour amener un leitmotiv à nos mouvements intérieurs.

Normand Casgrain



Arrêtons! Arrêtons!

Les personnes vivant avec un problème de santé mentale sont souvent victimes d'injures et de préjugés. Elles sont trop souvent stigmatisées, catégorisées, étiquetées. Elle se sentent diminuées dans la société contemporaine. De plus, l'humiliation leur fait perdre leur estime de soi. C'est comme si elles faisaient partie d'une classe inférieure, tout en bas de l'échelle.

Or, et fort heureusement, elles sont toutes aussi aptes et intelligentes, capables d'aider le monde. Le symbole de l'arrêt indique qu'il faut cesser et arrêter toute forme de stigmatisation. En fait, il faut cesser les préjugés et valoriser également les personnes, pauvres comme riches. Il est très important de les respecter dans leur vie et leur choix.

Arrêtons toute forme de **stigmatisation!**


Arrêtons les **préjugés!**

Arrêtons d'**humilier** les personnes qui souffrent!

Respectons-les!

Encourageons-les!

David Labbé



Croissance Travail
215, rue Caron
Québec (Québec) G1K 5V6
Courriel : serealiser@croissancetravail.qc.ca
Site Web : www.croissancetravail.com