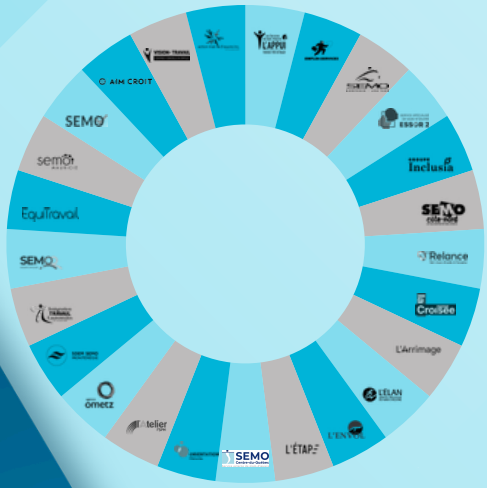
ROSEPH

Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées

2024 - 2025

RAPPORT D'ACTIVITÉS



Octobre 2025

+ de 300

professionnelles et professionnels intervenant auprès des clients

+ de 10 000

personnes en situation de handicap accompagnées

25
organismes membres

17
régions administratives

+60
points de services

+ de 4 000

en maintien en emploi

42%

Trouble de santé mentale

+ de 2 500

clients placés en emploi

17%

Déficience motrice et organique

SOMMAIRE

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LADIRECTRICE GÉNÉRALE 04

LES MEMBRES DE L'ÉQUIPE ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION 06

LES ORGANISMES MEMBRES 07

LES FAITS SAILLANTS 08

NOS PROJETS 09

LE SERVICE CONSEIL AUX ENTREPRISES 19

LES RDV DU ROSEPH 20

SOUTIEN AUX MEMBRES 22

RAYONNEMENT DU ROSEPH 25

NOS PERSPECTIVES 26

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Je suis heureuse de vous présenter les réalisations du ROSEPH pour l'année 2024-2025.

Le ROSEPH, c'est une diversité de projets et d'activités qui visent à favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Parmi ces activités, il m'est impossible de passer sous silence le DuoEmploi, où des stages exploratoires sont offerts dans différents milieux de travail. Au cours de la dernière année, nous avons également poursuivi le projet d'accompagnement TEVA, qui consiste à expérimenter de nouveaux services pour soutenir les jeunes dans leur transition entre l'école et la vie active, afin de les orienter vers un parcours adapté à leur réalité.

Parmi nos autres réalisations, mentionnons l'adaptation d'une application numérique destinée à accompagner les personnes handicapées lors de leur intégration en emploi, ayant pour objectif son implantation au Québec au cours de la prochaine année. Nous avons aussi mis en place des activités de mentorat favorisant les échanges entre employeurs et personnes en situation de handicap.

Je tiens à remercier nos membres pour leur contribution essentielle au succès de ces projets. Sans votre engagement, il serait impossible de mener à bien les activités déployées dans chacune des régions de notre belle province. Je remercie également toute l'équipe du ROSEPH pour son travail et son professionnalisme.

Au ROSEPH, l'intégration et le maintien en emploi demeurent au cœur de notre mission, et nous sommes fiers de contribuer à bâtir un monde du travail plus inclusif.

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

C'est avec fierté que je vous présente ce rapport, préparé par une équipe dynamique et motivée que j'ai le plaisir de côtoyer quotidiennement depuis plus de sept ans.

L'année 2024-2025 a été marquée par un engagement renouvelé envers notre mission : soutenir l'intégration en emploi des personnes handicapées et valoriser le rôle essentiel de nos organismes membres pour atteindre cet objectif.

Par notre collaboration soutenue aux travaux menés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et par notre implication auprès d'organisations telles que le Comité consultatif Personnes handicapées (CCPH), nous souhaitons contribuer au développement d'un marché de l'emploi plus équitable. La réalisation de nos projets est rendue possible à la fois par le soutien apporté par nos partenaires patronaux et syndicaux et par l'implication de nos organismes membres.

L'année 2024-2025 est aussi celle du déménagement dans de nouveaux bureaux. Après avoir eu la chance de partager les bureaux d'un organisme membre pendant plusieurs années, notre équipe a intégré des bureaux indépendants à Sainte-Thérèse, sur la Rive-Nord de Montréal. Ce changement apporte un élan nouveau et nous permet de bonifier notre offre de services.

Enfin, le ROSEPH est également fort grâce à l'engagement de son conseil d'administration et au professionnalisme de ses cinq administratrices. Leur implication est essentielle et je les remercie pour leur engagement sans faille.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL ET DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au 30 juin 2025, l'équipe du ROSEPH était composée de 11 employés et de deux consultantes.

ÉQUIPE DU ROSEPH

Laurence Marin
Directrice générale

Rose-Michèle Pierre
Adjointe administrative et comptable

Liette Landry
Consultante, coordonnatrice de projets

Adeline Zilliox
Coordonnatrice de projets

Christelle Montreuil
Consultante, chargée de projets

Caroline O'Connor
Agente de projets

Diane Genest
Agente de projets

Danielle Michaud
Agent de projets

Fousseni Sama
Analyste de données

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Karine Gagné
Présidente · ÉquiTravail

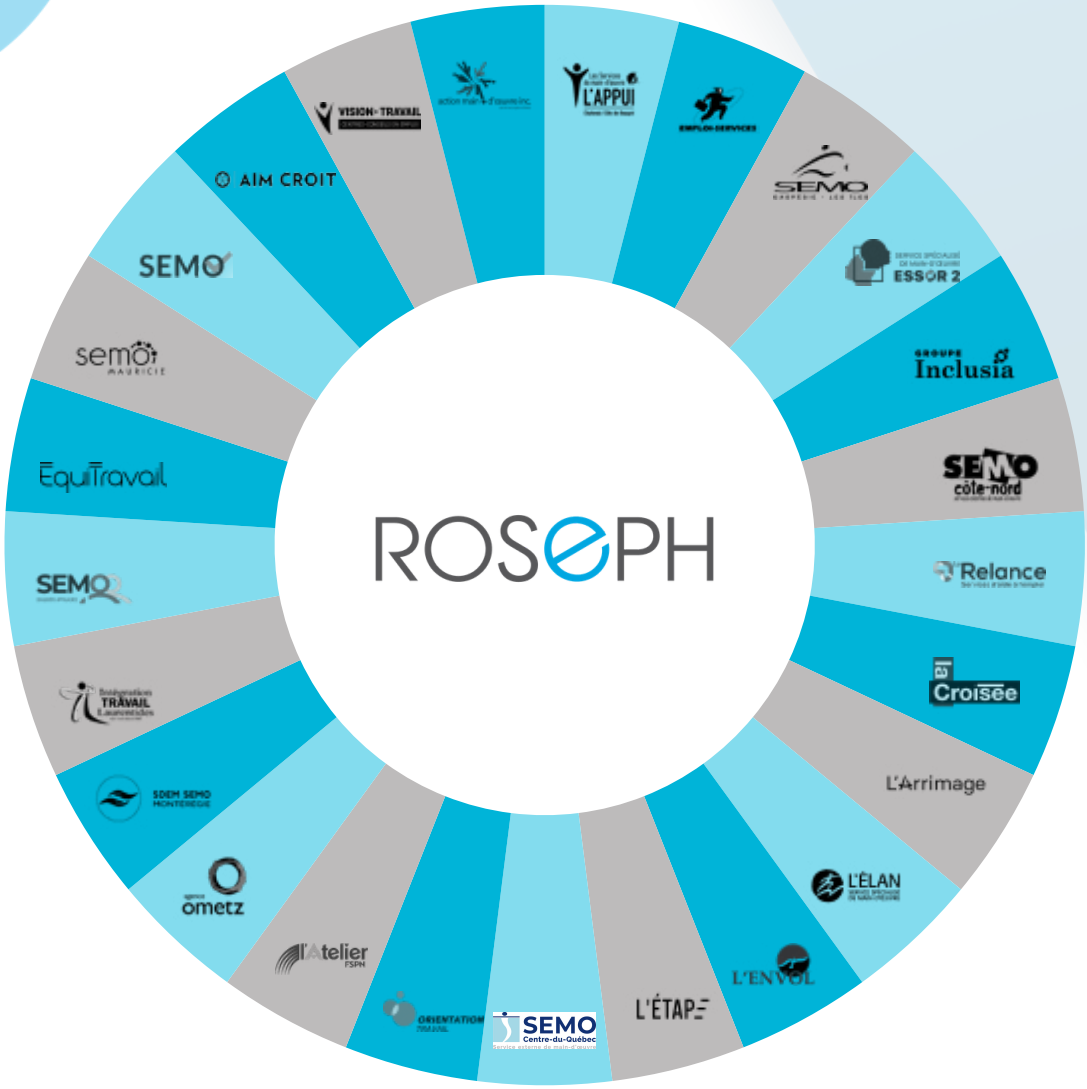
Julie Bourassa
Vice-présidente · SEMO Centre du Québec

Francine Ricard
Secrétaire-trésorière · SEMO Mauricie

Caroline Valade
Administratrice · SDEM SEMO Montérégie

Cynthia Vincent
Administratrice · La Relance Outaouais

LES ORGANISMES MEMBRES



17 régions représentées

Bas-Saint-Laurent
Espace-Avenir
SSMO L'Élan

Saguenay-Lac-Saint-Jean
SEMO Saguenay Lac-St-Jean
Groupe Inclusia

Capitale-Nationale
La Croisée
ÉquiTravail
Services de main-d'œuvre l'Appui

Mauricie
SEMO Mauricie

Estrie
Orientation Travail

Île-de-Montréal
Action main-d'œuvre
AIM CROIT
L'Arrimage
L'Étape
OMETZ

Outaouais
La Relance
L'Envol, SRT
Centre de formation adaptée de la Petite Nation (CFAPN)

Abitibi-Témiscamingue
Vision-Travail

Côte-Nord
SEMO Côte-Nord

Nord-du-Québec
SEMO

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
SEMO Gaspésie - Les Îles de la Madeleine

Chaudière-Appalaches
SEMO Chaudière-Appalaches

Laval
L'Arrimage
L'Étape

Lanaudière
Essor II

Laurentides
Intégration-Travail Laurentides

Montérégie
SDEM-SEMO Montérégie

Centre-du-Québec
SEMO Centre-du-Québec

LES FAITS SAILLANTS

À PROPOS DE NOS PROJETS

Le projet d'accompagnement TEVA

Expérimentation d'un nouveau service pour les jeunes dans le cadre de la transition entre l'école et la vie active.

Projet expérimental Auticiel

L'application « Coach Abileo » a été développée en France par la firme Auticiel et le projet consiste à expérimenter son adaptation et son implantation dans 4 organismes membres.

MentorHabilités :

Le ROSEPH est le coordonnateur provincial pour le Québec, de cette initiative pancanadienne portée par l'association CASE/ACSE (Association canadienne de soutien à l'emploi). Le projet consiste en l'organisation d'activités de mentorat entre employeurs et personnes handciapées et ce, durant toute l'année.

Le DuoEmploi

Il consiste en l'organisation de journées de stages exploratoires dans les entreprises inscrites. Le résultat de 198 stages a été atteint.

Projet d'accompagnement des syndicats

Projet développé en partenariat avec le Comité Consultatif Personnes handicapées et deux syndicats (FTQ et CSQ).

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT TEVA

Québec

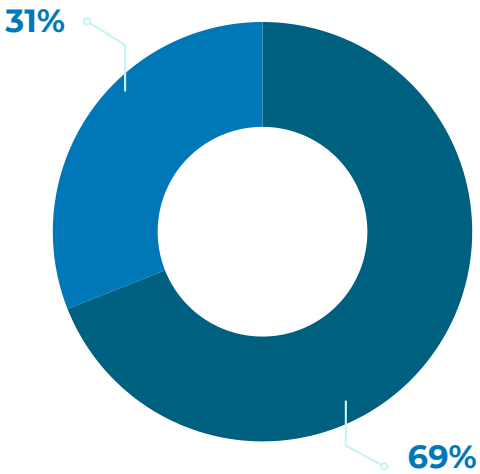
La mesure 24 de la SNPH expérimente un nouveau service d'accompagnement vers le marché du travail. Cet accompagnement est offert, dans le cadre de la démarche planifiée et concertée TEVA, aux élèves du secondaire en situation de handicap ou rencontrant des difficultés d'adaptation ou d'apprentissage. Ceux-ci présentent un potentiel d'employabilité et un intérêt à prendre part à une activité socioprofessionnelle.

Le ROSEPH, porteur du projet, collabore avec cinq services d'employabilité membres, issus de quatre régions administratives où ont lieu les activités, soit : ÉquiTravail et La Croisée pour la Capitale-Nationale, Orientation Travail pour l'Estrie, SEMO Mauricie pour la Mauricie, et SDEM SEMO Montérégie pour la Montérégie-Ouest. Afin d'accompagner les élèves qui sont référés et intéressés par cette initiative, quatre ressources professionnelles ont été embauchées à titre de « conseillers en emploi-accompagnement TEVA » et ont été attitrées à une région visée par le projet.
Un comité de pilotage s'assure de l'avancement et de la bonne conduite du projet, composé de représentants issus du MESS, du MEQ, du MSSS ainsi que de l'OPHQ.

Au total

103 **élèves qui ont bénéficié de l'aide**

45% **des élèves ont entre 18 et 19 ans.**



Masculin

Autre

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT TEVA

Québec

Le projet s'est déroulé sur une période de trois ans, soit de 2022 à 2025, et prendra fin en août 2025. L'objectif était d'accueillir 60 élèves par année pour l'ensemble des quatre régions dans le cadre du projet expérimental d'accompagnement TEVA.

L'an 3 du projet s'est amorcé en septembre 2024 avec 44 élèves qui poursuivaient leur accompagnement commencé durant l'an 2. S'est ajouté un nombre de 59 nouveaux élèves qui ont été référés durant cette dernière année. C'est donc un total de 103 élèves qui ont bénéficié de l'aide d'un conseiller en emploi-accompagnement TEVA, et ce, en entrée continue et en sortie variable.

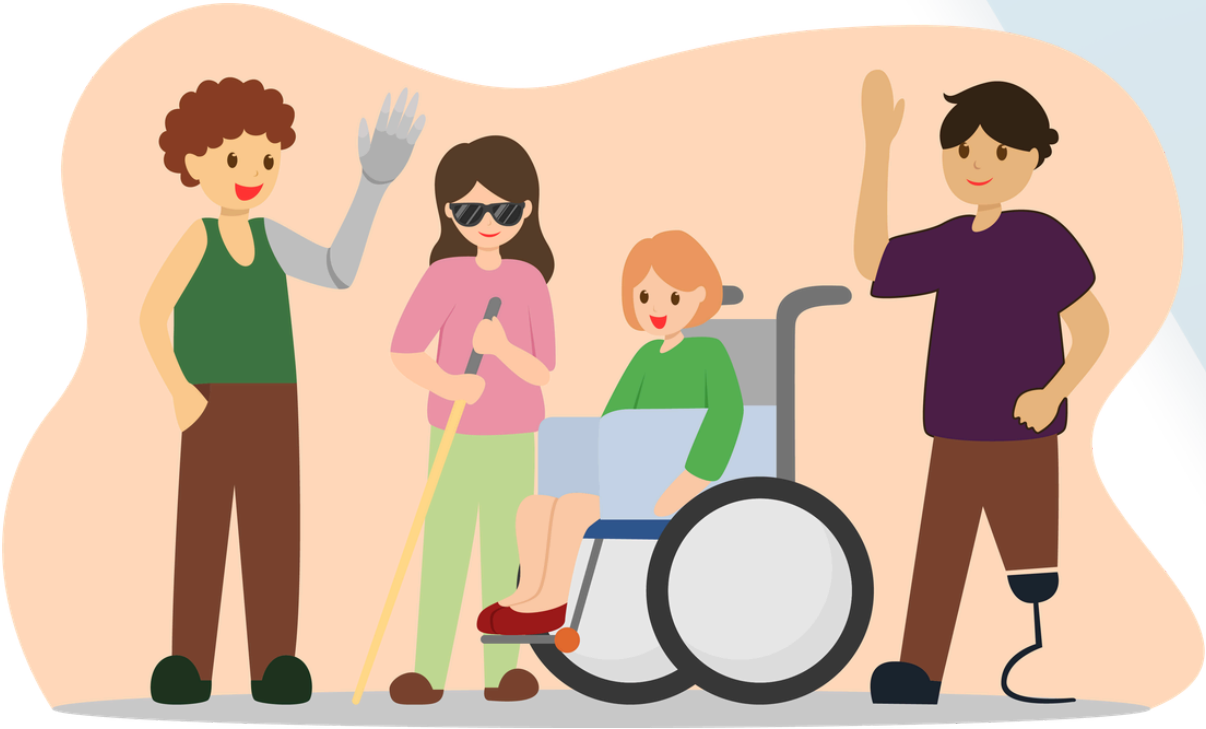
Au 30 juin 2025, dix centres de services scolaires (CSS) ainsi que quinze écoles, répartis dans les quatre régions, ont collaboré à cette expérimentation.

L'analyse des statistiques du profil des élèves de cette troisième et dernière année a démontré que :

- le plus grand bassin d'élèves était âgé entre 18 et 19 ans, soit un taux de 45 % ;
- les élèves de sexe masculin étaient davantage représentés, pour un taux de 69 % ;
- la majorité des élèves provenaient de la Formation préparatoire au travail (FPT), pour un taux de 77 %, et ceux provenant de la Formation à un métier semi-spécialisé (FMS) représentaient un taux de 10 % ;
- les élèves présentaient majoritairement l'une des catégories de déficience suivantes : un trouble neurologique (majoritairement un TSA) – 61 %, un trouble du développement du langage – 20 %, ou une déficience intellectuelle ou un trouble de santé mentale – 7 % chacun.

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT TEVA

Québec



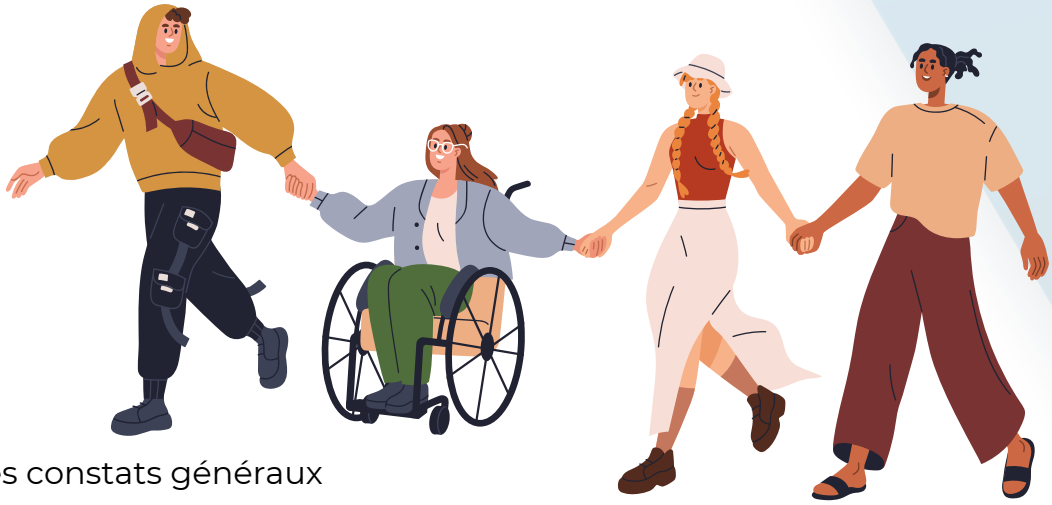
Résumé de l'an 3 du projet expérimental d'accompagnement TEVA
103 élèves inscrits, dont :

- 35 ont abandonné en cours d'année ;
- 68 ont terminé leur participation, répartis comme suit :
  - 29 élèves : référés à un SSMO-PH pour une recherche d'emploi ou un emploi ;
  - 28 élèves : poursuite de la scolarisation en septembre 2025 ;
  - 11 élèves : fin de la scolarisation.

Au cours des derniers mois, les conseillers ont accompagné le transfert de 29 élèves souhaitant intégrer le marché du travail, en collaboration avec un service spécialisé de main-d'œuvre pour les personnes handicapées (SSMO-PH). Le conseiller en emploi-accompagnement TEVA a su offrir un soutien rassurant, tant aux élèves qu'à leurs parents, tout au long de cette transition.
Les horaires de travail de ces jeunes variaient entre 8 et 40 heures par semaine, avec un taux horaire allant de 16,10 $ à 25,00 $ l'heure.

LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT TEVA

Québec



Quelques constats généraux

Après trois ans, la démarche TEVA s'intègre de plus en plus dans les écoles. Le personnel éducatif s'approprie graduellement le langage et les pratiques associées à la démarche concertée TEVA.

- Lorsqu'un conseiller en emploi participe activement au plan d'intervention, en collaboration avec les différents partenaires du milieu associés à la démarche concertée TEVA, cela améliore l'adéquation aux besoins des jeunes.
- La majorité des élèves inscrits aux activités du projet proviennent des programmes FPT (Formation préparatoire au travail) et FMSS (Formation menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé) et étaient majoritairement âgés de 16 à 19 ans.
- Bien que la formation dispensée aux élèves développe des compétences techniques (savoir-faire), un décalage persiste entre la formation initiale et les exigences du marché du travail, notamment en matière d'attitudes et de comportements (savoir-être) attendus en entreprise.
- Une meilleure connaissance des ressources externes disponibles et des profils des élèves permet un accompagnement plus ciblé, favorisant l'intégration de l'élève au marché du travail.
- La coordination entre enseignants et conseillers permet de mieux choisir les milieux de stage, assurant ainsi des expériences enrichissantes. Cette coordination contribue à une expérience plus stable et satisfaisante pour les jeunes.

LE DUOEMPLOI

duoemploi

Ouvrez vos portes aux compétences des personnes handicapées!

Une collaboration Québec CPQ ROSEPH

Le DuoEmploi est un programme qui donne l'opportunité non seulement aux personnes handicapées d'explorer de nouvelles orientations professionnelles et de mettre en valeur leurs compétences mais également de réaffirmer les engagements sociaux des employeurs ou des entreprises, en leur offrant la possibilité de collaborer avec des individus responsables, dotés de connaissances et de savoir-faire diversifiés.

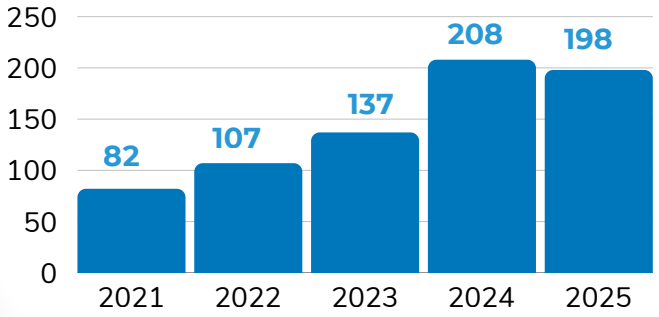
310
stagiaires admissibles inscrits dans 15 régions administratives

222
entreprises inscrites dans les 17 régions administratives

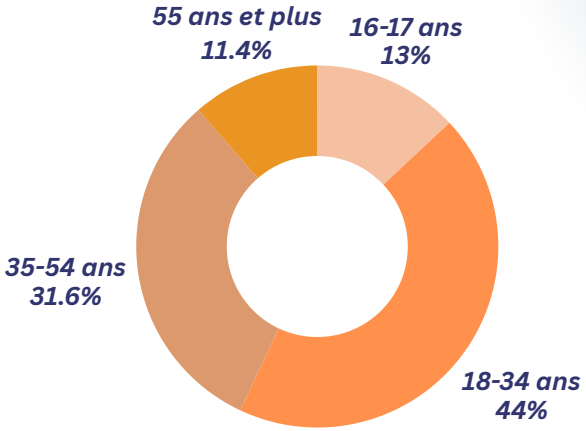
149
stagiaires ont réalisé au moins un stage

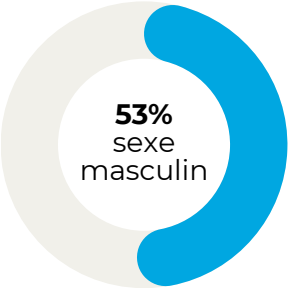
198
stages réalisés dans 14 régions administratives

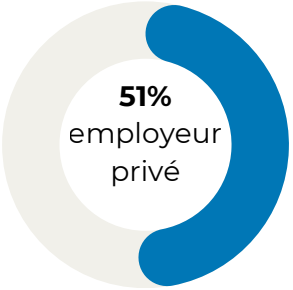
Quels sont les résultats du DuoEmploi pour l'édition 2025 ?



Profil des stagiaires admissibles et des employeurs ayant participés à au moins un stage.







L'édition 2025 du DuoEmploi a une fois de plus permis à de nombreuses personnes en situation de handicap de vivre une expérience de stage exploratoire enrichissante.
Au total 149 stagiaires ont participé à 198 stages. Ces stages ont été réalisés majoritairement auprès d'entreprises privées.

Ces stages ont offert aux participants l'occasion de mettre en valeur leurs compétences, d'explorer de nouvelles orientations professionnelles et de renforcer leur confiance en milieu de travail.

duoemploi

Ouvrez vos portes aux compétences des personnes handicapées!

Une collaboration Québec CPQ ROSEPH

Ce qu'ils pensent du DuoEmploi 2025

> J'ai vraiment apprécié cette expérience et je remercie toute l'équipe. J'ai adoré ma journée et j'ai adoré mon sac surprise.

> Ce fut, comme toujours, très agréable de participer à ce beau projet qu'est Duo-Emploi!

> Votre disponibilité, vos explications claires et votre bienveillance ont grandement facilité mon intégration et rendu cette expérience très enrichissante.

> Nous étions tous très heureux de le recevoir et l'expérience a dépassé nos attentes. Il s'est vite démontré très curieux et intéressé par notre travail et il a beaucoup apprécié la dimension terrain.

PROJET D'ADAPTATION DE L'APPLICATION NUMÉRIQUE COACH ABILEO AU CONTEXTE QUÉBÉCOIS

L'objectif du projet est d'adapter l'application à la réalité québécoise et de trouver un milieu de test réel pour cet outil, dans le cadre du métier de commis d'épicerie.

La première phase du projet consistait à approcher des milieux de test, à créer un comité de pilotage du projet et à préparer des comités d'adaptation constitués de conseillers en emploi et d'agents d'intégration issus de nos organismes membres participants : ÉquiTravail pour la Capitale-Nationale, SEMO Chaudière-Appalaches, SDEM SEMO Montérégie et Essor II pour Lanaudière. Les comités d'adaptation se sont tenus à partir de la mi-mai et se sont échelonnés durant la période estivale 2024.

Face aux résultats obtenus lors de ces comités, le ROSEPH et Auticiel se sont associés au Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA) ainsi qu'au Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ) afin de déposer la phase 2 du projet à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

L'objectif de la phase 2 est de permettre à la firme Auticiel de venir au CFACQ pour numériser les étapes du métier de commis d'épicerie et de trouver une épicerie partenaire afin de numériser les étapes nécessitant une présence en milieu de travail. Il faudra également former les conseillers en emploi et/ou les agents d'intégration à l'utilisation de la solution, former une personne du ROSEPH afin qu'elle devienne un soutien technique pour les utilisateurs, ainsi que former le formateur ou la formatrice du CFACQ, qui à son tour formera les futurs commis d'épicerie.

Afin de bien saisir l'impact de l'utilisation de cette application, il est prévu de réaliser une analyse des données d'utilisation et de tenir des comités de suivi pour recueillir les impressions et avis.

Office des personnes handicapées Québec

MENTORHABILETÉS

MentorHabiletés Québec

52
Mentorats

04
Activités réalisées

06
Formations et sensibilisation

Le projet MentorHabiletés permet au ROSEPH d'agir à titre de bureau coordonnateur pour le Québec.

Le projet MentorHabiletés facilite des activités de mentorat, d'une durée variant d'une heure à une journée, offertes en mode virtuel ou en présentiel, entre des personnes professionnelles de différents milieux et des personnes de plus de 16 ans désireuses de découvrir un métier et une entreprise. Cette initiative se déroule à travers le Québec.

Afin de bien soutenir les mentors dans ce processus, l'équipe du ROSEPH rencontre chacun d'eux afin de les préparer et peut également offrir gratuitement des sessions de sensibilisation dans les milieux de travail.
Le programme MentorHabiletés permet aussi la mise en place d'événements de sensibilisation, d'activités de réseautage avec les milieux de travail, de remises de prix et de visites d'entreprises, tout en sensibilisant les employeurs autrement que par la formation.

C'est un projet mobilisateur et dynamique, qui nous permet également d'échanger avec les bureaux coordonnateurs des autres provinces et de découvrir des pratiques novatrices en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.
Pour la prochaine année, au moins cinq événements sont à prévoir, et deux sessions de sensibilisation destinées à des gestionnaires sont déjà planifiées au calendrier.

PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DES SYNDICATS

Dans le cadre des travaux menés par le Comité Consultatif Personnes handicapées (CCPH), trois grands chantiers ont été identifiés afin de répondre plus efficacement aux besoins des personnes handicapées dans le milieu syndical :

- Phase 1 : Capitaliser pour partager et inspirer (complétée le 31 août 2023)
- Phase 2 : Former pour outiller (complétée)
- Phase 3 : Collaborer pour intégrer et maintenir en emploi des PH (à venir)

Rappel de la Phase 1 (2022-2023)

Le Réseau d'Organismes Spécialisés pour l'Emploi des Personnes Handicapées (ROSEPH) a conduit la phase 1 du projet en partenariat avec deux des plus grandes centrales syndicales du Québec, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), ainsi qu'avec La Croisée, Centre de Services spécialisés en Emploi de Québec ainsi que le CCPH.

Cette première phase visait à dresser un état des lieux des pratiques actuelles des syndicats et des Services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH) membres du ROSEPH, afin d'identifier les meilleures approches et pistes d'amélioration.

PROJET D'ACCOMPAGNEMENT DES SYNDICATS

Bilan 2024-2025 – Phase 2 : Former pour outiller

La phase 2 avait pour objectif principal l'élaboration et la diffusion de contenus de formation à destination des acteurs syndicaux et des conseillères et conseillers des SSMO-PH, afin de les former et de les outiller.

Les objectifs spécifiques de cette phase étaient les suivants :

- Élaborer et diffuser les contenus de formation auprès d'un groupe pilote;
- Développer les compétences des acteurs syndicaux en matière d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi des personnes handicapées (PH);
- Renforcer les compétences des intervenants des SSMO-PH dans leur accompagnement des syndicats;
- Encourager une collaboration accrue entre les syndicats et les SSMO-PH pour favoriser l'inclusion des PH en milieu de travail.

Réalisations 2024-2025 :

- Mise en place d'un comité de pilotage et d'un comité opérationnel pour coordonner le projet;
- Modules de formation finalisés et validés auprès de groupes pilotes;
- 1 formation dispensée par la FTQ en janvier 2025;
- 1 journée de formation dispensée par la CSQ en janvier 2025;
- 2 formations dispensée par le ROSEPH (en mode virtuel et en présentiel) en janvier et mars 2025.

LE SERVICE CONSEIL AUX ENTREPRISES

Le service-conseil a poursuivi son développement en 2024-2025 afin d'accompagner des organisations de divers secteurs dans leurs démarches d'inclusion et d'accessibilité universelle.

Au cours de l'année, neuf mandats ont été complétés, permettant d'analyser des politiques internes, de soutenir des processus de recrutement, d'animer des événements de sensibilisation et de conseiller sur l'intégration de pratiques inclusives.

Trois mandats structurants sont toujours en cours et bénéficieront directement de notre expertise pour répondre à des enjeux liés à l'embauche, à l'accueil et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Afin d'enrichir notre offre et d'outiller les milieux de travail, nous avons également créé trois nouvelles formations clés en main :

- Handicap 101
- L'intégration de personnes handicapées en emploi
- Pourquoi et comment être un·e collègue inclusif·ve

Ces modules s'ajoutent aux outils développés au cours des années précédentes, permettant aux employeurs, syndicats et partenaires d'avoir accès à des contenus adaptés, concrets et immédiatement applicables dans leur quotidien.

Le service-conseil poursuit ainsi sa mission : soutenir les organisations dans la mise en œuvre de pratiques inclusives et accessibles, au bénéfice de toutes et tous.

LES RDV DU ROSEPH

Une initiative dédiée aux membres

Afin d'offrir des moments d'échange et de formation à ses membres, le ROSEPH a mis en place Les RDV du ROSEPH. Ces rencontres bimensuelles se tiennent les vendredis, entre 11 h et 12 h. Le taux de participation des membres aux différents RDV du ROSEPH varie en fonction de la thématique abordée. Cependant, on notera qu'en moyenne, plus d'une vingtaine de participants et participantes y répondent présents.

Septembre 2024

- Le réseautage avec LinkedIn
- Présentation de Mentor Habileté

Octobre 2024

- Utiliser l'intelligence artificielle dans votre suite Office au quotidien
- Les actions du ROSEPH pour ses membres et pour l'emploi des PH

Novembre 2024

- Utiliser l'intelligence artificielle dans votre suite Office au quotidien
- Découvrez les programmes et services de la Fondation INCA

Décembre 2024

- Lancement d'un partenariat avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) - Notre clientèle handicapée dans le milieu de la construction c'est possible

Janvier 2025

- Présentation de la formation interactive du ROSEPH : biais inconscients sur la santé mentale au travail
- L'apprentissage pratique en milieu de travail (APMT) : la nouvelle mesure phare

LES RDV DU ROSEPH

Une initiative dédiée aux membres

Février 2025

- Le DuoEmploi 2025, quel est l'impact de ce projet ?
- Opportunités d'emploi méconnues pour notre clientèle à l'INSPQ (Institut national de santé publique du Québec)

Mars 2025

- Parlons d'équité salariale
- Résultats du partenariat de recherche DEPPI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative) effectuée par le chercheur principal

Mai 2025

- La communication inclusive

SOUTIEN AUX MEMBRES

Suivi du renouvellement des ententes

Dans le cadre du renouvellement des ententes de services et de l'instauration d'un nouveau cadre tarifaire, un accompagnement individualisé a été proposé aux membres qui le souhaitaient. Cet appui visait à clarifier les enjeux, identifier les obstacles et explorer différentes pistes de réflexion en vue de la prochaine année 2025-2026.

Ce soutien personnalisé a permis de créer un espace d'échange ouvert et authentique, où les membres ont pu exprimer librement leurs besoins, leurs interrogations et leurs préoccupations. Avec le support attentif du ROSEPH, ils ont pu réfléchir aux meilleures stratégies de négociation à adopter.

Au début de l'année 2025, la nouvelle grille tarifaire, incluant les taux proposés pour les services dans le cadre du renouvellement des ententes 2025-2026, a été diffusée auprès de tous les regroupements nationaux. Plusieurs directions régionales, réparties dans différentes régions, ont manifesté leur volonté de procéder rapidement à la signature des ententes. Bien que cette démarche fût compréhensible, elle risquait de compromettre, pour certains membres, la capacité à assurer la continuité des services.

Les principaux enjeux soulevés concernaient notamment :

- une réduction du budget global alloué,
- des propositions visant à diminuer les cibles d'intervention,
- un resserrement des critères de recrutement de la clientèle,
- et des ajustements limitant les heures d'intervention auprès des clients.

Ce soutien s'est révélé précieux et a été grandement apprécié par nos membres, qui ont dû traverser une période marquée par des incertitudes et des tensions, dans un contexte budgétaire délicat.

SOUTIEN AUX MEMBRES

Création de comités de travail interne

Dans la foulée de l'élaboration des orientations stratégiques conduites à l'été 2024, il a été convenu de créer deux comités de travail internes portant; sur les mesures PH (CIT, PSEA, APMT), et sur l'admission et la gestion de la liste d'attente. Le ROSEPH a fait appel à quelques professionnels issus de vos organismes provenant de différentes régions et réalités (urbaine, rurale) disposés à participer aux travaux ce qui nous a donné une belle représentativité des membres de notre regroupement.

Comité portant sur les mesures PH (CIT, PSEA et APMT)

- 5 rencontres durant l'année
- 10 membres impliqués

Objectifs du comité :

Outiller les membres du ROSEPH pour aller chercher davantage d'informations spécifiques sur l'utilisation actuelle des mesures CIT-PSEA-APMT dans chaque région dans le but de dresser un état des lieux actuel et fournir des fiches pratiques pour l'utilisation adéquate des mesures par les membres ainsi que des recommandations judicieuses à transmettre au MESS.

Démarches effectuées et à venir :

- Partage des pratiques mises en place des membres du comité concernant les 3 mesures
- Collecte d'information auprès de membres du comité afin de connaître et comprendre les 3 mesures
- Élaboration d'un sondage à l'intention des membres du ROSEPH pour établir un portrait de situation concernant; l'octroi, l'utilisation, et/ou le refus de ces 3 mesures
- Création d'une fiche/outil d'information (questions-réponses) concernant les 3 mesures (CIT, PSEA et APMT)
- Présentation et partage de l'outil destiné aux conseillers des SSMO-PH
- Création d'un comité de travail mixte sur l'utilisation optimale des 3 mesures

SOUTIEN AUX MEMBRES

Création de comités de travail interne

Comité portant sur l'admission aux services PH et la liste d'attente

- 5 rencontres durant l'année
- 10 membres impliqués

Objectifs du comité :

Outiller les membres du ROSEPH en partageant les bonnes pratiques en matière d'admission aux services PH et à la gestion des listes d'attente. Valoriser la pertinence et l'efficacité des groupes de services PH 1 et PH 2 et mettre en commun les pratiques concernant l'admission et la gestion de la liste d'attente.

Démarches effectuées ou à venir :

- Partage des pratiques mises en place dans le SSMO-PH des membres du comité impliqués concernant l'admission et la gestion de la liste d'attente
- Collecte d'information auprès de membres du comité afin de connaître les modalités et les actions réalisées avant le début de la participation, pendant l'attente au service et de la priorisation de la clientèle
- Élaboration d'un sondage, à l'intention des membres du ROSEPH, pour comprendre le type de liste d'attente, le nombre de personnes en liste d'attente, la priorisation et les stratégies pour réduire la liste d'attente
- Création d'une fiche synthèse concernant; les actions et stratégies à réaliser avant le début d'une participation, les stratégies et approches pour réduire la liste d'attente et la priorisation de la clientèle en liste d'attente
- Création d'une fiche témoignage des « pratiques gagnantes » pour l'admission et la gestion de la liste d'attente
- Présentation de l'outil destiné au personnel-cadre (coordonnateur, direction adjointe, soutien clinique, etc. SSMO-PH
- Recommandation de définitions de types de liste d'attente

RAYONNEMENT DU ROSEPH

Activités en lien avec la mission de représentation et les partenaires

Ces activités sont essentiellement menées par la directrice générale :

- Participer aux rencontres du forum national et du forum opérationnel du MESS.
- Collaborer aux travaux de révision du cadre financier des services d'aide à l'emploi, menés par le MESS, avec l'appui du cabinet comptable Optima management.
- Représenter le ROSEPH et contribuer aux rencontres de l'interassociation des regroupements nationaux d'organismes en employabilité.
- Organiser et animer les assemblées des membres (3 rencontres/an, en virtuel et en présentiel) et plusieurs rencontres thématiques (financement des organismes, avancement des projets...)
- Tenir la présidence du Comité Consultatif Personnes Handicapées, https://ccpersonneshandicapees.com/ au nom du ROSEPH : rencontres du comité exécutif, des comités de travail et de l'assemblée des membres. Participer aux rencontres organisées par la CPMT, pour les comités consultatifs.
- Représentation des organismes communautaires pour la COCDMO https://cocdmo.qc.ca/ au sein du groupe de travail de la CPMT, portant sur la loi du MESS.
- Siéger au comité nation du Québec et participer aux travaux de la communauté de pratiques internationale francophone, en santé mentale et travail. https://copratique.santementaletravail.ca/
- Participation, pour le Québec, aux tables-rondes de l'organisme pancanadien VRAIE/IDEA.
- Participation au colloque pancanadien de l'organisme CASE-ACSE à Moncton en 2025 et y faire une présentation sur l'atelier interactif de sensibilisation à l'embauche des personnes ayant des troubles de santé mentale.

NOS PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE À VENIR

La prochaine année se caractérise par une attention particulière portée à la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi 2025-2028 du Québec. Véritable feuille de route gouvernementale, la stratégie ambitionne de rendre le marché du travail plus représentatif de la société qui nous entoure. Dans le cadre de 3 orientations significatives, 22 mesures seront déployées durant les 3 prochaines années. Le ROSEPH est particulièrement attentif à l'accompagnement des milieux de travail et se montre prêt à s'engager dans la réalisation de certaines mesures de la stratégie.

Par une vie associative dynamique, notre regroupement souhaite renforcer le soutien à ses membres. Que ce soit par le biais de comités de travail ou de formations ciblées, notre objectif est de valoriser l'expertise de nos organismes membres, tant auprès des personnes handicapées que de leurs employeurs. Un moment fort de l'année à venir sera le colloque de formation organisé fin novembre 2025, dans la région de l'Outaouais. Enfin, dans un contexte national et international présentant de nombreux défis, nous sommes convaincus que notre mission reste primordiale. Face à un marché du travail qui se veut de plus en plus compétitif, nous aurons à cœur de rappeler l'importance du facteur humain et le fait que l'inclusion est profitable à toute la communauté. Par leur agilité, nos organismes démontrent chaque jour leur capacité à s'adapter et par leurs capacités à surmonter les défis, les personnes en situation de handicap nous montrent que chaque obstacle peut devenir une occasion de croissance.

MERCI A NOS PARTENAIRES ET CONTRIBUTEURS

Nos contributeurs

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Office des personnes handicapées du Québec

Commission des partenaires du marché du travail

Association Canadienne de soutien à l'emploi

Nos partenaires

Comité Consultatif Personne Handicapées

SPHERE Québec

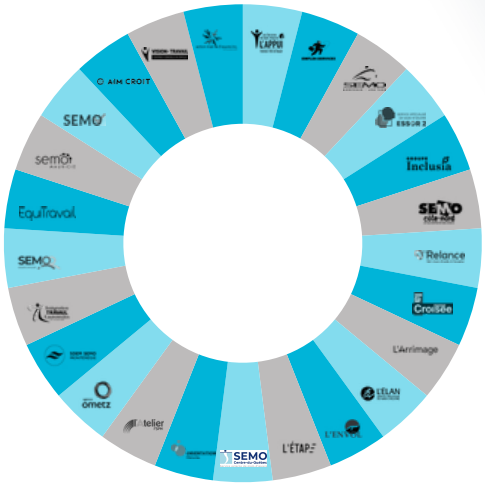
Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'oeuvre COCDMO

ROSEPH

83 rue Turgeon,
bureau 302-B
Sainte-Thérèse (Québec)
J7E 3H7

Téléphone: 438 798-0788
Courriel : info@roseph.ca

Site web : www.roseph.ca



Rapport d'activités 2024-2025

Suivez-nous sur :

Octobre 2025

Le ROSEPH et son équipe