

Miser
sur
forces...
savoir
de
réinventer

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2014-2015



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de la Mauricie-et-
du-Centre-du-Québec

Québec 

Le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec - Institut universitaire (CRDITED MCQ – Institut universitaire) remercie les directions ainsi que toutes les personnes qui ont contribué directement ou indirectement à la réalisation de ce rapport annuel de gestion 2014-2015.

DIRECTION

Marie-Josée Vincent, directrice de la gestion stratégique des communications

RECHERCHE ET RÉDACTION

Toutes les directions du CRDITED MCQ – Institut universitaire

COORDINATION ET RÉDACTION

Maude Bourgeois, agente d'information

MISE EN PAGE

Pop grenade

SECRÉTARIAT ET CORRECTION

Amélie Guilbert, adjointe à la direction

La version électronique du présent rapport annuel de gestion 2014-2015 est accessible au :

WWW.CRDITEDMCQ.QC.CA

Dans ce document, le générique masculin est utilisé uniquement dans le seul but d'alléger le texte et désigne tant les femmes que les hommes. Toute reproduction totale ou partielle de ce rapport est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

Dépôt Légal 2015

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 978-2-922227-70-3

ISBN (version électronique) : 978-2-922227-71-0

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES	3
MESSAGES DES AUTORITÉS	5
DÉCLARATIONS	7
DÉCLARATION DE FIABILITÉ	7
RAPPORT DE LA DIRECTION	8
PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT AU 31 MARS 2015	9
MISSION	9
VALEURS ORGANISATIONNELLES	9
VALEURS CLINIQUES	9
VISION	10
POSITIONNEMENT	10
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE AU 31 MARS 2015	12
DESCRIPTION DE LA POPULATION ET DES PRINCIPALES DONNÉES DE SANTÉ	14
DESCRIPTION DE LA CLIENTÈLE ET DES SERVICES	14
FAITS SAILLANTS 2014-2015	17
LES RÉSULTATS OBTENUS AU REGARD DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE REPOSITIONNÉE 2010-2015	19
AXE 1 : ACCESSIBILITÉ	19
AXE 2 : CONTINUITÉ DES SERVICES	21
AXE 3 : QUALITÉ	22
AXE 4 : LES SERVICES RÉSIDENTIELS	22
AXE 5 : MISSION UNIVERSITAIRE	24
AXE 6 : DÉVELOPPEMENT DE L'EXPERTISE ET ÉVOLUTION DE LA PRATIQUE	29
AXE 7 : GOUVERNANCE CLINIQUE	32
DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES, MATÉRIELLES ET INFORMATIONNELLES	33
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL	35
COMMUNICATIONS ET PARTENARIAT	37
ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS	37
SÉCURITÉ DES SOINS ET DES SERVICES	38
INCIDENTS - ACCIDENTS	38
MESURES DE CONTRÔLE	39
EXAMEN DES PLAINTES ET PROMOTION DES DROITS	40
CONSEILS ET COMITÉS DE L'ÉTABLISSEMENT CRÉÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX	40
COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE	41
COMITÉ DE VIGILANCE ET DE LA QUALITÉ	42
COMITÉ D'AUDIT (VÉRIFICATION)	43
CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE	43
CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS (CII)	43

COMITÉ DES USAGERS	43
COMITÉ DE LA GESTION DES RISQUES	44
COMITÉ ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE CONJOINT (CERC)	44
CONSEIL DE LA MISSION UNIVERSITAIRE	45
FONDATION LE PARRAINAGE	45
ENTENTES DE GESTION ET D'IMPUTABILITÉ	46
VOLET 2 – ENTENTES DE GESTION, STANDARDS ET ATTENTES SIGNIFIÉES	46
LES ÉTATS FINANCIERS DE L'ÉTABLISSEMENT	49
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT SUR LES ÉTATS FINANCIERS RÉSUMÉS	49
ÉTAT DES RÉSULTATS	50
ÉTAT DES SURPLUS CUMULÉS	50
ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE	51
ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)	52
ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE	53
TABLEAU DE L'ÉTAT DU SUIVI DES RÉSERVES, COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS FORMULÉS PAR L'AUDITEUR INDÉPENDANT	54
ÉTAT DU SUIVI DES RÉSERVES	54
ANNEXE 1 - CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS	55
ANNEXE 2	59
LISTE DES RECHERCHES QUI SE POURSUIVENT EN 2014-2015	59
LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE DÉBUTÉS ENTRE LE 1 ^{ER} AVRIL 2014 ET LE 31 MARS 2015	61
LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE TERMINÉS ENTRE LE 1 ^{ER} AVRIL 2014 ET LE 31 MARS 2015	62
LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE D'ÉTUDIANTS DIRIGÉS PAR LES CHERCHEURS DE L'INSTITUT QUI SE DÉROULENT AU CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE	64
LISTE DES PROJETS DE COLLABORATION QUI SE DÉROULENT AU CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE	64

LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES

AQIS	Association québécoise sur l'intégration sociale
ASSS MCQ	Agence de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec
CEF-TC	Centre régional d'expertise et de formation en troubles du comportement
CÉRC	Comité éthique de la recherche conjointe
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CNRIS	Consortium national de la recherche sur l'intégration sociale
CPEITC	Centre de partage et d'expertise en innovations technocliniques
CQA	Conseil québécois d'agrément
CRDITED MCQ – IU	Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec - Institut universitaire
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
CSSSTR	Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières
CVQ	Comité de vigilance et de la qualité
DI	Déficience intellectuelle
ÉTMI	Évaluation des technologies et des modes d'intervention
FQCRDITED	Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement
ICI	Intervention comportementale intensive
IPEC	Intervention post-événement critique
IQDI	Institut québécois de la déficience intellectuelle
LSSSS	Loi sur les services de santé et les services sociaux
MRC	Municipalité régionale de comté
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PDRH	Plan de développement des ressources humaines
PI	Plan d'intervention
PSI	Plan de services individualisé
PSII	Plan de services individualisé interdisciplinaire
RAC	Résidence à assistance continue
RLS	Réseaux locaux de services
RTF-RI	Ressource de type familial et ressource intermédiaire

LISTE DES PRINCIPAUX ACRONYMES (SUITE)

SII	Service d'intervention intensive
SIPAD	Système d'information sur les personnes ayant une déficience
SISSS	Système d'information sur la sécurité des soins et des services
TC-TGC	Troubles du comportement – Troubles graves du comportement
TED	Troubles envahissants du développement
TSA	Trouble du spectre de l'autisme
UFDPP	Unités fonctionnelles du développement des pratiques de pointe
UQAM	Université du Québec à Montréal
UQAR	Université du Québec à Rimouski
UQO	Université du Québec en Outaouais
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

MESSAGES DES AUTORITÉS



MOT DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DU CIUSSS MCQ

À titre de président-directeur général du nouveau Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec, je désire souligner l'excellent travail de gestion et de collaboration réalisé par les dirigeants des douze établissements de la région. Je tiens à remercier chaleureusement les membres bénévoles des conseils d'administration dont l'engagement soutenu au fil des ans a permis d'assurer une gouvernance de qualité nous permettant aujourd'hui de compter sur un réseau en santé.

Vous trouverez, dans ce dernier rapport annuel de gestion du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec – Institut universitaire (CRDITED MCQ – Institut universitaire), un portrait très intéressant de leurs principales réalisations pour l'année 2014-2015 et je vous invite à en prendre connaissance avec attention.

Je profite de cette publication pour remercier également tous les directeurs généraux et leurs équipes de direction, les gestionnaires, les médecins, les bénévoles, les organismes communautaires et les partenaires du réseau pour les efforts consacrés au mieux-être des citoyens de la région. Je tiens à transmettre ma reconnaissance à tous les employés pour leur engagement et leur professionnalisme dans les services et les soins offerts à la population. Votre contribution à la vitalité du réseau de la santé et des services sociaux est méritoire.

Le 7 février dernier, l'adoption de la « Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales » a profondément modifié l'organisation du réseau régional. Afin d'assurer le succès de la mise en place de notre nouvel établissement, nous avons retenu les valeurs qui faisaient consensus au sein des différentes organisations de la région comme fondement de notre action. C'est sur cette base que nous mettrons en œuvre notre vision, soit de *créer, par un leadership collectif, un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux performant, offrant des services de haute qualité pour la population de la Mauricie et du Centre-du-Québec.*

Encore merci à tous et poursuivons notre collaboration active dans le nouveau CIUSSS!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Beaumont'.

Martin Beaumont
Président-directeur général



MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

Mesdames Nicole Dallaire et Sylvie Dupras

Il nous fait plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion 2014-2015 du CRDITED MCQ – Institut universitaire. L'année 2015 marquait la conclusion du projet organisationnel 2010-2015 de l'établissement. Ce présent rapport fait état des cibles atteintes au cours de la dernière année. Avant de présenter ces résultats et les différents travaux réalisés, nous souhaitons adresser ces quelques mots aux lecteurs.

Ce fut pour nous un grand honneur d'avoir occupé respectivement les fonctions de présidente du conseil d'administration et de directrice générale du CRDITED MCQ – Institut universitaire. Nous avons voulu une organisation ouverte sur la communauté qui fonde sa prestation de services sur des valeurs cliniques solides et investies depuis des années. Nous avons côtoyé un personnel qualifié, dédié et exceptionnel dans sa bienveillance auprès des usagers.

Le CRDITED MCQ – Institut universitaire ne sera plus, mais le programme-services en DI-TSA de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec demeure avec sa désignation universitaire et ses acquis. Cette reconnaissance en tant qu'Institut universitaire est d'autant plus précieuse car elle est associée à une clientèle vulnérable et silencieuse, trop souvent dépourvue de moyens pour faire valoir ses besoins et ses préférences. L'Institut est donc un moyen de mobilisation extraordinaire vers l'atteinte de l'excellence et l'amélioration continue des services.

Le quotidien des intervenants et des services s'imprègne d'une culture d'évaluation, d'organisation apprenante, d'évolution des savoirs et des meilleures pratiques. Le défi est de conserver nos acquis, nos critères de qualité, de poursuivre malgré la turbulence, de donner sens à notre travail, en se rappelant que nous sommes là pour faire la différence dans la vie des personnes présentant une DI ou ayant un TSA ainsi que celle de leurs proches.

Par ce message, nous souhaitons remercier sincèrement et saluer le travail des dernières années de différents artisans.

Aux membres du conseil d'administration qui ont gouverné les affaires du CRDITED MCQ – Institut universitaire : Ils ont établi les priorités et les orientations et ont vu à leur respect. Ils travaillent dans l'ombre, mais n'en sont pas moins les guides du succès organisationnel qui viennent en appui à la direction et ils ont fait en sorte que le CRDITED MCQ – Institut universitaire se développe et respecte toutes les règles de saine gouvernance, d'administration transparente, d'éthique et d'innovation sociale. Les membres du conseil d'administration ont donné beaucoup de leur temps, pour assurer une réflexion importante sur le développement stratégique de l'organisation.

Aux employés, aux ressources non-institutionnelles, aux chercheurs, aux stagiaires, ainsi qu'aux partenaires et collaborateurs, vous êtes la preuve que le travail réalisé ensemble, avec dévouement, contribue à l'innovation et à l'amélioration constante de la qualité des services. Poursuivons cette collaboration qui favorise la participation sociale des personnes.

Aux usagers, aux familles et aux proches, nous vous remercions de votre confiance.

Nicole Dallaire
Présidente du conseil d'administration

Sylvie Dupras
Directrice générale

DÉCLARATIONS¹

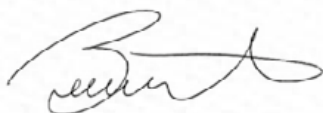
DÉCLARATION DE FIABILITÉ

À titre de Président-directeur général, j'ai la responsabilité d'assurer la fiabilité des données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que des contrôles afférents.

Les résultats et les données du rapport annuel de gestion de l'exercice 2014-2015 du CRDITED MCQ – Institut universitaire :

- décrivent fidèlement la mission, les mandats, les responsabilités, les activités et les orientations stratégiques de l'établissement;
- présentent les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre et les résultats;
- présentent des données exactes et fiables.

Je déclare que les données contenues dans ce rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et qu'elles correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2015.



Martin Beaumont
Président-directeur général

¹ Le 1^{er} avril 2015 le CRDITED MCQ – Institut universitaire fait partie des 12 établissements de santé et de services sociaux au sein du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec. À ce titre, M. Martin Beaumont, PDG, signe les déclarations du présent rapport annuel de gestion.

RAPPORT DE LA DIRECTION

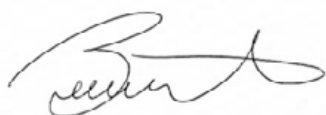
Les états financiers du CRDITED MCQ – Institut universitaire ont été complétés par la direction qui est responsable de leur préparation et de leur présentation fidèle y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix des conventions comptables appropriées qui respectent les *Normes comptables canadiennes* pour le secteur public ainsi que les particularités prévues au *Manuel de gestion financière* édicté en vertu de la l'article 477 de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (LSSSS). Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel de gestion concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôle interne qu'elle considère nécessaire. Celui-ci fournit l'assurance raisonnable que les biens sont protégés, que les opérations sont comptabilisées adéquatement et au moment opportun, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables.

La direction du CRDITED MCQ – Institut universitaire reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le conseil d'administration surveille la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers. Il est assisté, dans ses responsabilités, par le comité d'audit. Ce comité rencontre la direction et l'auditeur examine les états financiers et en recommande l'approbation au conseil d'administration.

Les états financiers ont été audités par la firme *Morin, Cadieux, Matteau et Normand* dûment mandatée pour ce faire, conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Son rapport expose la nature et l'étendue de cet audit ainsi que l'expression de son opinion. La firme *Morin, Cadieux, Matteau et Normand* peut, sans aucune restriction, rencontrer le comité d'audit pour discuter de tout élément qui concerne son audit.



Martin Beaumont
Président-directeur général

PRÉSENTATION

DE L'ÉTABLISSEMENT AU 31 MARS 2015

MISSION

Croyant fermement au potentiel humain, le CRDITED MCQ – Institut universitaire est un établissement florissant du réseau de la santé et des services sociaux de par son offre de service et sa désignation comme Institut universitaire en DI et en TSA.

Il a pour mission d'offrir, sur référence, des services spécialisés d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale de même que des services de soutien aux proches et à l'entourage, tout en contribuant, de par sa désignation universitaire, au développement des savoirs et des pratiques, au transfert et à la diffusion des connaissances ainsi qu'à l'évaluation des services. Il contribue, en complémentarité et en collaboration avec les réseaux locaux de services (RLS), à l'inclusion sociale des personnes présentant une DI ou TSA.

En 2014-2015, l'établissement a desservi 2 155 usagers différents et s'est appuyé sur l'implication et l'engagement de 265 ressources de type familial et intermédiaires dont l'apport précieux permet à la clientèle de bénéficier d'un environnement comparable à un milieu naturel et favorable à son épanouissement. À titre d'établissement à vocation régionale, le CRDITED MCQ – Institut universitaire offre des services spécialisés aux personnes présentant une DI ou un TSA en complémentarité et sur référence des centres de santé et des services sociaux (CSSS) qui assument la responsabilité populationnelle de huit réseaux locaux de services (RLS), soit :

- RLS du Haut-Saint-Maurice
- RLS de l'Énergie
- RLS Bécancour–Nicolet–Yamaska
- RLS Vallée-de-la-Batiscan
- RLS de Trois-Rivières
- RLS de Maskinongé
- RLS Drummond
- RLS Arthabaska-et-de-l'Érable

En plus d'accueillir annuellement une centaine de stagiaires, l'établissement compte 782 employés. Riche de sa tradition en recherche, le CRDITED MCQ – Institut universitaire collabore également avec quelques chaires de recherche et compte sur l'expertise d'une équipe de chercheurs réguliers. Encourageant le développement des compétences interprofessionnelles, le maillage entre la pratique et la recherche, la mise en réseau et le dépassement de soi auprès des usagers, le CRDITED MCQ – Institut universitaire est aussi présent dans 47 points de service afin d'offrir des services à proximité des milieux de vie des personnes.

VALEURS ORGANISATIONNELLES

- Le respect;
- L'ouverture;
- La rigueur;
- La pertinence;
- La cohérence;
- La simplicité.

VALEURS CLINIQUES

- L'unicité de la personne en besoin de services;
- Le respect de ses droits;
- Son implication et celle de ses proches dans l'organisation des services qui lui sont destinés;
- L'utilisation d'approches reconnues scientifiquement;
- Des rapports humains simples et chaleureux;
- Une approche globale de l'utilisateur et de son environnement;
- Le respect des compétences des usagers et de leur entourage ainsi que leur pouvoir de faire des choix.

VISION

De par ses interventions auprès des personnes présentant une DI ou un TSA, le CRDITED MCQ – Institut universitaire vise l'amélioration continue de la qualité de ses services spécialisés, de ses pratiques de pointe et de ses innovations. Il vise à être un partenaire de choix engagé et mobilisé, contribuant au développement et au transfert des connaissances.

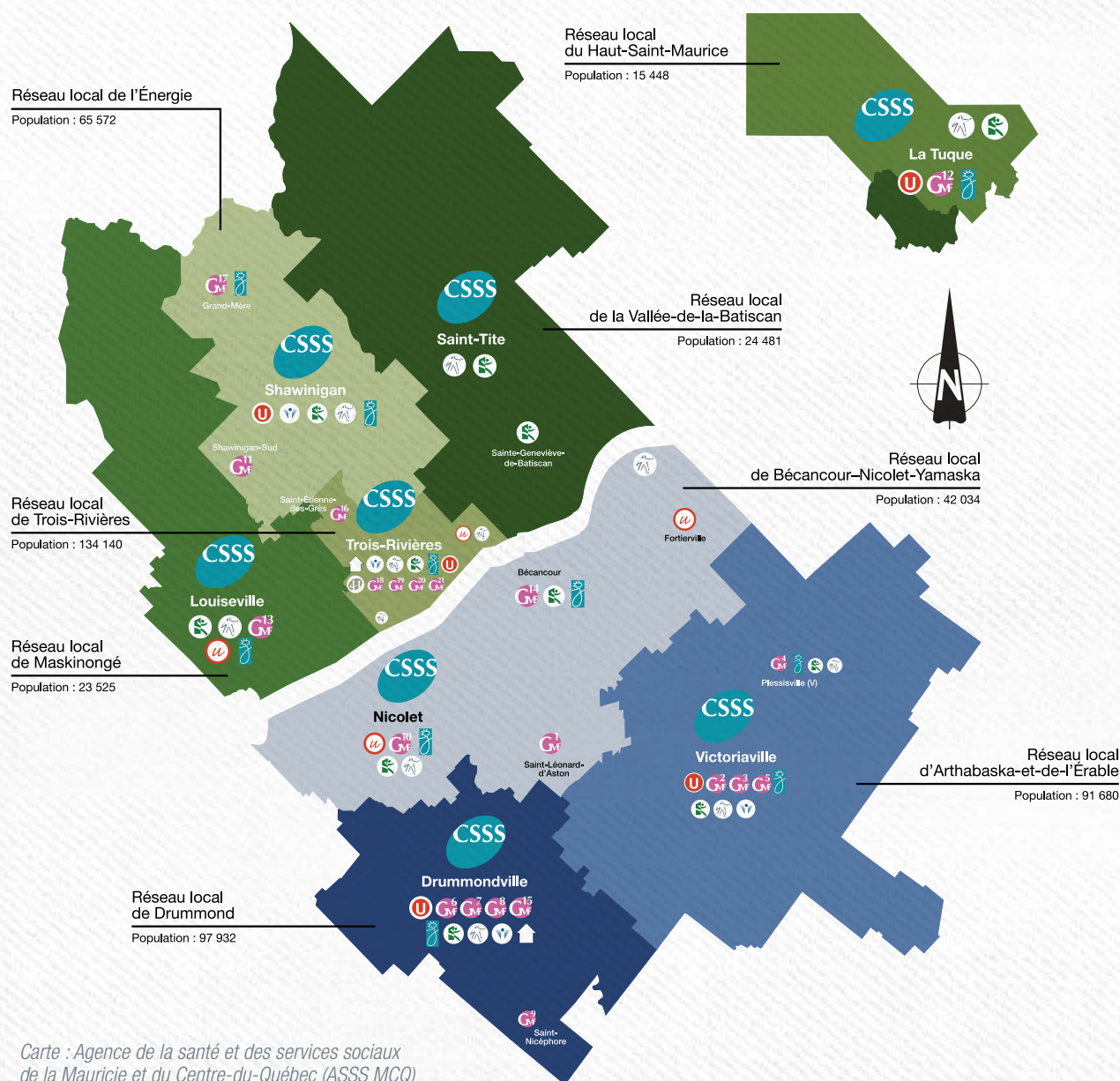
POSITIONNEMENT

Le slogan *Miser sur nos forces, savoir se réinventer* annonce le mouvement en douceur en s'appuyant sur la reconnaissance du passé en tant que « forces », sur la reconnaissance d'un présent actif qui se fonde sur le « savoir » pour se projeter dans un futur amélioré. Bien qu'il marque le passage, le slogan ouvre les perspectives d'adaptation vers l'innovation et la créativité. Il est adaptable à plusieurs axes de communication.



Miser
sur
nos forces...
savoir
se
réinventer

Carte du réseau de la santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec



Légende

Urgence



Établissements à mission régionale



Agence de la santé et des services sociaux



GMF

- 1 : GMF Saint-Léonard
- 2 : GMF Bois-Francs 1
- 3 : GMF Bois-Francs 2
- 4 : GMF Bois-Francs 3
- 5 : GMF Bois-Francs 4
- 6 : GMF Centre médical AJC
- 7 : GMF Centre de santé
- 8 : GMF Centre médical St-François
- 9 : GMF Clinique médicale de St-Nicéphore
- 10 : GMF Clinique médicale de Nicolet
- 11 : GMF Clinique médicale de Shawinigan-Sud
- 12 : GMF du Haut-Saint-Maurice
- 13 : GMF clinique médicale St-Laurent
- 14 : GMF de la MRC de Bécancour
- 15 : GMF Centre Médical Drummond
- 16 : GMF Les Grès
- 17 : GMF Grand-Mère
- 18 : GMF de Trois-Rivières
- 19 : GMF-UMF de Trois-Rivières
- 20 : GMF Clinique de médecine familiale des Récollets
- 21 : GMF clinique médicale Ste-Madeleine

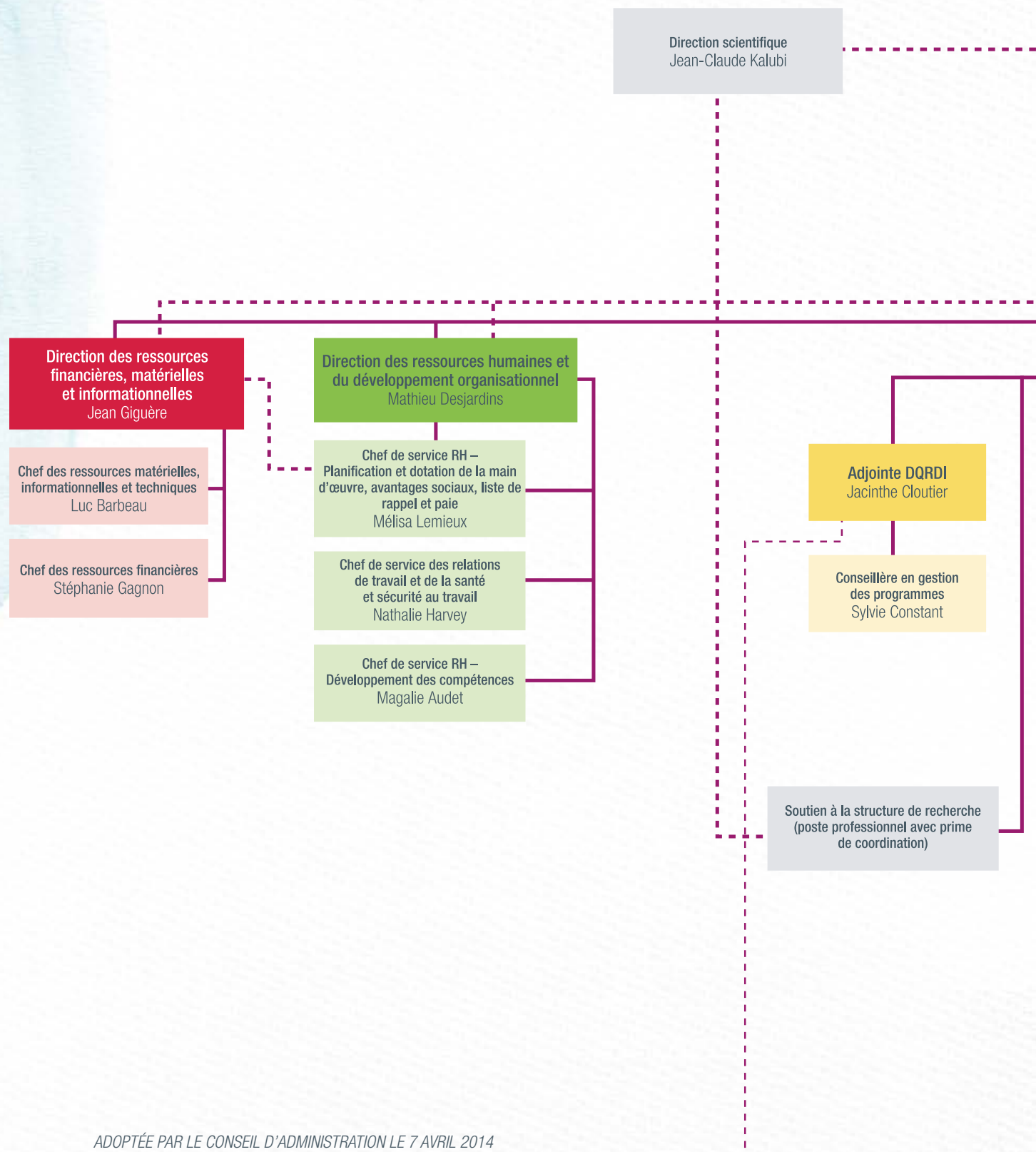
Centre de santé et de services sociaux



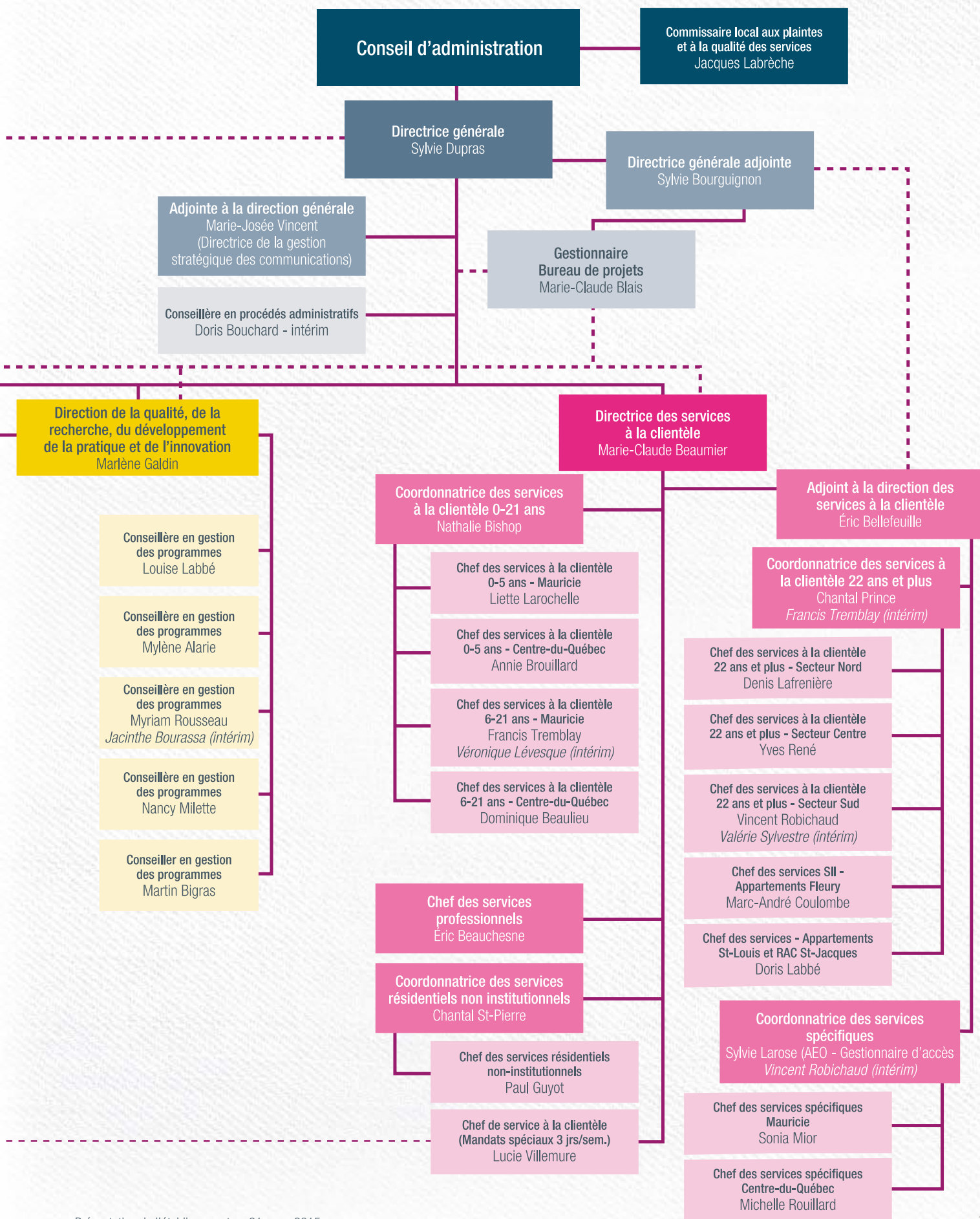
- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice
- Centre de santé et de services sociaux de la Vallée-de-la-Batiscan
- Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie
- Centre de santé et de services sociaux de Maskinongé
- Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières
- Centre de santé et de services sociaux de Bécancour-Nicolet-Yamaska
- Centre de santé et de services sociaux Drummond
- Centre de santé et de services sociaux d'Arthabaska-et-de-l'Érable

Source : MSSS, Service du développement de l'information, janvier 2010

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE AU 31 MARS 2015



ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 7 AVRIL 2014
Mise à jour effectuée le 4 mars 2015/df



DESCRIPTION DE LA POPULATION ET DES PRINCIPALES DONNÉES DE SANTÉ

DÉMOGRAPHIE²

En 2012, la densité de la population était estimée à 498 274 citoyens se répartissant comme suit : 263 269 habitants sur la Rive-Nord et 235 005 habitants sur la Rive-Sud. Ces données en font la cinquième région la plus peuplée au Québec. Les quatre pôles urbains suivants comptent les plus grandes concentrations de la population : Trois-Rivières (130 346), Shawinigan (50 084), Drummondville (98 815) et Victoriaville (43 160). Bien que la Mauricie ait connu une croissance démographique entre 2006 et 2010, cette croissance de la région Nord du territoire demeure somme toute modeste en raison d'années de déclin en 1990 et au début des années 2000³.

DONNÉES LINGUISTIQUES

La population de la Mauricie et du Centre-du-Québec est majoritairement francophone, environ 1 % de la population est de langue anglaise et plus de la moitié de celle-ci réside sur le territoire de la MRC Drummond et de la MRC de Francheville (Trois-Rivières). Les allophones représentent 2,2 % de la population. En parallèle, la communauté autochtone représente 1 % de la population totale (environ 5 065 individus) et se concentre principalement dans le Haut-Saint Maurice.

Quelques faits saillants⁴ de la région de la Mauricie et du Centre-du-Québec :

- Les gens de la région sont plus satisfaits de leur vie sociale que l'ensemble du Québec (93 %).
- L'espérance de vie est de 77,1 ans chez les hommes et de 82,6 ans chez les femmes (2012).
- Il y a une diminution significative du taux de mortalité infantile depuis les années 1990 passant de 9,5 décès à 5,4 décès pour 1 000 naissances.
- L'obésité touche 18 % des 18 ans et plus (2008) et augmente depuis la fin des années 1980.
- La proportion des fumeurs actuels (12 ans et plus) est comparable à l'ensemble du Québec, soit 23 %.
- Les allergies non alimentaires constituent le premier problème de santé rapporté (19 % des 12 ans et plus).
- Les maladies cardiovasculaires représentent la première cause d'hospitalisation (taux de 120 pour 10 000 personnes) pour la période allant de 2008 à 2011, et diffèrent peu selon le sexe.
- Les deux principales causes de mortalité sont les cancers (33 %) et les maladies cardiovasculaires (27 %) entre 2005 et 2009.

DESCRIPTION DE LA CLIENTÈLE ET DES SERVICES

Les données présentes dans cette section sont tirées des rapports AS-485 et AS-471 2014-2015 de l'établissement. Elles sont représentées soit au 31 mars 2015 ou du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 selon le tableau.

Usagers différents : Un usager différent est comptabilisé une seule fois même s'il a reçu plus d'un service (épisode).

Usagers desservis : Un usager desservi représente un usager ayant reçu un service dont la nature correspond à une ou des actions posées pour cet usager ou auprès d'une personne significative en relation avec celui-ci.

Du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015, le CRDITD MCQ – Institut universitaire a offert des services spécialisés à 2 155 usagers différents comparativement à 2 341 en 2013-2014.

² Rapport du DSP MCQ 2012, p. 11 et 13.

³ Panorama des régions du Québec. Institut de la statistique du Québec (ISQ). Rapport du directeur de la santé publique-région de la Mauricie et du Centre-du-Québec

⁴ Rapport du DSP MCQ 2012, p. 11 et 13

TABLEAU I**RÉPARTITION DES USAGERS DESSERVIS DANS LE PROGRAMME-SERVICES EN DI-TSA SELON LE GROUPE D'ÂGE ET LE TYPE DE CLIENTÈLE**

Groupe d'âge	Usagers desservis en DI	Usagers desservis en TSA
0-4	66	53
5-11	90	210
12-17	105	137
18-21	113	64
22-44	580	103
45-64	541	21
65-74	118	1
75 et +	49	-
TOTAL	1 662	589

TABLEAU II**RÉPARTITION DES USAGERS DIFFÉRENTS ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2014 ET LE 31 MARS 2015 DANS LE PROGRAMME-SERVICES EN DI-TSA SELON LE GROUPE D'ÂGE ET LE TYPE DE CLIENTÈLE**

Groupe d'âge	Usagers différents en DI-TSA
0-4	119
5-11	298
12-17	233
18-21	156
22-44	629
45-64	553
65-74	118
75 et +	49
TOTAL	2 155

Les services spécialisés dispensés par le CRDITED MCQ – Institut universitaire aux personnes présentant une DI ou un TSA sont répartis en sept grandes catégories, soit (1) le service d'accès, d'orientation et d'évaluation, (2) les services d'adaptation et de réadaptation à la personne, (3) les services d'adaptation et de réadaptation en contexte résidentiel, (4) les services d'adaptation et de réadaptation en contexte d'intégration au travail, (5) les services d'adaptation et de réadaptation en contexte d'intégration communautaire, (6) les services d'assistance éducative à la famille et aux proches ainsi que (7) les services de soutien spécialisé aux partenaires.

TABLEAU III

RÉPARTITION DES SERVICES D'ADAPTATION ET DE RÉADAPTATION EN CONTEXTE D'INTÉGRATION AU TRAVAIL ET EN CONTEXTE D'INTÉGRATION COMMUNAUTAIRE PAR GROUPE D'ÂGE

Groupe d'âge	Centre d'activités		Stage individuel	Plateau de travail	Intégration à l'emploi	TOTAL
	DI	TSA				
5-17	-	-	4	3	-	7
18-21	19	3	22	26	2	72
22-44	159	24	133	215	10	541
45-64	213	6	59	103	3	384
65 et +	2	-	1	-	-	3
Sous-total	393	33	219	347	15	1 007
TOTAL	426		581			

TABLEAU IV

RÉPARTITION DU NOMBRE D'USAGERS DANS LES SERVICES D'ADAPTATION ET DE RÉADAPTATION EN CONTEXTE D'INTÉGRATION RÉSIDENTIELLE

RTF		RI	RAC	Autres	TOTAL	FA	Famille d'accueil (enfance)
FA	RA					RA	Résidence d'accueil (adulte)
13	486	339	21	60	919	RTF	Ressource de type familial
						RI	Ressource intermédiaire
						RAC	Résidence à assistance continue

TABLEAU V

RÉPARTITION DES RESSOURCES RÉSIDENTIELLES PAR RLS (DONNÉES TIRÉES DU RAPPORT AS-471)

District	Nombre de ressources
Arthabaska-et-de-l'Érable	84
Trois-Rivières	54
Bécancour-Nicolet-Yamaska	31
Centre-de-la-Mauricie et Vallée-de-la-Batiscan	46
Drummondville	25
Haut-Saint-Maurice et Maskinongé	25
TOTAL	265

Les données du RLS de la Vallée-de-la-Batiscan sont comprises dans celles de L'Énergie et les données du RLS de Maskinongé sont intégrées à celles du Haut St-Maurice.

FAITS SAILLANTS 2014-2015

LEUR HISTOIRE... NOTRE HISTOIRE

Lors de la dernière séance du conseil d'administration du CRDITED MCQ – Institut universitaire, les administrateurs ont formulé la recommandation d'offrir aux nouveaux dirigeants et au personnel clinique du CIUSSS MCQ, un legs sur les mouvements qui ont marqué l'histoire et l'évolution de ses services. Par ce rappel historique, le conseil d'administration témoigne qu'il lègue une organisation saine qui s'est développée avec conviction à travers les différentes phases de son évolution. Intitulé *Leur histoire... notre histoire*, ce document présente des récits sur les personnes elles-mêmes, les dates charnières et les mouvements historiques, comme les « désinstitutionnalisations », à travers les réformes du système de santé et de services sociaux entre 1960 et nos jours. Plusieurs idées maîtresses sont portées à l'attention des lecteurs dont les acquis à préserver, les travaux à poursuivre, les pistes à investir et les recommandations. Ce document est accessible au www.crditedmcq.qc.ca.

DÉPLOIEMENT DE LA NOUVELLE STRUCTURE ORGANISATIONNELLE PAR PROGRAMME

Le parcours de la spécialisation des services, les besoins et les attentes de la clientèle et des familles conjugués au contexte externe, ont conduit à privilégier une réorganisation clinique et une modification de la structure organisationnelle. À ce titre, la nouvelle structure organisationnelle par programme traduit l'orientation ferme de poursuivre la spécialisation des services amorcée il y a quelques années. Des mesures de soutien à la gestion de changement ont accompagné la réorganisation clinique et la modification de la structure organisationnelle. Ces mesures ont touché aussi bien l'assistance aux gestionnaires dans l'appropriation de leur nouveau rôle que le développement d'une nouvelle culture de gestion axée sur la qualité des services, la performance et les résultats.

RENOUVELLEMENT DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE EN DI ET EN TSA

L'établissement s'est vu confirmer, le 31 mars dernier, le renouvellement de la désignation d'Institut universitaire en DI et en TSA pour une durée de cinq ans (2014-2019). Le renouvellement fait suite à une recommandation positive du Comité consultatif sur le développement des instituts universitaires et des centres affiliés universitaires du secteur social. Le comité d'évaluation a jugé que le dossier de candidature soumis était d'excellente qualité et qu'il témoignait d'un degré élevé d'intégration de la mission universitaire au sein de l'établissement. Rappelons que plusieurs étapes ont conduit à ce renouvellement, dont la présentation du dossier aux représentants du MSSS et la confirmation de financement de la programmation de recherche effectuée par le *Fonds de recherche sur la société et la culture (FRQSC)*.

LE CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE RECONNU COMME MILIEU NOVATEUR

L'établissement a accueilli la certification Milieu novateur décernée par le Conseil québécois d'agrément (CQA). À l'instar de différents partenaires du réseau de la santé et des services sociaux qui ont obtenu cette mention, ce certificat témoigne du savoir-faire et des initiatives de l'établissement en matière d'innovation. Plusieurs forces ont été mises en lumière par l'équipe d'évaluation, notamment au regard de l'orientation claire de l'établissement quant à la culture d'innovation, la collaboration inter-équipe et inter-direction ainsi que l'écoute attentive des commentaires des usagers et du personnel au sujet des projets novateurs à implanter. Le rayonnement des réalisations de l'établissement aux niveaux régional et national a aussi été souligné.

PREMIÈRE JOURNÉE RÉGIONALE EN DI-TSA

Le 5 novembre 2014 a eu lieu la première journée régionale en DI-TSA. Organisée en collaboration avec des représentants des CSSS, du CRDITED MCQ – Institut universitaire et de l'Agence de santé et des services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec (ASSS MCQ), cet événement avait pour objectifs de faire le point sur les travaux réalisés et de lancer la 2^e phase sur les trajectoires de services. Ce sont plus de 90 intervenants et gestionnaires qui ont participé activement à mettre en place leurs idées pour assurer la pérennité du projet Trajectoires. Dans le contexte de la Loi 10, cette journée s'est révélée une opportunité inattendue pour échanger et co-construire sur le programme-services en DI-TSA au regard de l'accessibilité, la qualité et la performance et ce, à partir du point de vue l'usager. La contribution des participants a permis de dégager une vision des services performants intégrés au profit de la clientèle.



LANCEMENT DES OFFRES DE SERVICE EN LIGNE DU CEF-TC ET DU CPEITC

À titre d'Institut universitaire en DI et en TSA, le CRDITED MCQ a le mandat de procéder au transfert de ses connaissances issues de la recherche. En 2014, l'établissement s'est vu offrir la possibilité d'élargir l'accès à ses activités de transfert des connaissances par le Réseau universitaire intégré de services (RUIS) de l'Université de Montréal. Pour débiter, deux groupes ont été ciblés comme projets pilotes afin d'amorcer l'implantation de la téléconférence, soit le Centre d'expertise et de formation en troubles du comportement (CEF-TC) ainsi que

le Centre de partage d'expertise en interventions technocliniques (CPEITC). Ces deux groupes expérimenteront les activités de téléconsultation et de téléformation avec des partenaires régionaux et nationaux. Déjà au 31 mars, cinq activités de téléconférence ont été réalisées.



CERTIFICATION ENTREPRISE EN SANTÉ

L'établissement a obtenu sa certification Entreprise en santé (norme 9700-800 Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail) décernée par le Bureau de Normalisation du Québec au terme d'un audit réalisé à l'hiver. Au cours des dernières années, l'établissement a mis en place des actions concrètes afin de développer, de maintenir et d'améliorer la santé du personnel en agissant plus spécifiquement au niveau des pratiques de gestion et des saines habitudes de vie du personnel. Parmi les grandes étapes de cette démarche, notons les actions mises de l'avant par les membres du comité de développement des ressources humaines et santé – mieux-être (PDRH/SME) pour répondre aux besoins exprimés par le personnel. Ces activités répondaient à deux sphères d'intervention, soit les habitudes de vie et les pratiques de gestion. Au 31 mars 2015, plus de 200 membres du personnel ont bénéficié de ces activités découlant du *Plan d'action Entreprise en santé 2012-2015*.



IMPLANTATION DES GUIDES DE PRATIQUE

La FQCRDITED lançait, en 2015, le nouveau guide de pratique *L'intervention précoce auprès des enfants de 2 à 5 ans qui présentent un retard global de développement*. L'établissement est fier d'avoir contribué à l'élaboration de ce guide de pratique et au rehaussement de la deuxième génération des guides afin que ceux-ci soient enrichis de données probantes issues de la littérature scientifique

et des autres guides de pratique existants. Pour ce faire, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a réalisé trois revues systématiques qui constituent les fondements scientifiques à l'élaboration de ce guide de pratique. Différentes démarches ont été réalisées simultanément concernant l'implantation des guides de pratique. Toutes les énergies déployées contribuent, dans ce contexte, au rehaussement des interventions spécialisées.



UN PREMIER RENDEZ-VOUS DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE GRAND PUBLIC

Pour une première cette année, l'établissement a tenu, dans le cadre des *Rendez-vous de l'Institut universitaire en DI et en TSA*, un événement « grand public » visant à sensibiliser la population sur l'histoire de la DI entre 1950 et aujourd'hui. Cette activité a été une façon de souligner symboliquement le parcours des personnes à travers leur condition de vie, notamment grâce à la conférence de M^{me} Lucia Ferretti, professeure au Département des sciences humaines de l'UQTR et chercheuse au Centre interuniversitaire d'études québécoises. La projection du film *Gabrielle* faisait également partie du déroulement afin de transporter les participants au sein de la société actuelle. Plus d'une centaine de participants y ont pris part.

AVANT ET APRÈS gabrielle :

Reflet de l'évolution d'une société inclusive

L'Institut universitaire en déficience intellectuelle et en troubles du spectre de l'autisme vous convie à un rendez-vous à ne pas manquer!

AU PROGRAMME

Date : Mercredi, 18 juin 2014
Heure : Dès 17 heures
Lieu : Cinéma le Tapis rouge
1850, rue Bellefeuille à Trois-Rivières

17h00 Accueil
17h05 Conférence sur l'histoire de la déficience intellectuelle par Lucia Ferretti, Ph.D. professeure au département des Sciences humaines de l'UQTR
18h10 Rencontre et séance de signature avec la comédienne Gabrielle Marion-Rivard
19h00 Projection du film Gabrielle

PLACES LIMITÉES

Confirmation de présence avant le 6 juin 2014 auprès de Anny Trépanier par courriel à anny_trepanier_crditedmcq@ssss.gouv.qc.ca ou par téléphone au 819 376-3984, poste 358

PARTAGE D'EXPERTISES EN TSA

Ce Rendez-vous de l'Institut universitaire visait le partage de connaissances et d'expertises pour les intervenants qui œuvrent auprès des jeunes de moins de 13 ans ayant un TSA. Organisé en partenariat entre la FQCRDITED, le Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme (RNETSA) et le CRDITED MCQ – Institut universitaire, cet événement de grande envergure a regroupé plus de 230 personnes sur 6 sites de visio-conférence. Les participants provenaient de 48 organisations appartenant à différents secteurs (réadaptation, santé, scolaire et communautaire).

PRIX ROGER ROBITAILLE 2014-2015

Le prix Roger Robitaille 2014-2015 a été décerné à M^{me} Sylvie Marineau, éducatrice œuvrant au CPE Le Pipandor de Shawinigan. Au cours des dernières années, M^{me} Marineau a développé un projet novateur favorisant l'inclusion de jeunes autistes dans un groupe d'enfants sans déficience. S'inspirant de l'homme du même nom qui s'est illustré par ses actions bénévoles pendant plus de 20 ans auprès de la clientèle, ce prix est attribué aux citoyens dont l'implication exceptionnelle favorise l'inclusion et la participation sociale des personnes présentant une DI ou un TSA.



*De gauche à droite, Roger Robitaille,
Sylvie Marineau, Sylvie Dupras*

LES RÉSULTATS OBTENUS AU REGARD DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE REPOSITIONNÉE 2010-2015

AXE 1 : ACCESSIBILITÉ

OBJECTIF

- Améliorer l'accès aux services du CRDITED MCQ – Institut universitaire à l'intérieur du programme-services en DI-TSA afin de répondre, de manière satisfaisante, aux besoins et aux attentes des usagers.

CONSOLIDATION DES ÉPISODES DE SERVICES

L'accessibilité aux services est un indicateur important de qualité pour les usagers et leurs proches. Depuis 2012, l'établissement travaille sur des projets visant à offrir une plus grande accessibilité et une meilleure continuité de ses services. Un de ses projets prioritaires misait sur une organisation de services principalement offerts en un ou des épisodes pour répondre aux objectifs suivants :

- Respecter les standards du Plan d'accès du MSSS;
- Diminuer les listes d'attente pour un premier service;
- Augmenter l'intensité des services d'adaptation et de réadaptation à la personne.

Les épisodes de services permettent d'offrir des services aux bonnes personnes, au bon moment, et ce, de façon intensive. Le fait d'intervenir rapidement auprès des usagers et de leurs proches réduit généralement la durée requise pour éliminer, réduire, ou compenser une situation de handicap. En date du 31 mars 2015, des résultats très positifs ont été atteints, notamment par le respect à 100 % des standards du Plan d'accès du MSSS. Ces résultats sont observables depuis novembre 2012. Une diminution significative du nombre d'usagers en attente de service ainsi que des délais d'attente pour obtenir un premier service a été observée.

La dispensation d'une offre de service spécialisée offerte principalement en épisodes représente un changement majeur des pratiques cliniques et de gestion, si bien que le projet s'est décliné en trois grandes phases : la préparation, la conception et l'implantation du changement. L'étape déterminante à franchir est celle d'assurer la pérennité du projet afin que la notion des épisodes de services s'actualise adéquatement au quotidien.

Pour y parvenir, l'établissement a bonifié le projet par une deuxième phase permettant de consolider la pratique clinique. Débutée en octobre 2014, une équipe de projet composée de gestionnaires et de superviseurs cliniques a élaboré différentes activités d'appropriation dans l'intention d'améliorer la qualité et la pertinence des plans d'intervention. Puisque l'engagement du personnel clinique dans l'amélioration des pratiques et des services représente une clé essentielle au succès de ce projet, l'ensemble des équipes cliniques de l'établissement a participé à l'une de ces activités. L'atteinte des cibles sur la pertinence des plans d'intervention, en termes qualitatifs, sera mesurée en 2015-2016.

ÉLABORATION D'UNE CARTOGRAPHIE DES PROCESSUS D'ACCÈS AUX SERVICES

Pour répondre de manière satisfaisante aux besoins et attentes des usagers au regard de l'accessibilité aux services, une gestion de projet portant sur les potentiels d'amélioration des processus d'accès a eu lieu en cours d'année. Un tel projet nécessite une vision claire de l'ensemble des activités reliées à l'accès aux services et de leur interrelation. Pour obtenir ce portrait, une cartographie sur le parcours de l'utilisateur a été élaborée. Ce travail a été possible grâce à la contribution du personnel travaillant au service de l'accès, de l'évaluation et de l'orientation et des gestionnaires. Notons que ce projet s'inscrit en cohérence avec les travaux de la planification stratégique et du plan d'amélioration de l'agrément.

DEMANDE D'ACCÈS AUX SERVICES DU CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE

En 2014-2015, 300 demandes de services ont été référées à l'établissement. De ces demandes, 176 concernaient une orientation vers les services en TSA alors qu'on dénombrait 124 demandes pour une orientation vers les services en DI. Parmi l'ensemble des demandes reçues, on observait que 209 touchaient les services aux enfants âgés de moins de 17 ans. Le tableau ci-après illustre les demandes reçues au cours de l'année comparativement à celles reçues en 2013-2014.

TABLEAU VI

NOMBRE DE DEMANDES REÇUES CORRESPONDANT AUX TROIS NIVEAUX DE DEMANDES (ÉLEVÉ, MODÉRÉ, URGENT)

Demandes	2013-2014	2014-2015
Nombre de demandes clientèle DI	113	124
Nombre de demandes clientèle TSA	137	176
TOTAL	250	300

RÉSULTATS AU PLAN D'ACCÈS DU MSSS

Par ailleurs, au 31 mars 2015, le taux de respect pour les demandes d'obtention d'un premier service, pour les trois niveaux de priorité, se situait à 91 % et dépassait la moyenne provinciale des CRDITED. Les demandes en attente d'un premier service correspondent au moment où les demandes font l'objet d'une acceptation par le Comité régional d'accès et le moment où le premier service est dispensé.

TABEAU VII

NOMBRE D'USAGERS PRÉSENTANT UNE DI EN ATTENTE D'UN PREMIER SERVICE AU 31 MARS 2015 – TOUTS TYPES DE DEMANDES CONFONDUS (ÉLEVÉ, MODÉRÉ, URGENT)

Tranche d'âge	Nombre d'usagers en attente
0-4 ans	4
5-21 ans	18
22-54 ans	6
55 ans et plus	0
TOTAL	28

TABEAU VIII

NOMBRE D'USAGERS PRÉSENTANT UN TSA EN ATTENTE D'UN PREMIER SERVICE AU 31 MARS 2015 – TOUT TYPE DE DEMANDES CONFONDUS (ÉLEVÉ, MODÉRÉ, URGENT)

Tranche d'âge	Nombre d'usagers en attente
0-4 ans	3
5-21 ans	31
22-54 ans	6
55 ans et plus	0
TOTAL	40

Au 31 mars 2015, l'établissement comptait 68 personnes en attente d'un premier service, comparativement à une moyenne de 41 usagers pour les périodes précédentes. Cette augmentation d'usagers en attente d'un premier service s'explique notamment par une hausse significative des demandes reçues passant de 250, pour l'année 2013-2014, à 300 en 2014-2015.

AXE 2 : CONTINUITÉ DES SERVICES

OBJECTIF

- Améliorer la fluidité des services entre le programme-services en DI-TSA et les partenaires des réseaux locaux de service.

UN PAS DE PLUS VERS LA COGESTION DU PROGRAMME-SERVICES EN DI-TSA

L'élargissement de l'accès aux services du CRDITED MCQ – Institut universitaire a constitué une priorité d'action au cours des dernières années. À cet égard, le projet *Trajectoires de services* réalisé en 2012-2013 avec les huit CSSS de la région a permis de faire un grand pas vers la cogestion. Plusieurs indicateurs en témoignent, dont : une connaissance actualisée des offres de service mutuelles, une meilleure fluidité dans les communications inter-établissement ainsi qu'une amélioration dans la continuité du parcours des usagers entre les différents services. Le travail accompli lors de ce projet a encouragé la mise en place de bases solides permettant d'aller plus loin dans la cogestion et l'intégration des services du programme-services en DI-TSA. La cogestion et l'intégration des services représentent un modèle de gestion collaboratif dans lequel des partenaires s'engagent à offrir ensemble des services de manière hiérarchisée, coordonnée et complémentaire. Cela implique que les équipes dédiées aux services généraux et spécifiques ainsi que celles rattachées aux services spécialisés travaillent ensemble pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation et de la prestation des services. Elles collaborent dans l'identification des problèmes d'accès et de continuité et trouvent des solutions à y apporter. C'est donc en continuité que s'inscrit la deuxième phase de ce projet qui s'est déroulée entre novembre 2014 et juin 2015. D'ailleurs, cette deuxième phase a été lancée lors d'une journée régionale auprès des intervenants et gestionnaires œuvrant dans le programme-services en DI-TSA. Une équipe du projet régional composée de gestionnaires représentants des huit CSSS, du CRDITED et de l'ASSS MCQ ont identifié des moyens permettant d'actualiser un système performant de gestion intégrée des services davantage centrés sur le client que sur les structures.

AUGMENTATION DES PLANS DE SERVICES INDIVIDUALISÉS ET DES PLANS DE SERVICES INTERSECTORIELS

Malgré les efforts déployés pour augmenter le nombre de PSI-PSII, peu ont été réalisés et inscrits au SIPAD. Afin d'identifier les motifs de ce faible taux, un sondage a été réalisé auprès des intervenants du CRDITED MCQ – Institut universitaire par l'entremise d'un questionnaire. La démarche s'est échelonnée de mars à mai 2014 et a fait ressortir le manque de disponibilité des partenaires et parfois des parents comme motif principal de la difficulté à réaliser des PSI-PSII. Un plan d'action (2014-2016) a été élaboré dans le cadre d'une gestion de projet. Ce plan prévoit, entre autres, l'identification des clientèles cibles pouvant bénéficier d'un PSI-PSII selon les critères retenus, soit :

- la clientèle 0-5 ans recevant des services d'un milieu de garde;
- la clientèle 6-21ans recevant des services du milieu scolaire.

Le dépôt d'un calendrier de planification permettra d'assurer l'actualisation du plan d'action sur les PSI-PSII de septembre 2015 à juin 2016.

AXE 3 : QUALITÉ

OBJECTIFS

- Répondre aux standards d'assurance qualité de la pratique spécialisée.
- Assurer la prestation sécuritaire des services, tant pour l'utilisateur que pour l'intervenant.

SUIVI DE L'AGRÈMENT

Le plan d'amélioration 2014-2017 et les recommandations issues de la démarche d'agrément constituent une source d'émergence de projets. Une base de données permet au bureau de projets d'extraire des outils de suivis, dont des indicateurs d'avancement des travaux. Plusieurs projets ont été identifiés afin de répondre à une recommandation et à un objectif du plan d'amélioration. C'est le cas, entre autres, pour les projets suivants dont les résultats sont abordés dans le présent rapport annuel de gestion :

- Projet tableaux de bord opérationnels;
- Projet augmentation de l'actualisation des PSI;
- Projet sur l'implantation des guides de pratique;
- Projet amélioration de l'encadrement clinique dans l'établissement.

AMÉLIORATION DE L'ENCADREMENT CLINIQUE DANS L'ÉTABLISSEMENT

Afin d'améliorer l'encadrement clinique et soutenir adéquatement les équipes dédiées aux services à la clientèle, l'établissement a élaboré un cadre de référence sur la supervision clinique, des outils de supervision ainsi qu'un cadre de formation. Au 31 mars 2015, la gestion de projet se finalise alors que la diffusion et l'appropriation de la documentation sont prévues par les équipes concernées. Notons que ce projet découle d'une recommandation de l'agrément et vise ultimement à départager les rôles et les responsabilités des différents acteurs autour de l'assurance qualité clinique.

OPTIMISATION DU TEMPS DE PRÉSENCE DES ÉDUCATEURS AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE

En 2013, l'établissement entreprenait une gestion de projet initiée par le conseil multidisciplinaire sur l'objectivation et l'optimisation des tâches clinico-administratives. Ce projet visait à objectiver la perception qu'une trop grande proportion du temps de l'intervenant était consacrée à la tenue de dossier et à la gestion des tâches cléricales. La première phase du projet permettait de valider cette perception de déséquilibre. Ainsi, différentes recommandations ont été mises de l'avant dont celles de tenir des activités kaizen afin de mobiliser les équipes cliniques à trouver des solutions concrètes pour réduire les irritants nuisant au temps de présence directe. Au cours de 2014-2015, plusieurs processus ont été révisés et des outils ont été créés dans l'optique de simplifier le travail de intervenants au quotidien. Par exemple, un aide-mémoire pour la rédaction efficace des notes évolutives au dossier de l'utilisateur a été créé. Au-delà des objectifs initiaux, ce projet a aussi permis de se familiariser avec le *Lean*, l'amélioration continue, l'optimisation et le concept de valeur ajoutée.

AXE 4 : LES SERVICES RÉSIDENTIELS

OBJECTIF

- Assurer l'adéquation entre les besoins de la clientèle et le développement de services résidentiels de qualité en respectant le cadre législatif

MISE À JOUR DE LA LISTE D'ATTENTE DES SERVICES RÉSIDENTIELS

Pour obtenir un portrait des demandes de placement dans les ressources non-institutionnelles, l'établissement dispose d'un outil de gestion regroupant les informations sur les demandes de services pour le secteur résidentiel. Au cours de la dernière année, l'équipe des services résidentiels a observé des incohérences de certaines données présentes sur la liste d'attente. Ainsi, l'établissement a entrepris un projet afin d'améliorer la fiabilité de celles-ci. Au 31 mars 2015, la liste d'attente pour obtenir un service résidentiel était entièrement à jour et permettait de répondre adéquatement aux différents besoins de placement en provenance du milieu et des partenaires.

COLLABORATION ENTRE LE CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE ET LE CENTRE JEUNESSE POUR MIEUX DESSERVIR LES CLIENTÈLES EN HÉBERGEMENT

Le CRDITED MCQ – Institut universitaire et le Centre jeunesse travaillent en étroite collaboration afin de trouver des milieux d'hébergement correspondant aux besoins et aux caractéristiques de la clientèle jeunesse et celle présentant une DI ou un TSA. Plusieurs irritants étaient vécus par les équipes des services résidentiels des deux établissements, notamment au regard des nombreux allers-retours pour obtenir des informations en lien avec les placements des usagers. Pour améliorer le processus permettant l'accès à des informations standardisées concernant les usagers en attente d'hébergement, une gestion de projet a démarré au cours de l'année. Des travaux ont été entrepris par une équipe de travail composée du personnel des deux établissements. L'objectif était d'obtenir une liste à jour à partir du système d'information des usagers hébergés au Centre Jeunesse et de ceux du CRDITED MCQ – Institut universitaire et de réaliser 100 % des placements présents dans le système d'information. Pour y arriver, l'équipe de projet a élaboré une cartographie et a produit un aide-mémoire afin de mieux se repérer dans le système d'information. Au 31 mars 2015, les deux objectifs ont été atteints.

PROPOSITION D'UN CONTINUUM DE SERVICES D'INTÉGRATION COMMUNAUTAIRE

Suite aux travaux ministériels sur « Les activités socioprofessionnelles et communautaires », l'établissement démarrait, à l'automne 2014, une gestion de projet pour ajuster son offre de service aux besoins d'activités de jour de la clientèle. Plus précisément, l'objectif de ce projet consistait à fournir une cartographie actuelle du service d'intégration communautaire présent au sein de l'établissement. Dans un deuxième temps, ces travaux viendront soutenir l'élaboration d'une proposition d'un continuum de services pertinent et cohérent au mandat de l'établissement tout en étant complémentaire avec les services de première ligne présents dans chaque réseau local de services. Au 31 mars 2015, des rencontres regroupant des intervenants de l'établissement et d'autres CRDITED ont eu lieu afin d'échanger sur les différents modèles des régions. Une analyse de chaque milieu a été effectuée pour avoir un portrait exact des usagers, des centres d'animation et des plateaux de travail présents sur le territoire couvert par l'établissement. Également, une revue de littérature a été effectuée et les orientations qui en découlent s'arriment avec celles préconisées par le MSSS.

AUGMENTATION DU NOMBRE DE PLACES EN RÉPIT SPÉCIALISÉ

De par sa mission spécialisée de 2^e ligne, l'établissement dessert une clientèle dont la condition nécessite une intensité de service importante. Devant l'augmentation des demandes de service pour obtenir du répit spécialisé, notamment chez la clientèle adulte située en Mauricie, une gestion de projet a débuté en cours d'année. Plusieurs objectifs ont été ciblés dans ce projet, dont les suivants :

- évaluer la complémentarité de chaque offre de service de répit et de répit spécialisé en Mauricie et identifier les écarts pour chacun des réseaux locaux de services (RLS);
- augmenter le nombre de places de répit spécialisé offertes par les RTF-RI;
- développer un projet pilote visant à maximiser l'utilisation des infrastructures de l'établissement les soirs et les fins de semaine;
- augmenter le nombre de places dans les ressources non-institutionnelles.

Ultimement, ce projet vise à mettre en place une offre de répit spécialisé pour les usagers. Au 31 mars 2015, un nouveau modèle d'organisation de service en répit spécialisé dans un centre d'animation de l'établissement a été instauré. Il s'agit de la première phase du plan d'action novateur qui a été conçu.

OUVERTURE D'UN NOUVEAU MILIEU RÉSIDENTIEL

En avril 2014, l'établissement procédait à l'ouverture d'une nouvelle ressource intermédiaire développée dans la région de Shawinigan. Ce milieu résidentiel est issu d'une démarche d'appel d'offre réalisée à l'automne 2013 et s'inscrit au sein du continuum résidentiel développé par l'établissement. Ce projet est destiné à recevoir cinq personnes, adolescents ou jeunes adultes, qui présentent des troubles du comportement (TC) et des troubles graves du comportement (TGC). Cette ressource a notamment permis, à des personnes présentant une DI ou ayant un TSA et d'autres problématiques complexes, de recevoir des services résidentiels dans ce milieu de vie normalisant. À noter qu'au cours de 2015, un des usagers du service d'intervention intensive (SII) a pu intégrer cette ressource. Ce milieu favorise l'application du *Programme TC-TGC : Pour mieux comprendre et intervenir auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme vivant des situations à défis*. L'application du processus d'analyse et d'intervention multimodales (AIMM) et la présence d'une éducatrice dédiée aux usagers vivant dans ce milieu correspondent à la pertinence de cette ressource.

AXE 5 : MISSION UNIVERSITAIRE

OBJECTIF

- Assurer le rayonnement et l'enracinement de la mission universitaire.

VOLET ENSEIGNEMENT

L'ACCUEIL DE STAGIAIRES, LA RELÈVE DE DEMAIN

En cohérence avec les dernières années, l'établissement a accueilli des stagiaires provenant des trois niveaux d'études : professionnelles, collégiales et universitaires. Pour la période 2014-2015, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a atteint 2 010 jours de stage universitaire atteignant ainsi son objectif annuel de 2 000 jours. Le tableau suivant représente le nombre de stagiaires accueillis et le nombre de jours de stages par programme d'études.

TABLEAU IX

RÉPARTITION DU NOMBRE DE STAGIAIRES ET LE NOMBRE DE JOURS DE STAGES PAR PROGRAMME D'ÉTUDES

Programme d'études	Nombre de stagiaires		Nombre de jours de stages	
	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015
CFP	5	6	78	97
Collégial	41	40	2 026	2 055
Universitaire	72	62	2 068	2 010
TOTAL	118	108	4 172	4 162

En 2014-2015, 62 stagiaires universitaires ont été accueillis comparativement à 72 stagiaires en 2013-2014. Malgré une diminution de 10 stagiaires, le nombre de jours de stages universitaires a tout de même atteint la cible de 2 000. Au niveau collégial, 40 étudiants ont réalisé leur stage au CRDITED MCQ – Institut universitaire, pour un total de 2 055 jours de stages, soit une augmentation de 29 jours de stages comparativement à l'année précédente. La majorité des stages du niveau collégial se sont réalisés en technique d'éducation spécialisée.

LES TUTEURS, DES ACTEURS IMPORTANTS POUR LA RELÈVE!

Les tuteurs occupent une fonction importante dans l'accueil et la formation des stagiaires quant au développement du savoir, du savoir-faire et du savoir-être en milieu de travail. Ainsi, pour encadrer la pratique du tuteur, un guide a été réalisé en collaboration avec le formateur universitaire et sera édité à l'été 2015 sous les Collections de l'Institut universitaire en DI et en TSA. Par ailleurs, l'établissement a procédé au lancement d'une communauté de pratique auprès des tuteurs du CRDITED MCQ – Institut universitaire. Ainsi, tous les tuteurs, peuvent maintenant recourir à cette plate-forme facile d'utilisation en vue d'orienter leur pratique. On y retrouve tous les documents de travail nécessaires, l'ensemble des activités à venir, les nouveautés en matière de tutorat, une foire aux questions en plus d'être un lieu d'échanges entre eux ainsi qu'avec les acteurs responsables des stages. Le partage de meilleures pratiques ainsi que le développement des compétences et des habiletés des tuteurs sont au cœur des échanges de cette communauté de pratique.

TABEAU X**RÉPARTITION DES TUTEURS DE STAGE PAR NIVEAU ET DISCIPLINE POUR L'ANNÉE**

Discipline universitaire	2013-2014	2014-2015
Administration des affaires GRH	1	1
Biologie	0	1
Communication sociale	2	0
Ergothérapie	5	7
Kinésiologie	2	2
Orthophonie	3	3
Psychoéducation	14	18
Psychologie	1	1
Sciences politiques	0	1
Service social	1	0
Total des tuteurs universitaires	29	34
Discipline collégiale	2013-2014	2014-2015
Sciences humaines	0	1
Soutien à la gestion des ressources humaines	0	1
Techniques d'éducation spécialisée	30	34
Techniques de travail social	1	0
Total des tuteurs collégiaux	31	36
Discipline – Centre de formation professionnelle	2013-2014	2014-2015
Assistance à la personne à domicile	0	1
Bureautique et Anglais des affaires	0	1
Secrétariat	3	4
Total des tuteurs – Centre de formation professionnelle	3	6
Grand total des tuteurs	63	76

GUIDES D'ACCOMPAGNEMENT POUR LE STAGE ELEANOR CÔTÉ

Les guides de soutien pour le stage Eleanor Côté ont été édités en janvier 2015. Ces documents s'adressent aux tuteurs du milieu de pratique, aux tuteurs du milieu de garde et aux étudiants stagiaires. Ils figurent maintenant au sein des Collections de l'Institut universitaire en DI et en TSA et sont accessibles sur le site Internet du CRDITED MCQ – Institut universitaire. Notons que depuis son implantation, l'évaluation de cette formule de stage innovante démontre des résultats très positifs auprès des différents acteurs impliqués.



ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT

Une première saisie de données pour l'année 2014-2015 a été réalisée concernant les activités d'enseignement. En effet, tel que mentionné dans la demande de renouvellement de la désignation à titre d'Institut universitaire, 27 professionnels de l'établissement ont réalisé des activités d'enseignement universitaire en lien avec la pratique DI-TSA.

VOLET RECHERCHE, DIFFUSION ET TRANSFERT DE CONNAISSANCES

RENOUVELLEMENT DE LA DÉSIGNATION UNIVERSITAIRE EN DI ET EN TSA

L'année 2014-2015 a marqué le début de la programmation de recherche 2014-2019 de l'Institut universitaire en DI et en TSA. En effet, en avril 2014, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a vu sa demande de renouvellement acceptée par le *Fonds de recherche du Québec – Société et culture* (FRQSC) et sa subvention reconduite pour les cinq prochaines années. Sa désignation universitaire a aussi été reconduite jusqu'en 2019 par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

Intitulée « Une société inclusive pour une participation citoyenne », la programmation 2014-2019 est regroupée autour de trois axes de recherche :

1. Intervention précoce;
2. Compétences spécifiques, collaboration intersectorielle et identités professionnelles;
3. Contextes inclusifs et littératie.

Dans sa volonté d'ouverture à de nouvelles avenues de recherche, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a aussi établi une relation de collaboration avec deux autres établissements : le Pavillon du Parc en Outaouais ainsi que le CRDITED de l'Estrie. Ces établissements sont étroitement associés à cette nouvelle programmation de recherche. Ainsi, au cours de 2014-2015, la structure de recherche de l'Institut universitaire s'est enrichie de 13 nouveaux membres réguliers, passant de 18 à 31, le tout sous la supervision du directeur scientifique, M. Jean-Claude Kalubi, titulaire de la Chaire de recherche sur les innovations professionnelles en DI et en TSA. Notons que la structure de recherche compte aussi dans ses rangs 27 membres collaborateurs, dont 11 provenant de l'extérieur du Québec.

STRUCTURE DE RECHERCHE

Le tableau suivant rend compte de l'état d'avancement des recherches de la programmation 2014-2019 de l'Institut universitaire pour chacun des axes. On trouvera la liste complète de ces projets de recherche en annexe.

TABEAU XI

NOMBRE DE PROJETS DE RECHERCHE POUR CHACUN DES AXES DE LA PROGRAMMATION 2014-2019, SELON LEUR ÉTAT D'AVANCEMENT

	Nombre de RECHERCHES POURSUIVIES en 2014-2015	Nombre de RECHERCHES DÉBUTÉES entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015	Nombre de RECHERCHES TERMINÉES entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015
Axe 1 – Intervention précoce	14	3	6
Axe 2 – Compétences spécifiques, collaboration intersectorielle et identités professionnelles	7	5	11
Axe 3 – Contextes inclusifs et littératie	3	5	14
TOTAL	24	13	31

Parmi ces projets de recherche, certains se déroulent dans les lieux physique du CRDITED MCQ – Institut universitaire tandis que d'autres se déroulent dans d'autres milieux, tels que les milieux scolaires, les CSSS, les CRDITED répartis au Québec, les centres de la petite enfance (CPE), etc. Le tableau suivant fait état des différents endroits où se déroulent les projets de recherche de la programmation 2014-2019.

TABEAU XII

NOMBRE DE PROJETS DE RECHERCHE, EN COURS OU TERMINÉS, SELON LA PROGRAMMATION 2014-2019 AU REGARD DES DIFFÉRENTS MILIEUX

Milieux	Nombre de recherches
CRDITED MCQ – Institut universitaire	19
Autres CRDITED du Québec	12
Milieux scolaires	6
Centres de la petite enfance	6
Réseau de la santé et de services sociaux (CSSS, milieux hospitaliers, etc.)	5
Multiples milieux	13
TOTAL	61

On constate que ce sont au total 19 projets de recherche portés par les chercheurs de l'Institut qui se déroulent au CRDITED MCQ – Institut universitaire. Parmi les projets de recherche de l'établissement, on retrouve aussi des projets « de collaboration ». Il s'agit de projets qui se déroulent au sein de l'établissement, mais qui ne sont pas réalisés par des chercheurs de l'Institut. Le CRDITED MCQ – Institut universitaire accueille ces projets puisqu'ils répondent à des besoins exprimés par les milieux de pratique.

En 2014-2015, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a accueilli quatre projets « de collaboration ». À cela s'ajoutent quatre projets d'étudiants de 2^e et 3^e cycle dirigés par les chercheurs de l'Institut universitaire, totalisant ainsi 27 projets au CRDITED MCQ – Institut universitaire pour l'année 2014-2015.

Soulignons qu'au cours de l'année, 14 projets de recherche en développement (ou lettres d'intention) ont été soumis auprès d'organismes subventionnaires aux fins de financement par les membres réguliers de la structure de recherche. Une demande a été acceptée, deux ont été refusées tandis que les autres sont toujours en attente de réponse.

TRANSFERT DES CONNAISSANCES

À titre d'Institut universitaire, l'établissement a notamment comme mandat la diffusion et le transfert de connaissances scientifiques et cliniques. En 2014-2015, la valorisation des connaissances sous la forme de produits et d'activités dérivés a permis de disséminer davantage les contenus spécifiques ou innovants permettant le développement de la pratique. On constate d'ailleurs une augmentation de 33 % de produits et d'activités réalisés comparativement à 2013-2014. Ces connaissances ont permis d'éclairer les prises de décision en organisation, en gestion et en prestation de services de santé et de services sociaux en DI et en TSA.

Différentes catégories d'activités réfèrent au volet associé au transfert des connaissances de la mission universitaire, à savoir :

1. la diffusion de résultats de recherche;
2. les journées thématiques des Rendez-vous de l'Institut universitaire en DI et en TSA;
3. les formations spécialisées pour les CRDITED et formations aux partenaires régionaux;
4. les communautés de pratiques.

LES DIFFUSIONS DE RÉSULTATS DE RECHERCHE EN DI ET EN TSA

Cette année, la diffusion des résultats de quatre projets de recherche ont rejoint plus de 70 participants en provenance des CRDITED ayant participé aux recherches ou d'autres secteurs partenaires du réseau de la santé et des services sociaux.

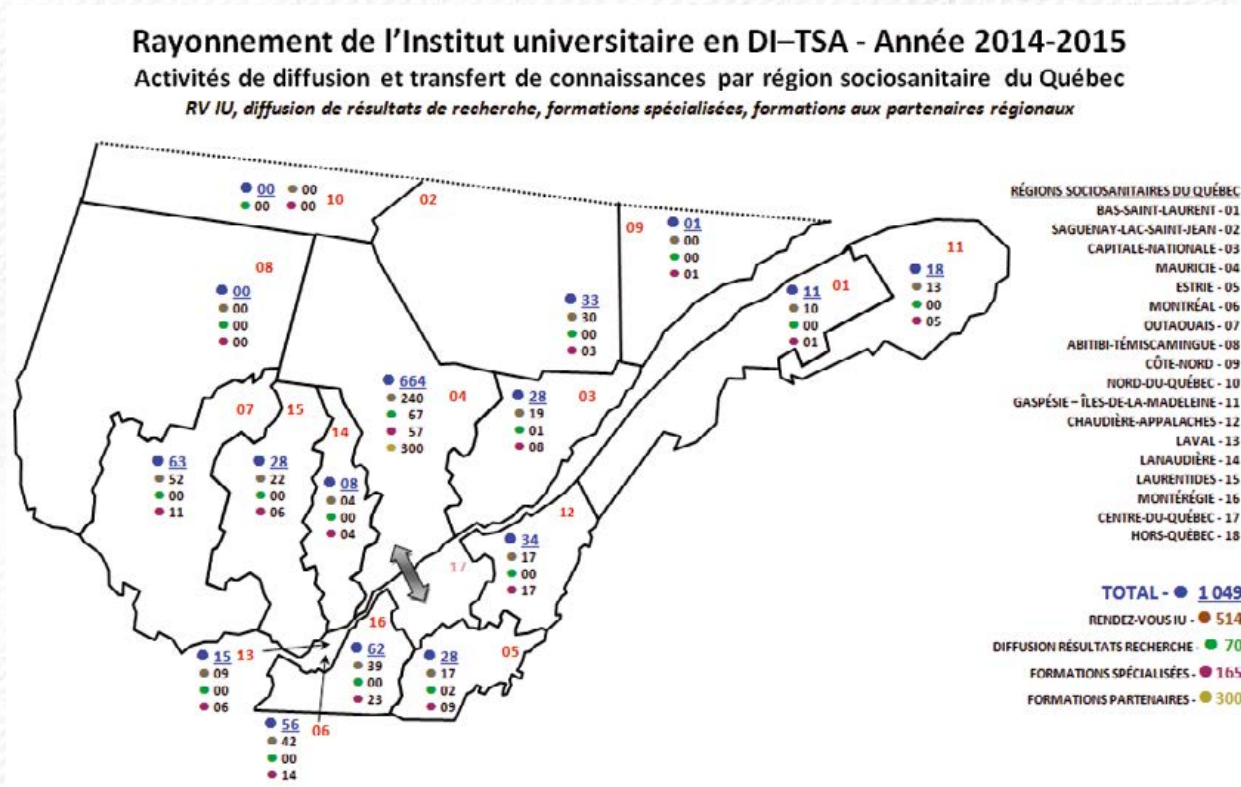
1. *Intervention de crise auprès de personnes ayant une DI, avec ou sans TSA : une recension critique des écrits en consultation avec les parties prenantes*, par Guy Sabourin.
2. *Intervention comportementale intensive (ICI) au Québec, volet 1 : Portrait des choix de modèles d'Intervention Comportementale Intensive (ICI) privilégiés par les CRDI*, recherche menée par Carmen Dionne, Annie Paquet, Jacques Joly, Myriam Rousseau, Mélina Rivard et l'équipe de recherche. Cette activité, présentée par Carmen Dionne et Jacques Joly, était organisée à l'initiative du MSSS.
3. *Adultes présentant une déficience intellectuelle, victimes d'agression sexuelle : réflexion sur le soutien à offrir aux victimes desservies par le CRDITED MCQ – Institut universitaire*, par Germain Couture et Carole Boucher.
4. *Les enfants présentant une déficience intellectuelle victimes d'agression sexuelle : quelles particularités?* par Geneviève Paquette, Jacinthe Dion, Karine N. Tremblay et Suzie Matteau.

Parallèlement à ces activités, neuf présentations sur différentes thématiques scientifiques ou cliniques ont été faites dans des colloques et congrès par le personnel du CRDITED MCQ – Institut universitaire cette année.

LES RENDEZ-VOUS DE L'INSTITUT UNIVERSITAIRE EN DI ET EN TSA

En 2014-2015, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a organisé cinq journées thématiques dans le cadre des Rendez-vous de l'Institut universitaire en DI et en TSA. Ces activités ont permis à 514 participants provenant de 15 régions socio-sanitaires du Québec d'acquérir de nouveaux savoirs ou de s'approprier de nouvelles pratiques. Afin d'encourager le rayonnement de l'Institut, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a privilégié des activités accessibles au plus grand nombre de personnes, et ce, tant au niveau régional que provincial. Voici les thèmes et le nombre de personnes rejointes par ces événements :

1. *Réflexion sur le soutien à offrir aux adultes présentant une déficience intellectuelle, victimes d'agression sexuelle* - 24 participants;
2. *1^{re} journée technoclinique* - 83 participants;
3. *Avant et après Gabrielle : reflet de l'évolution d'une société inclusive* - 114 participants;
4. *Les pratiques innovantes et les meilleures pratiques auprès des jeunes de moins de 13 ans ayant un TSA*, - 233 participants ont participé à huit ateliers en mode mixte présentiel et visioconférence sur six sites différents;
5. *Les personnes vieillissantes présentant une déficience intellectuelle* - 60 participants.



OFFRE DE FORMATION SPÉCIALISÉE POUR LES CRDITED

Le CRDITED MCQ – Institut universitaire a contribué, au niveau provincial, au développement des pratiques par les autres CRDITED ainsi que par les autres partenaires qui interviennent auprès des clientèles présentant une DI ou ayant un TSA.

- *Développer l'autodétermination des personnes présentant une déficience intellectuelle*, par Martin Caouette - 71 participants, dont 58 à Trois-Rivières, 5 du CRDI des Îles-de-La-Madeleine et 8 du Pavillon du Parc en Outaouais, par visioconférence;
- *Évaluation de programmes en CRDITED*, par Jacques Joly - 38 participants;
- Six sessions de la formation *Le SAC d'outils Ergo : Solutions – Activités – Conseils*, par Catherine Bergeron, Yolaine Bolduc et Audrey Tardif, en collaboration avec Jacinthe Cloutier - 56 ergothérapeutes œuvrant en CRDITED, en centres de réadaptation, en CSSS ou en milieux scolaires.

Concernant cette dernière formation, notons que la communauté de pratique interactive via l'intranet du CRDITED MCQ – Institut universitaire soutient la valorisation des connaissances issues d'expertises cliniques et scientifiques. D'autres sessions sont déjà prévues d'ici la fin de l'année 2015.

OFFRE DE FORMATION AUX PARTENAIRES RÉGIONAUX

En 2014-2015, l'établissement a poursuivi son mandat de soutenir les partenaires régionaux dans l'acquisition de connaissances théoriques ou pratiques pour améliorer les services offerts aux usagers DI-TSA. Une première diffusion de l'offre en ligne est maintenant disponible aux partenaires et différents publics. D'ailleurs, 300 participants œuvrant en CSSS, en CPE, dans des commissions scolaires ou au sein d'organismes communautaires ont bénéficié d'activités de formation. De ce nombre, notons que :

- 175 ont participé à des activités organisées en soutien pour répondre à des besoins spécifiques sur douze thématiques différentes;
- 125 participants se sont inscrits aux formations offertes par le CRDITED MCQ – Institut universitaire portant sur les thématiques suivantes :
 - Sensibilisation aux caractéristiques des personnes présentant une DI;
 - Sensibilisation aux caractéristiques des personnes ayant un TSA;
 - Caractéristiques et potentiel de la personne polyhandicapée;
 - Mieux intervenir auprès des personnes manifestant des troubles du comportement;
 - Pacification des états de crise aiguë;
 - Sexualité des personnes présentant une DI ou un TSA (avec ou sans DI);
 - Oméga complet 4 jours;
 - Affectivité et sexualité des personnes présentant une DI.

VALORISATION DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES ET D'INFORMATION

- 13 publications du *Le Recherché* : bulletin vulgarisé sur les recherches et les réalisations de l'Institut universitaire en DI et en TSA;
- 11 documents produits sous la signature des Collections de l'Institut universitaire en DI et en TSA.

GESTION DE PROJET SUR LES ACTIVITÉS ET PRODUITS DE TRANSFERT DE CONNAISSANCES

Une augmentation du nombre de produits et d'activités de transfert de connaissances a donné lieu à une gestion de projet. L'objectif est d'optimiser l'accessibilité aux produits ou activités rattachés aux connaissances scientifiques. La première phase a permis de modéliser et d'optimiser le processus de valorisation des connaissances. La deuxième phase a porté sur l'optimisation de l'accès aux produits ou activités par les utilisateurs de connaissances, soit le personnel des CRDITED, les chercheurs, les participants aux recherches, les partenaires, les stagiaires, les formateurs, les communautés de pratique et scientifique, les usagers et les proches, les médias et le grand public. Le projet s'est effectué selon les approches préconisées en gestion de la performance appliquée au système de santé et de services sociaux.

OFFRE DE FORMATION AUX PARTENAIRES

Parallèlement, une autre gestion de projet permettra d'optimiser l'implantation du service de soutien spécialisé aux partenaires, notamment pour améliorer l'offre de formation aux partenaires régionaux. Ce projet, démarré en janvier 2015, se poursuivra jusqu'à juin 2015. Un exercice de consultation auprès des nombreux partenaires a été réalisé en vue d'identifier et d'analyser les besoins exprimés en lien avec les services en DI et en TSA.

AXE 6 : DÉVELOPPEMENT DE L'EXPERTISE ET ÉVOLUTION DE LA PRATIQUE

OBJECTIFS

- Soutenir le développement de l'autodétermination de la clientèle en implantant des pratiques d'intervention novatrices qui utilisent des technologies;
- Améliorer la qualité de vie des personnes présentant un TGC;
- Formaliser l'accès à l'intervention interdisciplinaire aux clientèles vulnérables en s'assurant du développement continu de la qualité des compétences interprofessionnelles.

POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES PRÉSENTANT UNE DI OU UN TSA

Décrocher un emploi représente un défi de taille pour les personnes ayant une DI ou un TSA. Bien que ces personnes rencontrent des défis quotidiens différents, elles sont touchées par une réalité commune : un taux de chômage et de prestations de l'assistance-emploi élevés. Malgré les efforts des dernières années, ces populations sont encore sous-représentées dans la population active. L'intégration professionnelle nécessite une réponse coordonnée par les différents organismes qui offrent des services en intégration au travail. Ainsi, une gestion de projet a été lancée afin d'améliorer l'expérience-client en matière d'intégration au travail des personnes ayant une DI ou un TSA, et ce, grâce à une offre de service complémentaire visant leur maintien au travail. Ce projet vise

à outiller les intervenants travaillant de près ou de loin auprès de ces personnes, en ayant une vision commune de leurs besoins, en clarifiant les mandats respectifs et en actualisant le partenariat intersectoriel indispensable à leur réussite au travail. Pour y parvenir, un comité composé d'éducateurs, d'agents d'intégration, de superviseurs cliniques et de chefs de service a été mis en place afin de participer à la réalisation des différents livrables en juin 2015. Également, quatre rencontres de type « groupe de discussion » ont été réalisées pour d'abord faire l'état des pratiques actuelles au sein de l'établissement. À la lumière des données recueillies lors de ces rencontres et des informations provenant des modèles existants chez les partenaires, le parcours d'intégration au travail devra être révisé. De plus, son opérationnalisation sera définie pour s'adapter au contexte actuel et répondre aux besoins des deux clientèles. Les travaux visant la clarification des mandats respectifs et l'actualisation d'un partenariat intersectoriel se poursuivront jusqu'en septembre 2015.

FORMATION SUR L'INTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES

En mai 2014, une formation de perfectionnement sur l'intégration au travail des personnes ayant un TSA a été réalisée avec des intervenants qui œuvrent auprès de la strate d'âge 13 ans et plus. Cette activité vient approfondir les notions rattachées à l'intégration au travail et consolider celles qui sont appliquées. Les nouveaux outils présentés lors de cette journée permettent d'opérationnaliser chacune des étapes du parcours, soit la préparation, l'intégration et le maintien au travail. Au total, 33 intervenants ont participé à la formation. Notons que cette activité fait suite aux trois rencontres thématiques offertes au printemps 2012.

ÉVALUATION DE PROGRAMMES EN TSA

L'établissement a procédé à l'évaluation de programmes liés aux services en TSA, soit le « Développement des habiletés sociales » pour les 12-17 ans et le « Programme d'éducation sexuelle » s'adressant aux personnes ayant entre 14 et 17 ans. Au total, onze groupes ont été mis en place sur l'ensemble du territoire afin de rencontrer 25 jeunes dans un contexte d'intervention structuré par un de ces deux programmes. En ce qui concerne le « Parcours vers l'intégration au travail » pour les 16 ans et plus, 66 jeunes ont entamé une démarche vers l'intégration au travail avec le soutien de leur intervenant, et ce, par le biais du modèle de service défini à cet effet.

NOUVEL OUTIL POUR L'OPÉRATIONNALISATION DU PROCESSUS CLINIQUE

Un outil concernant le processus clinique a été diffusé au cours de l'année. Celui-ci propose aux intervenants des moyens et des stratégies d'intervention qui sont regroupés selon les douze catégories relatives aux habitudes de vie du processus de production du handicap et spécifiques à chacune des étapes du processus clinique. Il permet également de cibler les outils d'évaluation qui doivent être préconisés, selon le domaine, afin de documenter le profil de la personne. Au moment de réviser le plan d'intervention, des outils de révision sont proposés pour chacun des domaines et aideront à faire une lecture juste de l'évolution des acquis de la personne. Ainsi, une décision éclairée pourra être prise de fermer, de référer ou de poursuivre le service de 2^e ligne. Finalement, une liste des partenaires est présentée comme aide-mémoire, selon la situation de la personne. Des recommandations, suite à l'épisode de service, pourront être transmises à ces derniers afin d'assurer la généralisation des apprentissages. Rappelons que c'est par l'actualisation du processus clinique que s'animent les plans d'intervention, lesquels mettent en œuvre les actions concertées en lien avec les besoins exprimés par la personne et ses proches.

PROJET D'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL TRAVAILLANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE AYANT UN TC-TGC

L'intervention auprès des personnes présentant un TC-TGC nécessite des compétences ainsi que des conditions nécessaires afin d'actualiser une expertise auprès de cette clientèle. Un deuxième projet d'organisation du travail en lien avec la clientèle présentant un TC-TGC a eu lieu en 2014-2015. Ce projet d'organisation du travail avait pour but d'améliorer le taux d'implantation du *Programme TC-TGC* dans la région du Centre-de-la-Mauricie. Soutenu financièrement par le MSSS en collaboration avec l'ASSS MCQ, ce projet visait également le rehaussement de l'intensité et de la qualité des services auprès de la clientèle présentant un TC-TGC tout en favorisant la mobilisation du personnel. Une démarche Kaizen a permis l'élaboration et la mise en place d'un plan d'action comportant plus d'une vingtaine de livrables. Le rapport de clôture du projet a été déposé au MSSS en février 2015. Les résultats de ce rapport témoignent notamment de l'amélioration de l'application du *Programme TC-TGC* et d'une diminution notable des manifestations comportementales de cette clientèle.

IMPLANTATION ET DIFFUSION DU PROGRAMME TC-TGC

Le nouveau *Programme TC-TGC* : *Pour mieux comprendre et intervenir auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme vivant des situations à défis* a été diffusé en décembre 2014. Ce programme regroupe l'ensemble des activités nécessaires afin d'intervenir auprès de cette clientèle selon les meilleures pratiques et facilite l'implantation des composantes essentielles du guide de pratique sur les TGC produits par la FQCRDITED. Cette diffusion représentait donc le couronnement d'un important processus d'élaboration réalisé par l'équipe régionale en troubles du comportement (ERTC) du CRDITED MCQ – Institut universitaire et



le Service québécois d'expertise en troubles graves du comportement (SQETGC). Au 31 mars 2015, 130 usagers bénéficient de ce programme. À cette date, le taux d'implantation est de 60 % au sein de l'établissement. Une évaluation du programme est en cours et permet le suivi d'une dizaine d'indicateurs portant sur plusieurs objets d'évaluation.

NOUVEAUX OUTILS CLINIQUES POUR INTERVENIR AUPRÈS DES PERSONNES VIVANT DES SITUATIONS À DÉFIS

Les travaux de développements se sont poursuivis en 2014-2015 et ont permis d'avancer l'élaboration de deux outils en lien avec des besoins identifiés par les divers intervenants du programme TC-TGC. Ainsi, le maillage pratique-recherche incarné par l'unité fonctionnelle de développement des pratiques de pointe (UFDPP) a permis de finaliser l'*Inventaire d'habiletés de régulation des émotions pour les personnes ayant une DI avec ou sans TSA* (IHRE) et son manuel d'utilisation. Le plan de déploiement de cet outil clinique se réalisera en 2015-2016 parallèlement au développement d'outil d'intervention qui l'accompagne. Par ailleurs, une grille de repérage a été élaborée afin de faciliter le dépistage et l'identification de la clientèle présentant un TC-TGC. Cette dernière est actuellement à l'essai pour des fins d'amélioration. Le déploiement de cette grille est prévu au courant de l'année.

PARTICIPATION AUX TRAVAUX DE LA FQCRDITED ET DU SQETGC CONCERNANT LE GUIDE DE PRATIQUE TC-TGC

L'établissement été mis à contribution dans le cadre de la démarche d'évaluation de l'implantation des composantes essentielles du guide de pratique en TGC de la FQCRDITED. Plus spécifiquement, l'élaboration de l'outil de collecte de données, la compilation de l'ensemble des données provinciales et la rédaction du rapport sur l'implantation des composantes essentielles de ce guide ont été réalisées.

EXPÉRIMENTATION D'UN NOUVEAU MODÈLE D'ÉVALUATION ET D'INTERVENTION POUR LA CLIENTÈLE MULTIPROBLÉMATIQUE AYANT UN TROUBLE DU COMPORTEMENT

Dans le cadre de l'actualisation des mesures prévues aux orientations régionales concernant les personnes présentant des multiples problématiques et ayant un trouble du comportement, les décideurs régionaux ont confié au CEF-TC le mandat d'ajouter un 4^e axe d'intervention à son offre de service régionale soit le Service d'Évaluation Externe (SEE). Pour ce faire, le CEF-TC, en partenariat avec le Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec, est à expérimenter un projet pilote. Celui-ci vise la conception d'un modèle d'évaluation et d'intervention interdisciplinaire en réseau pour la clientèle multiproblématique ayant un risque élevé de passage à l'acte. En novembre 2014, quatre adolescents du Centre jeunesse ont été retenus pour l'expérimentation de ce modèle novateur qui prendra fin en septembre 2015. Les retombées de ce projet visent, entre autres, l'objectivation du caractère dangereux des comportements problématiques chez l'adolescent ou l'adulte multiproblématique en contexte de transition, une compréhension commune et partagée des problématiques en cause (cliniques et organisationnelles) et la gestion du risque en réseau de services.

DÉPLOIEMENT D'UNE COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE EN TSA

En collaboration avec le RNETSA, le Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) et la FQCRDITED, le CRDITED MCQ – Institut universitaire a mis sur pied une communauté de pratique destinée aux CRDITED de la province. Cette communauté de pratique se veut un regroupement volontaire de pairs, unis par un intérêt commun concernant l'amélioration et le développement des pratiques, des connaissances, des approches et des interventions auprès des jeunes âgés entre 6 et 12 ans présentant un TSA. Cette communauté de pratique a permis de regrouper 28 membres, principalement des intervenants, provenant de treize établissements. Quatre rencontres virtuelles, via des visioconférences, ont été réalisées en 2014-2015. Ces dernières ont abordé différentes thématiques, dont l'évaluation de la clientèle TSA dans un contexte de transformation de la pratique ainsi que la mise en place d'interventions spécialisées afin de répondre aux besoins de la clientèle en favorisant le développement de meilleures habiletés sociales et capacités d'autorégulation.

PARTAGE D'EXPERTISE À L'INTERNATIONAL

Belgique

Au cours de l'année, l'établissement a été sollicité par le Centre Orthopédagogique Saint-Lambert, situé en Belgique, afin de partager son expertise concernant le développement des compétences cliniques et de gestion dans le domaine des services en DI et en TSA. Cette demande touchait particulièrement les secteurs des troubles graves du comportement, le polyhandicap et le processus du vieillissement. Afin de soutenir les gestionnaires de ce centre quant au perfectionnement des habiletés clinico-administratives, l'établissement a proposé une offre d'activités de transfert de connaissances cliniques et scientifiques. Ces activités sont accessibles grâce à différentes plates-formes technologiques auxquelles participent des gestionnaires, professionnels et chercheurs de l'établissement.

France

Aussi, le CRDITED MCQ – IU a été convié à deux événements outremer afin de partager son expertise auprès de gestionnaires et de professionnels à Amien et à Parthenay en France. Dans un premier temps, l'établissement a participé au colloque régional de L'EPSoMS afin d'y témoigner des avancées québécoises en matière d'inclusion sociale des personnes présentant une DI. Cette

organisation française offre des services médico-sociaux à la clientèle de la Picardie depuis plus de 40 ans. La participation de l'établissement a permis de mettre en lumière les orientations, les décisions et les actions qui mettent de l'avant l'inclusion sociale des personnes ayant une DI ou un TSA.

Dans le cadre de la 11^e Rencontre Franco-Québécoise se déroulant à Parthenay, en France, deux professionnelles de l'établissement étaient présentes à titre de conférencières invitées. Sous le thème « Troubles du spectre de l'autisme : Les meilleures pratiques éducatives nord-américaines pour les jeunes (2 à 21 ans) », elles ont abordé différentes thématiques dont la nouvelle définition du trouble du spectre de l'autisme, la description des services du CRDITED MCQ – Institut universitaire, les différents programmes ainsi que certains sujets liés aux recherches de l'Institut universitaire. Plus de 150 personnes (gestionnaires, psychiatres, psychologues et éducateurs) ont assisté à ces journées.

AXE 7 : GOUVERNANCE CLINIQUE

OBJECTIF

- Améliorer la performance du modèle de gouvernance pour soutenir l'excellence clinique.

DÉPLOIEMENT DES TABLEAUX DE BORD OPÉRATIONNELS

Les tableaux de bord opérationnels découlent de la première étape de la gestion de projet initiée en septembre 2013. Cette deuxième phase avait pour objectif d'outiller les gestionnaires cliniques afin qu'ils puissent se référer à des données précises, selon leurs secteurs d'activité. Pour y parvenir, les gestionnaires de chacune des directions ont été mis à contribution afin de cibler les meilleurs indicateurs de ce nouvel outil de gestion.

GESTION DE LA PERFORMANCE DANS LES CRDITED

Depuis mai 2013, un chantier de travail a été mis en place par la FQCRDITED afin de comparer la performance des CRDITED de la province. Une importante collecte de données a été réalisée en plus de définir des indicateurs dans chacune des dimensions du modèle d'évolution de la performance retenu (EGIPSS). En janvier 2015, un rapport de performance a été élaboré comprenant près de 128 indicateurs en plus de définir une norme pour chacun. Ces résultats ont permis de faire la démonstration de la bonne performance de l'établissement.

REHAUSSEMENT DES GUIDES DE PRATIQUE

Au cours de l'année, l'élaboration du Guide sur l'intervention précoce auprès des enfants de 2 à 5 ans présentant un retard global de développement (RGD) était au cœur des livrables d'un comité de la FQCRDITED. Celui-ci regroupait différents acteurs dont des parents, des experts des CRDITED dont ceux de l'établissement et des partenaires (CRDP, CSSS). Trois revues systématiques utilisant la méthodologie préconisée par l'Institut national d'excellence en santé et services sociaux (INESSS) ont été réalisées afin de servir d'assises au guide de pratique. Ces revues systématiques ont été produites par l'établissement et ont permis de rassembler, d'évaluer et de synthétiser toutes les études pertinentes et parfois contradictoires afin de faire ressortir les pratiques démontrées efficaces. Parallèlement à cette démarche, à l'automne 2014, l'établissement était associé aux travaux concernant la priorisation de quatre guides devant être également rehaussés. Une grille d'évaluation comportant une trentaine de critères a été utilisée à cette fin. Le rehaussement de guides de pratique concernant : Les interventions spécialisées déterminantes à l'intégration sociale des personnes présentant une DI et traversant la période de l'adolescence à l'âge adulte a été priorisé.



DIRECTION DES RESSOURCES FINANCIÈRES, MATÉRIELLES ET INFORMATIONNELLES

UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE COMME OPPORTUNITÉ D'OPTIMISATION

La démarche d'implantation des systèmes de conférence à distance se poursuit afin d'optimiser les déplacements du personnel localisé sur différents sites. Le service des ressources informatiques a également participé, en collaboration avec la direction de la gestion stratégique des communications, à l'implantation de l'équipement du RUIS.

AMÉNAGEMENT ET RÉNOVATION DES MILIEUX DE VIE ET DES CENTRES DE JOUR

L'arrivée des usagers dans des nouveaux milieux de vie requiert d'offrir un environnement sécuritaire et adapté aux besoins. Le rafraîchissement de certains centres de jour ainsi que le renouvellement des équipements ont été réalisés cette année.

SÉCURITÉ DES ACTIFS INFORMATIONNELS ET RESSOURCES INFORMATIONNELLES

Suite à la refonte du Plan directeur sur la sécurité des actifs informationnels (PDSAI) en 2013-2014, l'établissement poursuit la mise en œuvre du plan d'action s'échelonnant jusqu'en 2018. Le PDSAI engage la collaboration de toutes les directions de l'établissement pour qu'il soit une réussite. Quant au Plan directeur des ressources informationnelles, il a été complété pour la période 2013-2016. Ce dernier constitue un document de référence qui permet de mieux comprendre les ressources informationnelles de l'établissement, d'en mesurer l'état, d'en coordonner le développement et d'en redéfinir les fondements.

PROGICIEL ADMINISTRATIF RÉGIONAL

Le nouveau progiciel administratif régional (PAR) s'est implanté à même les services financiers entre janvier et mai. Le module budgétaire est maintenant fonctionnel et répond aux besoins de l'établissement pour la gestion du budget 2015-2016. Au terme de son implantation, le PAR permettra une meilleure efficacité et efficacité dans le traitement des données financières.

AMÉLIORATION DE LA SAISIE ET DE LA COMPRÉHENSION DES DONNÉES DANS LES DIVERS SYSTÈMES D'INFORMATION

Dans le cadre du déploiement des tableaux de bord opérationnels et dans la vision de déployer la comptabilité par activité, une analyse approfondie des données générées par les différents systèmes utilisés par l'établissement a été réalisée. Plusieurs des recommandations ont été mises en place.

GESTION DE PROJET SUR LES RÉTRIBUTIONS EN RTF-RI

Déoulant de la planification stratégique et du nouveau cadre légal, la poursuite de ce projet a permis d'avoir une vision d'ensemble du processus en vue d'ajuster son fonctionnement. L'esprit du projet a été de s'assurer d'une meilleure répartition des tâches afin d'optimiser le processus.

SOUTIEN ADMINISTRATIF RELATIF À LA GESTION FINANCIÈRE DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

Dans le cadre des recommandations du processus d'agrément et en lien avec la politique relative à l'encadrement du processus de budgétisation, le service des finances a déployé un nouvel outil de suivi budgétaire. Une présentation du nouvel outil a été réalisée auprès des gestionnaires. Au terme des rencontres, tous les gestionnaires seront au même niveau de compréhension de leurs résultats financiers de sorte à augmenter leur imputabilité financière.

MODALITÉS À L'ÉGARD DE LA REDDITION DE COMPTES REQUISE POUR LES CONTRATS DE SERVICES DES ORGANISMES PUBLICS

Conformément à la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État (2014, chapitre 17) (LGCE), l'établissement a transmis, dans les 30 jours suivant chaque autorisation de conclure un contrat de services accordée par son dirigeant de 10 000 \$ et plus avec une personne physique et de 25 000 \$ et plus dans les autres cas en application de l'article 16 de la LGCE, par voie électronique au Secrétariat du Conseil du trésor la fiche d'autorisation.

De plus, l'établissement est tenu de transmettre par voie électronique au Secrétariat du Conseil du trésor, dans les 30 jours suivants la fin de chaque trimestre, les renseignements concernant les contrats de services de 25 000 \$ et plus conclus en période de contrôle de l'effectif qui n'ont pas été autorisés par le dirigeant de l'organisme et qui n'ont pas été publiés dans le Système électronique d'appel d'offres. Pour l'exercice 2014-2015, aucun contrat de services de cet ordre n'a été conclu au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

SUIVI DE LA LOI 100

Pour une cinquième année consécutive, l'établissement a été en mesure de respecter les exigences de la Loi 100, ainsi que les compressions budgétaires en lien avec les mesures d'optimisation du réseau. On se rappellera que la Loi 100 visait la réduction des effectifs administratifs de 10 %, de même que les dépenses de natures administratives de 25 %. Pour l'établissement, en 2014-2015, aucune nouvelle cible n'a été imposée en lien avec la Loi 100.

En ce concerne les mesures d'optimisation, une réduction budgétaire de 654 975 \$ a été demandée à l'établissement pour un montant cumulatif de 2 775 494 \$ depuis 2009-2010, soit l'année de référence pour la mise en application de ces mesures.

L'établissement confirme que cette compression a été absorbée cette année par la réduction de certaines dépenses administratives et par une réorganisation des services.

Les tableaux ci-joints démontrent que les cibles fixées par le MSSS ont été atteintes :

TABLEAU XIII

SUIVI DE LA RÉDUCTION DES EFFECTIFS SELON L'APPLICATION DE LA LOI 100

	Heures réelles		CIBLE MSSS 2014-2015
	2009-2012	2014-2015	
CRDITED MCQ – Institut universitaire	129 952 h	121 612 h	124 597 h*

*Même cible que 2013-2014

TABLEAU XIV

RÉDUCTION DES DÉPENSES DE NATURE ADMINISTRATIVE

	Dépenses réelles		CIBLE MSSS 2014-2015
	2009-2012	2014-2015	
CRDITED MCQ – Institut universitaire	546 064 \$	258 479 \$	409 548 \$*

*Même cible que 2013-2014

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

TABLEAU XV

EFFECTIF AU 31 MARS 2015

	Exercice en cours 2013-2014	Exercice en cours 2014-2015
Cadres		
Temps complet (excluant les personnes en stabilité d'emploi)	33	37*
Temps partiel Nombre de personnes : équivalents temps complet (a) (excluant les personnes en stabilité d'emploi)	2	3
Nombre de cadres en stabilité d'emploi	0	1
Employés réguliers		
Temps complet (excluant les personnes en stabilité d'emploi)	441	430
Temps partiel Nombre de personnes : équivalents temps complet (a) (excluant les personnes en stabilité d'emploi)	35	35,72
Nombre de cadres en stabilité d'emploi	0	0
Employés occasionnels		
Nombre d'heures rémunérées au cours de l'exercice	252 547	275 506
Équivalents temps complet (b)	138	150,79

*La révision de la structure organisationnelle a fait en sorte de confirmer, à des postes cadres, des personnes qui assumaient jusque-là des intérim.

RELATIONS DE TRAVAIL

La philosophie de gestion de l'établissement en matière de relations de travail vise à entretenir des relations harmonieuses avec ses partenaires syndicaux et ses employés. Une vingtaine de rencontres de relations de travail se sont tenues afin de traiter de différents sujets à l'égard des conditions de travail du personnel ou de projets opérationnels ou organisationnels.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Au cours de l'année, 339 déclarations d'accidents et d'incidents de travail ont été enregistrées. De ce nombre, 17 accidents de travail ont engendré un arrêt de travail temporaire comparativement à 11 l'an dernier. Les services auprès des personnes présentant un TC-TGC et les milieux résidentiels qui les accueillent sont des contextes d'intervention complexes. Ainsi, le déploiement d'actions pour soutenir la prévention des accidents de travail s'est poursuivi activement. Une des mesures concrètes mise de l'avant afin de continuer à développer des moyens de contrôle des risques pour la santé et la sécurité est une démarche d'inspection des lieux physiques, des installations et des équipements de travail. Ces inspections s'inscrivent dans le cadre du déploiement d'un programme d'adaptation aux normes en matière de santé et sécurité des milieux de travail, et ce, en continuité avec les travaux effectués via la démarche d'Entreprise en santé et ceux du Comité paritaire en santé et sécurité du travail (CPSST).

ASSURANCE SALAIRE

Cette année, la cible en assurance salaire était de 5,00 % alors qu'au terme de l'exercice, l'établissement présentait un taux de 5,05 %. Des plans d'action, avec des échéanciers serrés, sont établis pour chacun des dossiers où l'employeur peut initier des actions et intervenir activement dans le but de réduire la durée des absences.

UN PROCESSUS D'APPRÉCIATION DE LA CONTRIBUTION

L'entente de gestion 2014-2015 entre l'ASSS MCQ et l'établissement prévoyait que 85 % des employés et cadres de l'établissement auraient fait l'objet d'une rencontre d'appréciation de la contribution. En date du 31 mars 2015, 85 % du personnel avait effectivement profité d'une rencontre d'appréciation de sa contribution, d'une évaluation de sa période de probation ou d'un suivi en période de qualification.

INVESTIR DANS LA FORMATION DU PERSONNEL

L'ensemble du personnel de l'établissement profite annuellement d'opportunités de formation et de développement de ses compétences. Ainsi, entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015, 823 personnes (331 employés distincts) ont participé à l'une des 344 activités offertes. Notons que 192 responsables ou employés de RI-RTF ont aussi profité de cette offre de formation au cours de l'année. Une recommandation du comité paritaire intersyndical relatif à la clientèle présentant des troubles graves du comportement a mené au développement d'une formation nationale visant à outiller les intervenants. Sous la responsabilité du MSSS et fruit d'une consultation effectuée auprès des établissements, la formation *Équilibre en situation de TGC; des stratégies pour s'occuper de soi... et de l'autre* a été développée conjointement par le SQETGC (FQCRDITED, l'ASSTSAS et les représentants d'associations d'établissements). Cette formation, adressée au personnel en intervention avec les clientèles présentant des TGC et présentée en six thèmes, a été déployée rapidement dans l'établissement et aura permis d'outiller 101 intervenants. La pérennité de ce programme dans l'établissement contribuera également à l'intégration du nouveau personnel.

ENCADREMENT DES NOUVEAUX EMPLOYÉS – NOUVEAU PROGRAMME DE PRÉCEPTORAT

Un projet visant à améliorer le système d'encadrement des nouveaux employés dans leur première année de travail a été mis sur pied pendant l'hiver 2015 en collaboration avec les instances syndicales et la direction des services à la clientèle. Le projet offre un ensemble de mesures d'accompagnement au nouveau personnel, notamment au moyen d'une présence directe régulière via un précepteur. Celui-ci agit à titre de référence pour tout nouvel employé des titres d'emploi concernés, en leur transférant ses savoirs, ses expériences et ses compétences et les soutenant dans leur apprentissage et leur intégration au nouvel emploi. Plus de trente employés sont actuellement intégrés dans ce programme de préceptorat.

OPTIMISATION DU CYCLE DE PAIE : PERFORMANCE ET CONSOLIDATION D'ÉQUIPE

C'est à l'automne 2014 qu'a pris fin l'actualisation des 86 recommandations émanant du projet d'optimisation du cycle de paie entrepris à l'hiver 2013. Découlant de la stratégie régionale d'optimisation, le projet a grandement permis de consolider les liens partenariaux entre les différents acteurs entourant le processus de paie tout en permettant une meilleure connaissance des tâches et une plus grande fluidité, des nombreux processus s'y rattachant.

LES MEILLEURES RECRUES AU SERVICE DE LA CLIENTÈLE

Chaque année, le CRDITED MCQ – Institut universitaire s'évertue à trouver les meilleures recrues afin d'offrir des services de la plus grande qualité à la clientèle. Cette année encore, la récolte a été fructueuse puisque 140 processus de sélection ou de qualification ont mené à l'embauche de 50 candidats. L'attraction de ces nouveaux employés passe, entre autres, par l'utilisation d'une nouvelle plate-forme de recrutement, *Jobillico*, et le site web régional www.Travaillere santé.com qui permet d'accroître la visibilité de l'établissement et de découvrir ces nouveaux talents. Plusieurs autres activités de recrutement sont aussi exploitées, telles qu'une participation aux événements « Journée carrière » des universités de Trois-Rivières et de Montréal ainsi qu'au Salon de l'emploi de Trois-Rivières.

GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE (GPMO)

Comme chaque année, une mise à jour du Plan local de main-d'œuvre doit être réalisée. Celle-ci s'intègre dans la planification stratégique. Ainsi, le Plan de main d'œuvre 2014-2017 de l'établissement est disponible depuis le mois d'octobre 2014 et a été présenté aux membres du Conseil d'administration. Il met en lumière les difficultés d'attraction et de rétention de certains titres d'emploi jugés vulnérables ou en demande. Ce plan prévoit également les actions à mettre en place au niveau de l'attraction et de la rétention du personnel, dont les suivantes, qui ont été entamées au cours de l'année 2014-2015 :

- la refonte de certains processus de sélection;
- la poursuite de l'embauche des candidats à la suite de leur stage dans l'établissement;
- la poursuite des démarches entourant la reconnaissance des tuteurs de stage afin de favoriser l'accueil des stagiaires;
- la mise sur pied d'un système d'encadrement des nouveaux employés au cours de leur première année de travail (préceptorat) pour le personnel éducateur, les auxiliaires aux services de santé et sociaux, les assistants en réadaptation et les agents d'intervention.

COMMUNICATIONS ET PARTENARIAT

Au chapitre des communications, les résultats quantitatifs de l'année pour toutes les activités confondues démontrent que l'établissement a conçu et déployé 24 plans de communication en soutien à la planification stratégique et à la gestion du changement, participé à 16 reportages provenant de différents médias régionaux et nationaux, publié neuf numéros de son bulletin d'information interne *l'Illico-Presto*, un bulletin d'information externe *L'Amalgame* et treize numéros du bulletin de la mission universitaire intitulé *Le Recherché*, 48 *infolettres* et a produit un agenda corporatif.

ACTIVITÉS D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE PROMOTION

En ce qui a trait au rayonnement des activités d'information, de sensibilisation et de promotion, l'établissement a réalisé trois ententes de collaboration dans le cadre de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle et du Mois de l'autisme avec les organismes suivants : le Regroupement d'organismes de personnes handicapées du Centre-du Québec, le Comité de promotion et de sensibilisation en déficience intellectuelle de la Mauricie ainsi qu'Autisme Centre-du-Québec.

ACCÈS À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

En 2014-2015, le CRDITED MCQ – Institut universitaire recevait et traitait onze demandes selon la Loi d'accès à l'information, comparativement à trois demandes en 2014-2015. Le délai moyen de réponse se situait à treize jours. Par ailleurs, 287 demandes d'accès au dossier de l'utilisateur ont été reçues et traitées par l'archiviste en provenance des usagers, de leurs représentants, des établissements ou d'organismes publics.

SÉCURITÉ DES SOINS ET DES SERVICES

INCIDENTS - ACCIDENTS

Pour l'année 2014-2015, on constate une augmentation du nombre d'incidents et d'accidents avec 1 016 événements déclarés comparativement à 922 en 2013-2014. Les chutes (35 %), les erreurs de médicaments (22 %) et les agressions par les pairs (11 %) demeurent les principales causes de la déclaration d'incidents et d'accidents dans l'établissement. On observe une stabilité quant aux chutes et erreurs de médicaments déclarées au cours de la dernière année. Cette situation s'explique particulièrement par la mise en œuvre d'activités de sensibilisation et d'actions préventives visant à réduire ou stabiliser, entre autres, ces types d'événements au sein du CRDITED MCQ – Institut universitaire. La mise en place de plans d'action individualisés suite à des accidents récurrents d'une même nature justifie aussi cette stabilité. Notons également, une augmentation des déclarations en lien avec les agressions par les pairs. Des activités de sensibilisation visant à encourager la déclaration des événements de cette nature permettent d'expliquer cette hausse significative.

TABLEAU XVI
INCIDENTS-ACCIDENTS

	2013-2014	2014-2015
Nombre total incidents-accidents	922	1 016
Nombre total incidents	1 %	3 %
Nombre total accidents	99 %	97 %
Événements indéterminés (incidents-accidents)	0 %	0 %
Nombre d'accidents sentinelles	1	0
Nombre total d'événements déclarés en lien avec une mesure de contrôle	3	1
Proportion des incidents et des accidents pour lesquels une mesure corrective a été identifiée	81 %	87 %
Proportion des accidents pour lesquels une divulgation a été complétée au SISSS	99,3 %	100 %
Nombre total de chutes	353	351
Nombre total d'erreurs de médicaments	93	90
Agression par les pairs	-	114
Type de blessure la plus présente	Chutes	Chutes
Nombre d'usagers ayant minimalement un plan d'action relatif à la gestion des risques	128	121

Les principales activités réalisées au regard de la prévention des incidents et des accidents se détaillent comme suit :

- activités de formation, de sensibilisation et de prévention à l'égard de la gestion des risques, des chutes, des erreurs de médicaments, des mesures de contrôle et des alternatives aux équipes cliniques et aux responsables des RTF-RI;
- avis professionnels quant à l'isolement et aux portes barrées ainsi qu'à l'utilisation de la force humaine;
- élaboration et diffusion de la « Collection des fiches Vigie Santé » réalisée pour soutenir les équipes cliniques dans le cadre de l'application du plan d'action « Vigie santé, votre sécurité »;

- Poursuite des travaux en concertation avec l'ASSS MCQ pour favoriser l'harmonisation de la déclaration des incidents et des accidents;
- Diffusion du « Protocole d'intervention en cas de violence faite aux personnes présentant une DI ou un TSA et recevant des services du CRDITED MCQ – Institut universitaire ».

RECOMMANDATIONS AU TERME DE 2014-2015

- Assurer une vigilance accrue auprès de l'utilisateur lorsqu'il dispose d'un plan d'action pour une situation particulière identifiée afin de favoriser un service de la plus grande sécurité qui soit et la mise en œuvre de moyens adéquats.
- Mettre à contribution l'ensemble des directions concernées afin de favoriser la stabilité du personnel dans les installations. Dans cet esprit de collaboration et dans le but de favoriser une prestation sécuritaire des services aux usagers, le comité de la gestion des risques souhaite rencontrer des membres des directions concernées afin de discuter, de documenter cette situation et d'entrevoir des éléments pouvant contribuer à la réduction des événements indésirables chez les usagers.

MESURES DE CONTRÔLE

Les efforts de diminution des mesures de contrôle se sont poursuivis en 2014-2015. Encadrés par une politique et un protocole, les travaux ont sollicité l'ensemble des équipes dans un contexte d'interdisciplinarité. Au 31 mars, 128 mesures de contrôle étaient appliquées au sein de l'établissement et concernaient 79 usagers. Par ailleurs, 17 mesures ont été retirées au cours de la dernière année. La principale raison de ces retraits est la mise en place de mesures alternatives.

TABLEAU XVI

MESURES DE CONTENTION ET D'ISOLEMENT

	Au 31 mars 2014	Au 31 mars 2015
Pourcentage d'utilisateurs sous mesures	4,32 %	4,11 %
Mesures de contention	125	99
Mesures d'isolement	20	29
TOTAL	145	128

VÉRIFICATION DU MATÉRIEL DE POSITIONNEMENT DES USAGERS

Annuellement, les aides techniques utilisées comme mesures de positionnement par les usagers sont révisées. Cette démarche permet de faire les corrections et ajustements nécessaires. Cette année, les mesures de positionnement pour 135 usagers ont été vérifiées. De ce nombre, 29 ajustements de ces aides techniques ont été réalisés, soit par les ergothérapeutes du CRDITED MCQ – Institut universitaire ou par le service d'aides techniques du centre de réadaptation InterVal.

RECOMMANDATIONS AU TERME DE 2014-2015

- Le comité de la gestion des risques propose que l'établissement se donne des balises relatives à l'isolement et l'utilisation des portes barrées.
- Le comité de la gestion des risques propose que l'établissement se donne des balises pour l'utilisation de la force humaine.
- Réviser le processus de collecte d'information sur l'application des mesures de contrôle pour favoriser des données d'une plus grande fiabilité au système d'information clientèle.

EXAMEN DES PLAINTES ET PROMOTION DES DROITS

Le commissaire local aux plaintes et à la qualité des services est responsable du respect des droits des usagers, du traitement diligent des plaintes et de la promotion du régime d'examen des plaintes. Dans une optique d'amélioration continue des services, il doit faire part de ses conclusions sur chaque plainte traitée et présenter ses recommandations au comité de vigilance et de la qualité (CVQ), duquel il est membre d'office, et au conseil d'administration, duquel il relève.

Au cours de l'exercice 2014-2015, 53 demandes ont été reçues et traitées par le commissaire pour les 2 155 usagers desservis par l'établissement. De ce nombre, 10 constituent des dossiers de plaintes en provenance des usagers et de leurs proches et 11 constituent des demandes d'intervention. Par ailleurs, 21 demandes d'assistance ont été formulées au commissaire au cours de l'année, ce qui ne constitue pas des plaintes au sens de la loi.

Le rapport complet du commissaire local aux plaintes et à la qualité des services est accessible sur le site Web de l'établissement au www.crditedmcq.qc.ca, dans la section *Publications/Rapports annuels*.

CONSEILS ET COMITÉS DE L'ÉTABLISSEMENT CRÉÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LES SERVICES DE SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 2012-2016

Administrateurs	Collège électoral
M ^{me} Nicole Dallaire	Agence
M. Richard Wilson	
M ^{me} Ginette Aubin-Caron	Comité des usagers
M. Michel Dostie	
M. Guillaume Robin	Conseil des infirmières et infirmiers
M ^{me} Marie-Claude Hardy	Conseil multidisciplinaire
M ^{me} Monique Cloutier	
M ^{me} Jocelyne Bélanger	Cooptation
M ^{me} Caroline Boucher	
M. Guy Caron	
M ^{me} Marie-Claude Denis	
M ^{me} Claire Dumont	
M ^{me} Carole Paquin	

Administrateurs	Collège électoral
M. Robert Dessureault	Fondation
M. Claude Dugas	Université
M. Dany Lussier-Desrochers	
M ^{me} Geneviève Demers	Personnel non clinique
M. Maxime Cossette	Population
M ^{me} Valérie Jutras	
M ^{me} Sylvie Dupras	Directrice générale

Comités découlant du conseil d'administration	Composition
Le comité de gouvernance et d'éthique	• M^{me} Nicole Dallaire, présidente • M. Michel Dostie, vice-président • M^{me} Sylvie Dupras, directrice générale • M. Maxime Cossette
Le comité de vigilance et de la qualité	• M^{me} Caroline Boucher • M^{me} Ginette Aubin-Caron • M. Michel Dostie, président • M^{me} Sylvie Dupras, directrice générale • M. Jacques Labrèche, commissaire local aux plaintes et à la qualité des services
Le comité d'audit	• M^{me} Jocelyne Bélanger • M^{me} Claire Dumont • M. Richard Wilson

Le conseil d'administration a tenu six rencontres régulières incluant l'assemblée publique et deux assemblées spéciales entre le 1^{er} avril 2014 et le 31 mars 2015. Le code d'éthique des administrateurs est disponible en annexe sous l'appellation *Règlement numéro 20* ainsi que sur le site web du CRDITED MCQ – Institut universitaire au www.crditedmcq.qc.ca. Au cours de l'année 2014-2015, aucune situation de conflit d'intérêt n'a été référée au comité du conseil d'administration chargé de l'application du code d'éthique et de déontologie.

Outre le mandat général confié par la Loi sur les services de santé et des services sociaux, les principales réalisations du dernier exercice pour l'ensemble des instances du conseil d'administration sont présentées ci-après.

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET D'ÉTHIQUE

Cette dernière année, le comité s'était donné comme principal mandat d'intégrer les responsabilités suivantes en lien avec le volet ressources humaines :

- Analyser les orientations et stratégies en matière de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne la participation, la mobilisation, la motivation et la valorisation, le maintien et le développement des compétences, ainsi que l'utilisation efficiente des ressources humaines de l'établissement;
- Recommander au conseil d'administration l'adoption d'un plan d'action triennal pour la planification de la main-d'œuvre et le développement du personnel et d'en assurer le suivi. Ce plan d'action doit être conçu et évalué annuellement avec la participation des employés de l'établissement et des syndicats dont ils sont membres, conformément à la LSSSS;
- Assurer le suivi des attentes RH issues de l'entente de gestion;
- Recommander au conseil d'administration les modifications à la structure organisationnelle.

Ce nouveau mandat permet d'assurer une vigie sur l'ensemble des responsabilités légales du conseil d'administration en matière de ressources humaines et du coup, assure le conseil d'administration d'une vigie sur l'ensemble des responsabilités confiées par le législateur.

Parmi les principales réalisations, citons :

- La révision des règles de régie interne;
- L'analyse des résultats des audits d'évaluation de l'ensemble des instances de l'organisation et recommandations au conseil d'administration;
- Le suivi des tableaux de bord RH;
- Le suivi de la démarche de révision de la structure organisationnelle;
- Le suivi du règlement sur l'exclusivité de fonction des cadres supérieurs;
- Le suivi du règlement sur la déclaration des conflits des intérêts de l'ensemble du personnel de l'établissement.

Le comité a émis une seule recommandation qui consiste à donner, au conseil d'administration du futur CIUSSS MCQ, un legs, sous forme de document, articulé autour des acquis à préserver, des actions à poursuivre et des pistes à investir pour assurer la réponse au besoin de service de qualité aux personnes présentant une DI ou un TSA.

COMITÉ DE VIGILANCE ET DE LA QUALITÉ

Les membres du comité de vigilance et de la qualité ont porté une attention particulière aux dossiers suivants :

- L'évaluation de programme;
- Le protocole abus-violence;
- La gestion de projet – Continuum résidentiel;
- Les évaluations qualité et cliniques;
- Les suivi des recommandations 2013-2014.

TABEAU XVIII :

SUIVI DES RECOMMANDATIONS DU CVQ ÉMISES EN 2013-2014 ET RÉALISATION AU TERME DE 2014-2015

Recommandations 2013-2014	Réalisations au terme de 2014-2015
Que l'établissement dresse un portrait qualité complet des milieux RAC et SII pour janvier 2015 et que des propositions novatrices soient élaborées et en cours de mise en œuvre pour mai-juin 2015.	Compte tenu du changement de structure organisationnelle du CRDITED MCQ – Institut universitaire, les travaux ont été ralentis au sujet de l'évaluation qualité. Cependant, un projet novateur avait été soumis au MSSS au sujet d'une proposition de ressource hybride, mais n'a pas été retenu. Une transformation de l'organisation de service du SII a été réalisée en janvier. Un plan d'évaluation qualité est en élaboration pour accompagner cette initiative.
Que l'établissement débute une réflexion avec les partenaires pour évaluer la problématique en lien avec la transition de vie de l'utilisateur entre l'adolescence et la vie adulte (TÉVA) et les besoins des familles. L'établissement pourrait proposer un projet-pilote en partenariat avec les organismes communautaires, l'Agence et les parents afin de trouver des solutions efficaces d'ici mai-juin 2015	Un état de situation concernant les besoins et caractéristiques des adolescents et jeunes adultes avec une DI-TSA a été réalisé dans le secteur de Shawinigan, cet automne. Cet état de situation a été élaboré conjointement avec la commission scolaire, le CSSS de l'Énergie et l'ADI. En parallèle, des travaux similaires pour l'ensemble de l'organisation ont été effectués depuis cet automne dans le cadre d'une gestion de projet sur les services d'intégration communautaire.

RECOMMANDATIONS 2014-2015

- Que l'établissement poursuive l'actualisation des recommandations émises antérieurement par les différentes instances et notamment celles du CVQ.

- Que lors de la mise en place du CIUSSS, les modalités de fonctionnement actuelles du présent CVQ se poursuivent (suivi de l'évaluation de la qualité et des différents tableaux de bord, performance clinique, dossiers statutaires et dossiers spéciaux, demandes d'informations complémentaires, suivi des recommandations).

COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit a été particulièrement interpellé par l'évaluation la performance organisationnelle. Il a réalisé une analyse comparative exhaustive des rapports de performance présentés par la FQCRDITED et en a assuré le suivi.

Parmi les principales réalisations du comité d'audit de la dernière année, mentionnons :

- Le suivi de l'atteinte des résultats de la planification stratégique;
- Le suivi de l'entente de gestion et d'imputabilité;
- Le suivi des états financiers;
- Le suivi du processus de gestion des risques;
- L'examen des états financiers avec l'auditeur.

CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE

Au-delà de son rôle confié par le législateur, le conseil multidisciplinaire a été assez actif cette dernière année. Parmi les principales réalisations, en voici quelques-unes :

- la participation à la réflexion en lien avec la démarche provinciale des CRDITED sur le développement des compétences interprofessionnelles;
- le suivi du plan d'action 2013-2015;
- la mise en place de trois comités de pairs. Deux avaient pour objectif de doter les intervenants d'outils informationnels relativement au tutorat et en soutien à l'intervention. Le troisième avait pour objectif d'émettre un avis sur le document « Assurance qualité »;
- le suivi de la mise en application du projet de Loi 10;
- le suivi de la mise en place du nouveau conseil multidisciplinaire considérant l'entrée en vigueur du CIUSSS au 1^{er} avril 2015;
- le suivi des recommandations de l'agrément.

CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS (CII)

L'article 219 oblige les établissements à constituer un conseil des infirmières et infirmiers lorsqu'il compte cinq infirmiers ou infirmières parmi son personnel. Or, depuis juin 2014, l'établissement ne compte que quatre membres à ce comité. Cette instance a donc été dissoute en septembre 2014. Un bilan d'activités a tout de même été déposé au conseil d'administration au terme de l'exercice.

Parmi les réalisations, mentionnons :

- le transfert des soins à domicile et de la vaccination vers les points de services d'un CSSS;
- la démarche d'intégration des membres vers le conseil multidisciplinaire;
- la présence de membres au comité exécutif du conseil multidisciplinaire;
- la tenue d'une activité de formation sur mesure sur les syndromes génétiques, à l'intention du personnel de l'établissement.

COMITÉ DES USAGERS

Le comité des usagers joue un rôle important dans la promotion des droits et obligations de la clientèle et dans la défense de ses droits.

Les principales réalisations au cours de l'exercice 2014-2015 sont :

- la transmission de l'outil d'évaluation qui regroupe trois questionnaires portant sur la satisfaction des proches des usagers pour les groupes d'âges visés (0-14 ans, 15-25 ans et 26 ans et +);
- l'analyse de l'ensemble des données des sondages sur la satisfaction de 2010 à 2013.

ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE

L'accompagnement d'usagers lors de l'élaboration du plan d'intervention demeure une des principales activités du comité. Au cours de l'année, 122 usagers ont été accompagnés par la conseillère à l'utilisateur, à la famille et aux proches. Plusieurs demandes d'assistance par l'utilisateur ou ses proches à des rencontres avec les diverses instances de l'établissement, incluant des rencontres cliniques et des révisions de plan d'intervention, ont été formulées, ce qui représente 18 accompagnements.

RECOMMANDATIONS AU TERME DE 2014-2015

Dans le contexte de la Loi 10, le comité des usagers émet les recommandations suivantes :

- que l'établissement s'assure de conserver le poste de conseillère à la personne, à la famille et aux proches afin d'assurer la représentativité des usagers aux plans d'interventions et auprès de la direction, et de conserver ce canal de communication direct avec la clientèle.
- que l'établissement maintienne, à cette fin, son financement au comité des usagers pour l'année 2015-2016.
- que l'établissement maintienne son soutien au comité pour l'évaluation de la satisfaction et de la qualité des services et participe à l'adaptation de la procédure de sondage.

COMITÉ DE LA GESTION DES RISQUES

Le comité de la gestion des risques assure aux usagers le respect des politiques au regard de la sécurité et de l'utilisation exceptionnelle des mesures de contrôle selon une orientation qualité.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Dans le cadre du dernier exercice, les membres du comité de la gestion des risques ont assuré la réalisation, notamment, des activités suivantes :

- l'analyse des principales causes des accidents et des incidents et réalisation d'un état de situation sur les plans d'action concernant les accidents récurrents inscrits au plan d'intervention de certains usagers;
- l'émission de recommandations au comité de vigilance et de la qualité quant aux accidents en lien avec les mesures de contrôle et les erreurs de médication;
- la mise en place différentes actions de prévention des accidents et des incidents;
- la révision du règlement, de la politique, du protocole et des procédures balisant la gestion des risques et des mesures de contrôle.

PRINCIPALES PRÉOCCUPATIONS SOULEVÉES

Dans le contexte de la Loi 10 et de la mise en place du CIUSSS, le comité de la gestion des risques a émis certaines préoccupations au regard du fonctionnement de ce comité, particulièrement au regard de la clientèle en DI-TSA. Les voici :

- poursuivre le suivi de l'application des mesures de contrôle au sein du processus de la gestion des risques qui est une initiative locale;
- assurer une vigie particulière au regard de la clientèle DI-TSA. Cette clientèle nécessite une modulation de soutien et d'intervention en fonction de ses besoins spécifiques;
- poursuivre l'actualisation du processus la gestion des risques au sein des milieux de vie et des diverses ressources de la communauté.

COMITÉ ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE CONJOINT (CÉRC)

Le comité éthique de la recherche conjoint se voit attribuer, par les conseils d'administration des CRDITED qui lui sont affiliés, le mandat d'évaluer et d'assurer le suivi de tous les projets de recherche qui se déroulent en tout ou en partie au sein de l'un ou

plusieurs CRDITED membres ou auxquels participent des membres du personnel. En tant que CÉR « désigné » par le ministre, le mandat du CÉRC/CRDITED s'étend également aux projets de recherche impliquant des personnes mineures ou inaptes. De plus, le comité d'éthique de la recherche conjoint est responsable de l'éducation et de la formation en éthique du personnel.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

Au cours de l'année, les membres du CÉRC ont tenu dix rencontres et les principales réalisations ont consisté à :

- participer à l'élaboration de procédures visant l'accès aux dossiers de l'utilisateur par les chercheurs.
- assurer le suivi du registre collectif provincial des projets de recherche;
- participer aux consultations visant les démarches multicentriques en collaboration avec le MSSS et les RUIS;
- rédiger différents articles portant sur l'éthique de la recherche pour la revue du CNRIS.

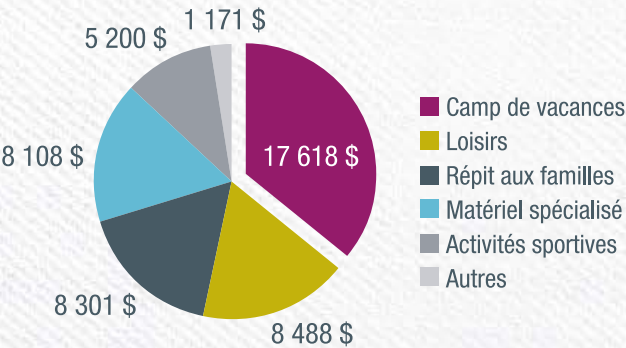
CONSEIL DE LA MISSION UNIVERSITAIRE

Sous la responsabilité du directeur général, ce comité a pour fonctions de d'établir les orientations et les ententes nécessaires à l'actualisation de la mission universitaire. Il assure le suivi des budgets et des divers plans d'action aux fins de l'actualisation de la mission universitaire et de son renouvellement. Cette dernière année, les travaux ont majoritairement porté sur la démarche de renouvellement.

FONDATION LE PARRAINAGE

Définie comme ressource de dernier recours, la Fondation Le Parrainage contribue depuis plus de 25 ans, en complémentarité avec les ressources existantes, à l'amélioration de la qualité de vie des personnes présentant une DI ou un TSA et résidant sur le territoire de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Au cours de 2014-2015, la fondation a remis près de 50 000 \$ et c'est plus de 80 personnes qui en ont bénéficié.

RÉPARTITION DES DONS POUR L'ANNÉE 2014-2015



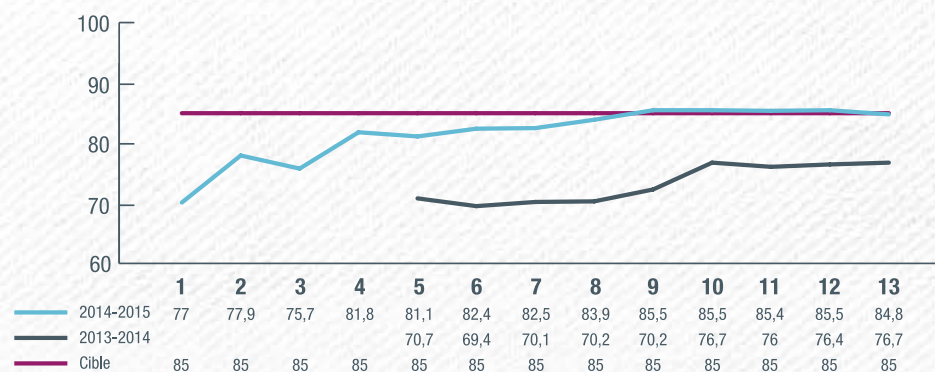
ENTENTES DE GESTION ET D'IMPUTABILITÉ

VOLET 2 – ENTENTES DE GESTION, STANDARDS ET ATTENTES SIGNIFIÉES

SECTION 1 – ENTENTES DE GESTION

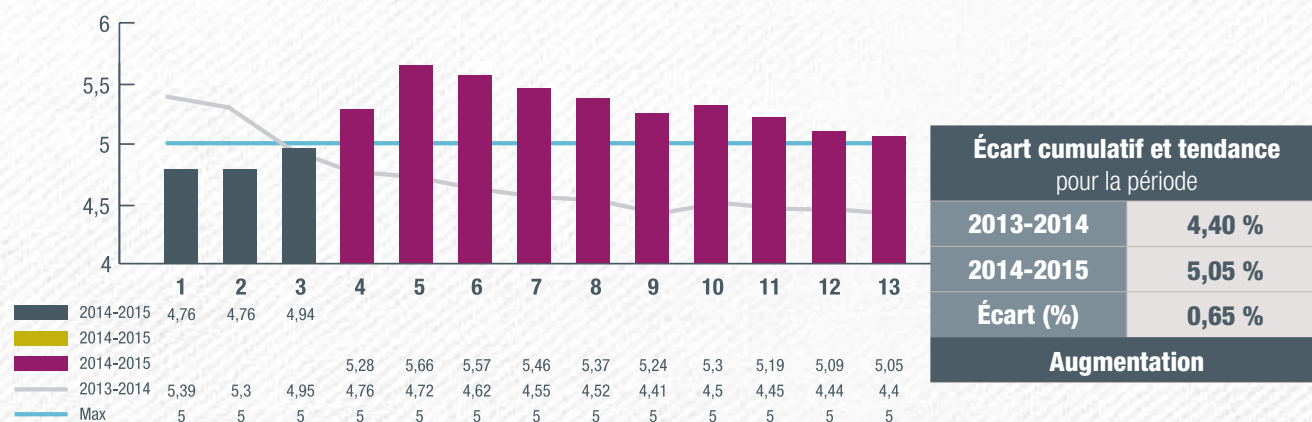
2.1.1 RENCONTRE D'APPRÉCIATION DES EMPLOYÉS

POURCENTAGE D'EMPLOYÉS AYANT ÉTÉ APPRÉCIÉS



2.1.2 RATIO DES HEURES EN ASSURANCE-SALAIRE

TAUX D'ASSURANCE-SALAIRE CUMULATIF



On constate un écart de 0,05 % de la cible établie à 5,00 %. Le nombre total d'heures depuis le début de l'année est en hausse de 5 763 heures comparativement à l'an dernier. Depuis le début de l'année, l'augmentation se situe au niveau des heures pour les dossiers à teneur psychologique. Pour les dossiers complexes (multiproblématiques), des experts et des consultants sont interpellés afin de trouver des moyens d'agir directement pour soutenir les personnes et ainsi initier des retours au travail harmonieux, et ce, en collaboration active avec les gestionnaires.

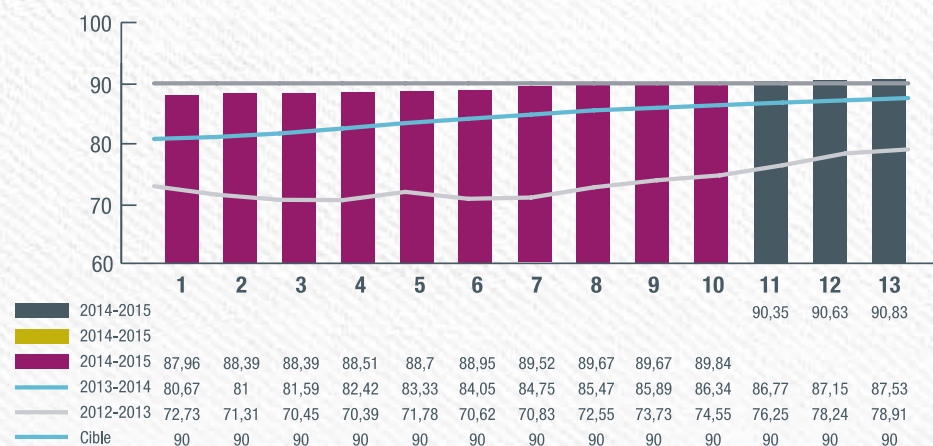
2.1.3 OBTENIR L'ACCREDITATION DU PROGRAMME ENTREPRISE EN SANTÉ D'ICI LE 31 MARS 2015

Le plan d'action du CRDITED MCQ – Institut universitaire pour une Entreprise en santé a été déposé au comité de direction le 8 avril 2014, puis diffusé à l'ensemble du personnel au printemps-été 2014. Le Bureau de Normalisation du Québec a été présent dans l'établissement les 3 et 4 février 2015 afin de rencontrer les membres du comité de direction, puis du comité PDRH/SME et des membres du personnel sur des sites préalablement identifiés. La certification a été obtenue le 3 mars 2015.

SECTION 2 – STANDARDS

2.2.1 STANDARDS D'ACCÈS SELON LE PLAN D'ACCÈS (DONNÉES GESTRED)

Taux de respect DI et TSA



La cible de 90 % est respectée pour les niveaux urgent et modéré et en augmentation pour le niveau élevé. La cible globale de 90 % est présentement atteinte.

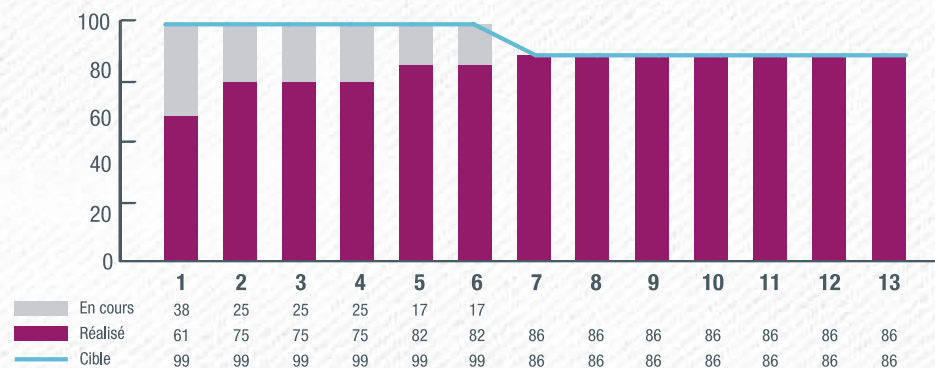
ENTENTE DE GESTION POUR LA PÉRIODE

		DI	TSA			DI	TSA			DI	TSA
Urgent %	2013-2014	100	100	Élevé %	2013-2014	83,72	72,97	Modéré %	2013-2014	94,09	87,57
	2014-2015	100	100		2014-2015	86,79	77,27		2014-2015	95,31	91,76
	Écart (p. préc.)	—	—		Écart (p. préc.)	▲	▲		Écart (p. préc.)	▲	▲

SECTION 3 – ATTENTES SIGNIFIÉES

2.3.1 POURCENTAGE D'ORGANISATION AYANT COMPLÉTÉ L'OPTIMISATION ET L'HARMONISATION DU CYCLE DE PAIE

Processus de paie



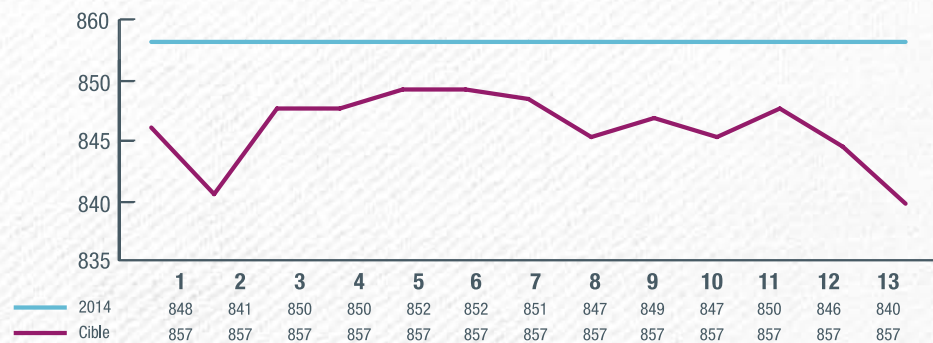
Le plan d'action est maintenant complété. De la cible initiale, 13 actions ont été retranchées puisque l'entière finalité de celles-ci demeurerait hors du contrôle de l'établissement. Ces actions feront tout de même l'objet d'une vigie afin de saisir les opportunités d'amélioration.

2.3.2 DÉPÔT D'UN BILAN DU PLAN D'ACCÈS LOCAL 2014-2015

Se référer à la page 20.

2.3.3 ACCESSIBILITÉ AUX RESSOURCES RÉSIDENTIELLES (DI-TSA)

Suivi des places occupées - RNI



Cette année, l'ouverture des places supplémentaires a constitué un défi. Malgré cela, les listes et les délais moyens d'attente sont en baisse.

LES ÉTATS FINANCIERS DE L'ÉTABLISSEMENT

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT SUR LES ÉTATS FINANCIERS RÉSUMÉS

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT SUR LES ÉTATS FINANCIERS RÉSUMÉS

Aux membres du Conseil d'administration du
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec

Les états financiers résumés ci-joints, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2015 et les états des résultats, des surplus cumulés, de la variation des actifs financiers nets (dette nette) et des flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, sont tirés des états financiers audités du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec – Institut universitaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2015. Nous avons exprimé une opinion sans réserve sur ces états financiers dans notre rapport daté du 10 juin 2015. Ni ces états financiers ni les états financiers résumés ne reflètent les incidences d'événements survenus après la date de notre rapport sur ces états financiers.

Les états financiers résumés ne contiennent pas toutes les informations requises par les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. La lecture des états financiers résumés ne saurait donc se substituer à la lecture des états financiers audités de l'établissement.

Responsabilité de la direction pour les états financiers résumés

La direction est responsable de la préparation d'un résumé des états financiers audités conformément aux critères décrits dans l'annexe 1 à la circulaire relative au rapport annuel de gestion codifiée (03.01.61.19) publiée par le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers résumés, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre conformément à la Norme canadienne d'audit (NCA) 810, « Mission visant la délivrance d'un rapport sur des états financiers résumés ».

Opinion

À notre avis, les états financiers résumés tirés des états financiers audités du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Mauricie et du Centre-du-Québec – Institut universitaire pour l'exercice terminé le 31 mars 2015 constituent un résumé fidèle de ces états financiers, conformément aux critères décrits dans l'annexe 1 à la circulaire relative au rapport annuel de gestion codifiée (03.01.61.19) publiée par le MSSS.



Le 25 juin 2015

¹ Par Robert Larose, CPA auditeur, CA

ÉTAT DES RÉSULTATS

	2014-2015			2014-2015	2013-2014
	Fonds d'exploitation		Fonds d'immobilisations		
	Activités principales	Activités accessoires	Immobilisations		
Revenus					
Subvention Agence et MSSS	65 223 588 \$	337 516 \$	577 943 \$	66 139 047 \$	66 754 089 \$
Contributions des usagers	7 464 632	-	-	7 464 632	7 463 509 \$
Ventes de services et recouvrements	949 597	-	-	949 597	844 359 \$
Revenus de placement	166 575	-	32	166 607	153 483 \$
Revenus de type commercial	-	40 867	-	40 867	50 914 \$
Autres revenus	168 529	457 961	-	626 490	1 034 101 \$
TOTAL	73 972 921 \$	836 344 \$	574 464 \$	75 387 240 \$	76 300 455 \$
Charges					
Salaires, avantages sociaux et charges sociales	41 870 492 \$	403 275 \$	-	42 273 767 \$	40 937 216 \$
Fournitures médicales et chirurgicales	8 656	-	-	8 656 \$	6 441 \$
Denrées alimentaires	32 288	-	-	32 288 \$	32 156 \$
Rétributions versées aux ressources non institutionnelles	24 086 755	-	-	24 086 755 \$	23 989 237 \$
Frais financiers	-	-	3 094	3 094 \$	64 570 \$
Entretien et réparations	317 929	-	219 669	537 598 \$	619 780 \$
Créances douteuses	7 878	-	-	7 878 \$	
Loyers	2 259 496	-	-	2 259 496 \$	2 221 002 \$
Amortissement des immobilisations	-	-	537 350	537 350 \$	558 593 \$
Autres charges	4 138 773	433 069	-	4 571 842 \$	7 266 449 \$
TOTAL	72 722 267 \$	836 344 \$	760 113 \$	74 318 724 \$	75 695 444 \$
Surplus (déficit) de l'exercice	1 250 654 \$	0 \$	(182 138 \$)	1 068 516 \$	605 011 \$

ÉTAT DES SURPLUS CUMULÉS

	FONDS		TOTAL	
	Exploitation	Immobilisations	2014-2015	2013-2014
Surplus cumulés au début	1 870 235 \$	1 165 852 \$	3 036 087 \$	2 431 076 \$
Surplus (déficit) de l'exercice	1 250 654 \$	(182 138 \$)	1 068 516 \$	605 011 \$
Transfert interfonds	(1 612 635 \$)	1 612 635 \$	0 \$	0 \$
Surplus non affectés cumulés à la fin	1 508 254 \$	2 596 349 \$	4 104 603 \$	3 036 087 \$

ÉTAT DE LA SITUATION FINANCIÈRE

	FONDS		TOTAL	
	Exploitation	Immobilisations	2014-2015	2013-2014
Actifs financiers				
Encaisse	1 789 818 \$	4 341 \$	1 794 159 \$	2 625 584 \$
Placements temporaires	9 520 328	-	9 520 328 \$	6 500 000
Débiteurs (Agence et MSSS)	279 527	92	279 619 \$	718 272
Autres débiteurs	268 785	92 938	361 723 \$	527 026
Créances interfonds	(2 086 856)	2 086 856	0 \$	-
Subvention à recevoir - réforme comptable	4 627 635	(633 494)	3 994 141 \$	3 665 908
Autres éléments	779 024	-	779 024 \$	496 525
Total des actifs financiers (Ligne 1)	15 178 261 \$	1 550 733 \$	16 728 994 \$	14 533 315 \$
Passifs				
Emprunts temporaires	-	1 451 \$	1 451 \$	73 355 \$
Autres créditeurs et autres charges à payer	6 454 047	-	6 454 047	5 727 600
Avances de fonds en provenance de l'Agence - enveloppes décentralisées	-	189 808	189 808	153 726
Intérêts courus à payer	-	92	92	-
Revenus reportés	1 176 193	446 088	1 622 281	1 814 823
Dettes à long terme	-	-	-	-
Passifs au titre des avantages sociaux futurs	5 221 970	-	5 221 970	5 383 519
Autres éléments	946 074	-	946 074	525 078
Total des passifs (Ligne 2)	13 798 284 \$	637 439 \$	14 435 723 \$	13 678 101 \$
Actifs financiers nets (dette nette) (L1-L2) (Ligne 3)	1 379 977 \$	913 294 \$	2 293 271 \$	855 214 \$
Actifs non financiers				
Immobilisations	-	1 683 055 \$	1 683 055 \$	2 096 001 \$
Frais payés d'avance	128 277	-	128 277	84 872
Total des actifs non financiers (Ligne 4)	128 277 \$	1 683 055 \$	1 811 332 \$	2 180 873 \$
Surplus cumulés (L3+L4)	1 508 254 \$	2 596 349 \$	4 104 603 \$	3 036 087 \$

ÉTAT DE LA VARIATION DES ACTIFS FINANCIERS NETS (DETTE NETTE)

	FONDS		TOTAL	
	Exploitation	Immobilisations	2014-2015	2013-2014
Actifs financiers nets (dette nette) au début (Ligne 1)	1 785 363 \$	(930 149 \$)	855 214 \$	(283 523 \$)
Surplus (déficit) de l'exercice (Ligne 2)	1 250 654 \$	(182 138 \$)	1 068 516 \$	605 011 \$
Variations dues aux immobilisations				
Acquisitions	-	(124 404 \$)	(124 404 \$)	(16 305 \$)
Amortissement de l'exercice	-	537 350	537 350	558 593
Total des variations dues aux immobilisations (Ligne 3)	0 \$	412 946 \$	412 946 \$	542 288 \$
Variations dues aux frais payés d'avance				
Acquisition des frais payés d'avance	(128 277 \$)	-	(128 277 \$)	(84 871 \$)
Utilisation des frais payés d'avance	84 872	-	84 872	76 309
Total des variations dues aux frais payés d'avance (Ligne 4)	(43 405 \$)	0 \$	(43 405 \$)	(8 562 \$)
Autres variations des surplus (Ligne 5)	(1 612 635 \$)	1 612 635 \$	0 \$	0 \$
Augmentation des actifs financiers nets (dette nette) (L2+L3+L4+L5) (Ligne 6)	(405 386 \$)	1 843 443 \$	1 438 057 \$	1 138 737 \$
Actifs financiers nets à la fin (dette nette) (L1+L6)	1 379 977 \$	913 294 \$	2 293 271 \$	855 214 \$

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

	2014-2015	2013-2014
Activités de fonctionnement		
Surplus de l'exercice (Ligne 1)	1 068 516 \$	605 011 \$
Éléments sans incidence sur la trésorerie		
Stocks et frais payés d'avance (Ligne 2)	(43 405 \$)	(8 562 \$)
Amortissement des immobilisations (Ligne 3)	537 350 \$	558 593
Subvention à recevoir - réforme comptable - immobilisations (Ligne 4)	(348 392 \$)	778 996
Autres (Ligne 5)	101 484	91 298
Total des éléments sans incidence sur la trésorerie (L2+L3+L4+L5) (Ligne 6)	651 515 \$	1 420 325 \$
Variation des actifs financiers et des passifs reliés au fonctionnement		
Débiteurs (Agence - MSSS)	438 653	(314 631)
Autres débiteurs	165 303	161 410
Subvention à recevoir - réforme comptable - avantages sociaux	20 159	-
Autres éléments d'actifs	(282 498)	(59 649)
Autre créditeurs et autres charges à payer	726 447	(435 364)
Avances en provenance des agences - enveloppes décentralisées	36 082	(124 233)
Intérêts courus à payer sur emprunts	92	(44 811)
Revenus reportés à court terme	(192 543)	362 269
Passifs au titre des avantages sociaux futurs	(161 549)	-
Autres éléments de passifs	420 996	(69 683)
Total des variations des actifs et des passifs reliés au fonctionnement (Ligne 7)	1 171 142 \$	(524 692 \$)
Flux de trésorerie provenant des activités de fonctionnement (L1+L6+L7) (Ligne 8)	2 385 211 \$	1 500 644 \$
Activités d'investissement en immobilisations - Acquisitions (Ligne 9)	(124 404 \$)	(16 305 \$)
Activités de financement - variation des dettes		
Emprunts remboursés - dettes long terme	-	(820 931 \$)
Emprunts temporaires effectués - fonds d'immobilisations	155 814	354 569
Emprunts temporaires remboursés - fonds d'immobilisations	(227 718)	(427 438)
Flux de trésorerie provenant des (ou utilisé pour les) activités de financement (Ligne 10)	(71 904 \$)	(893 800 \$)
Augmentation de la trésorerie et des équivalents de trésorerie (L8+L9+L10) (Ligne 11)	2 188 903 \$	590 539 \$
Trésorerie et équivalents de trésorerie au début (Ligne 12)	9 125 584 \$	8 535 045 \$
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin	11 314 487 \$	9 125 580 \$
Encaisse	1 794 159 \$	2 625 584 \$
Placements dont l'échéance n'excède pas 3 mois	9 520 328	6 500 000
Trésorerie et équivalents de trésorerie à la fin - Total (Ligne 11 + Ligne 12)	11 314 487 \$	9 125 584 \$

TABLEAU DE L'ÉTAT DU SUIVI DES RÉSERVES, COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS FORMULÉS PAR L'AUDITEUR INDÉPENDANT

ÉTAT DU SUIVI DES RÉSERVES

Description des réserves, commentaires et observations	Année 20XX-20XX	Nature (R, O ou C)	Mesures prises pour régler ou améliorer la problématique identifiée	État de la problématique au 31 mars 2015		
1	2	3	4	R 5	PR 6	NR 7
Signification des codes :						
Colonne 3 « Nature » : R : Réserve O : Observation C : Commentaire						
Colonnes 5, 6 et 7 « État de la problématique » : R : Régulé PR : Partiellement Régulée NR : Non Régulé						
Rapport de l'auditeur indépendant portant sur les états financiers						
Rapport de l'auditeur indépendant portant sur les unités de mesure et les heures travaillées et rémunérées						
Rapport de l'auditeur indépendant portant sur le respect des conditions de rémunération en vigueur lors de l'octroi de contrats soumis à la directive ministérielle 2012-026 ou à l'article 2 du Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres						
Questionnaire à remplir par l'auditeur indépendant (vérificateur externe)						
Rapport à la gouvernance						
Rien à signaler						

ANNEXE 1

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES ADMINISTRATEURS

Préambule	55
1. Objectif général et champ d'application	55
2. Définitions	55
3. Devoirs et obligations de l'administrateur	56
4. Mécanismes d'application du code	58
5. Enquête et immunité	58
6. Engagements	59

L'administration d'un établissement public représente des caractéristiques et obéit à des impératifs qui la distinguent de l'administration privée. Un tel contrat social impose un lien de confiance particulier entre l'établissement et les citoyens. Une conduite conforme à l'éthique demeure, par conséquent, une préoccupation constante de l'établissement pour garantir à la population une gestion intègre et de confiance des fonds publics. Dans le respect des valeurs fondamentales, il est opportun de rassembler dans le présent *Code d'éthique et de déontologie* les principales lignes directrices éthiques et déontologiques auxquelles les administrateurs de cet établissement adhèrent.

1. OBJECTIF GÉNÉRAL ET CHAMP D'APPLICATION

1.1 Le présent Code n'a pas pour objet de se substituer aux lois et règlements en vigueur, ni d'établir une liste exhaustive des normes de comportement attendues de l'administrateur. Il cherche plutôt à réunir les obligations et devoirs généraux de l'administrateur.

Notamment, il :

- traite des mesures de prévention, particulièrement des règles relatives à la déclaration des intérêts;
- traite de l'identification de situations de conflit d'intérêts;
- traite des devoirs et obligations des administrateurs après qu'ils cessent leurs fonctions;
- prévoit des mécanismes d'application du Code.

1.2 Tout administrateur de l'établissement est tenu de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le présent Code. En cas de divergence, les principes et règles les plus exigeants s'appliquent. L'administrateur doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il en est de même lorsqu'il est membre d'un autre conseil d'administration ou lorsqu'il exerce, à la demande de l'établissement, des fonctions particulières d'administrateur dans un autre organisme ou entreprise.

2. DÉFINITIONS

2.1 Dans le présent code, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions suivantes signifient :

- a) « **administrateur** » désigne un membre du conseil d'administration de l'établissement, qu'il soit élu ou nommé;
- b) « **conflit d'intérêts** » désigne notamment, sans limiter la portée légale de cette expression, toute situation où l'intérêt direct ou indirect de l'administrateur est tel qu'il risque de compromettre l'exécution objective de sa tâche car son jugement peut être influencé et son indépendance affectée par l'existence de cet intérêt;
- c) « **entreprise** » désigne toute forme que peut prendre l'organisation de la production de biens ou de services ou de toute autre affaire à caractère commercial, industriel ou financier et tout regroupement visant à promouvoir certaines valeurs, intérêts ou opinions ou à exercer une influence sur les autorités de l'établissement;
- d) « **proche** » désigne le conjoint légal ou de fait, l'enfant, le père, la mère, le frère et la sœur de l'administrateur. Cette notion englobe également le conjoint et l'enfant des personnes mentionnées précédemment ainsi que l'associé de l'administrateur.

3. DEVOIRS ET OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATEUR

L'administrateur, dans l'exercice de ses fonctions agit dans l'intérêt de l'établissement et de la population desservie (art. 174, LSSSS, art. 321, CCQ). À cette fin, l'administrateur :

- 3.1** Est sensible aux besoins de la population et privilégie la prise en compte des droits fondamentaux de la personne.
- 3.2** S'assure de la pertinence, de la qualité et de l'efficacité des services dispensés.
- 3.3** S'assure de l'utilisation économique et efficiente des ressources humaines, matérielles et financières.
- 3.4** S'assure de la participation, de la motivation, de la valorisation, du maintien des compétences et du développement des ressources humaines.
- 3.5** Doit dissocier de l'exercice de ses fonctions au sein du conseil d'administration la promotion et l'exercice de ses activités professionnelles et d'affaires.

Agit avec soin, prudence, diligence et compétence (art. 174 LSSSS, art. 322 CCQ). À cette fin, l'administrateur :

- 3.6** Se rend disponible pour remplir ses fonctions et prend une part active aux décisions du conseil d'administration.
- 3.7** S'assure de bien connaître et suivre l'évolution de l'établissement ; il se renseigne avant de décider et, au besoin, évite de prendre des décisions prématurées.
- 3.8** Se prononce sur les propositions en exerçant son droit de vote de la manière la plus objective possible. À cette fin, il ne peut prendre d'engagement à l'égard de tiers ni leur accorder aucune garantie relativement au vote ou à quelque décision que ce soit.
- 3.9** Fait preuve de discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions. De plus, il fait preuve de prudence et de retenue à l'égard d'informations confidentielles dont la communication ou l'utilisation pourrait nuire aux intérêts de l'établissement, constituer une atteinte à la vie privée des gens ou conférer, à une personne physique ou morale, un avantage indu.
- 3.10** Garde confidentiels les faits ou renseignements dont il prend connaissance et qui exigent, suivant la loi ou la décision du conseil d'administration, le respect de la confidentialité.
- 3.11** Respecte les règles de politesse et de courtoisie dans ses relations avec le public et évite toute forme de discrimination ou de harcèlement prohibé par la loi.
- 3.12** Doit faire preuve de réserve et de prudence à l'occasion de représentations publiques. Il ne doit pas se substituer aux porte-parole de l'établissement.
- 3.13** S'efforce, dans les meilleurs délais, de toujours donner au citoyen l'information qu'il demande et qu'il est en droit d'obtenir; s'il ne peut le faire lui-même, il dirige le citoyen vers le service approprié de l'établissement.
- 3.14** Adopte une attitude de réserve et de retenue dans la manifestation publique de ses opinions.
- 3.15** Agit avec soin, intégrité, honnêteté, dignité et impartialité, dans un esprit de bonne foi. Il doit être loyal envers les autres membres du conseil et l'établissement.
- 3.16** Est solidaire des décisions prises par le conseil d'administration une fois qu'elles sont ratifiées.
- 3.17** La conduite d'un membre doit être empreinte d'objectivité et de modération.

Agit avec honnêteté et loyauté (art. 154 et 174 LSSSS, art. 322 à 325 CCQ). À cette fin, l'administrateur :

- 3.18** Agit de bonne foi au mieux des intérêts de l'établissement et de la population desservie sans tenir compte des intérêts d'aucune autre personne, groupe ou entité.
- 3.19** Lutte contre toute forme d'abus de pouvoir tels les conflits d'intérêts, la violation des règles, l'inefficacité de la gestion, le gaspillage, la divulgation de renseignements confidentiels, la distribution de faveurs, le camouflage de ses erreurs ou la tromperie de la population.
- 3.20** Évite des conflits de devoirs ou d'intérêts.
- 3.21** L'administrateur, autre que le directeur général, sous peine de déchéance de sa charge, dénonce par écrit son intérêt au conseil lorsqu'il a un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui du conseil ou de

l'un des établissements qu'il administre. Le formulaire à cette fin apparaît en annexe 1 du présent code. De plus, cet administrateur s'abstient de siéger et de participer à toute délibération ou décision lorsqu'une question portant sur l'entreprise dans laquelle il a cet intérêt est débattue.

Cependant, le fait pour cet administrateur d'être actionnaire minoritaire d'une personne morale qui exploite une telle entreprise visée ne constitue pas un conflit d'intérêts si les actions de cette personne morale se transigent dans une bourse reconnue et si l'administrateur en cause ne constitue pas un initié de cette personne morale au sens de l'article 89 de la Loi sur les valeurs mobilières (L.R.Q., chapitre V-1.1).

3.22 Ne peut, comme directeur général et sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et celui de l'établissement. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit par succession ou donation, pourvu qu'il y renonce ou, qu'après en avoir informé le conseil d'administration, il en dispose dans les délais fixés par celui-ci.

3.23 Doit, comme directeur général, dans les soixante jours suivant sa nomination, déposer devant le conseil d'administration une déclaration écrite mentionnant l'existence des intérêts pécuniaires qu'il a dans des personnes morales, des sociétés ou des entreprises susceptibles de conclure des contrats avec tout établissement. Cette déclaration doit être mise à jour dans les soixante jours de l'acquisition de tels intérêts par le directeur général et, à chaque année, dans les soixante (60) jours de l'anniversaire de sa nomination.

3.24 Doit, comme directeur général, dans les trente jours qui suivent la conclusion de tout contrat de services professionnels, déposer devant le conseil d'administration une déclaration écrite mentionnant l'existence de tel contrat conclu avec un établissement par une personne morale, une société ou une entreprise dans laquelle le directeur général a des intérêts pécuniaires.

Le formulaire à cette fin apparaît en annexe B du présent code.

3.25 Doit, comme directeur général, sous peine de déchéance de sa charge ou de suspension sans traitement et sous réserve des exceptions prévues à la loi, s'occuper exclusivement du travail de l'établissement et des devoirs de sa fonction. Cependant, lorsqu'il occupe un autre emploi, charge ou fonction, il doit produire, dans les soixante (60) jours suivant sa désignation à cette fin et, à chaque année, dans les soixante (60) jours de l'anniversaire de sa nomination, une déclaration écrite mentionnant l'existence de ce fait.

3.26 Utilise les biens, les ressources ou les services de l'établissement selon les modalités d'utilisation reconnues et applicables à tous. Il ne peut confondre les biens de l'établissement avec les siens.

3.27 Se comporte de façon à ne pas tirer d'avantages indus, en son nom personnel ou pour le compte d'autrui, de ses fonctions d'administrateur.

3.28 Ne peut accepter ni solliciter aucun avantage ou bénéfice, directement ou indirectement, d'une personne ou entreprise faisant affaire avec l'établissement ou agissant au nom ou pour le bénéfice d'une telle personne ou entreprise, si cet avantage ou bénéfice est destiné ou susceptible de l'influencer dans l'exercice de ses fonctions ou de générer des attentes en ce sens.

Notamment, est considéré un avantage prohibé, tout cadeau, somme d'argent, prêt à taux préférentiel, remise de dette, offre d'emploi, faveur particulière ou autre chose ayant une valeur monétaire appréciable qui compromet ou semble compromettre l'aptitude de l'administrateur à prendre des décisions justes et objectives.

3.29 Ne reçoit aucun traitement ou autres avantages pécuniaires à l'exception du remboursement de ses dépenses faites dans l'exercice de ses fonctions aux conditions et dans la mesure déterminée par le gouvernement.

3.30 Ne doit pas, comme directeur général, sous peine de déchéance de sa charge, accepter une somme ou un avantage direct ou indirect d'une fondation ou d'une personne morale qui sollicite du public le versement de sommes ou de dons dans le domaine de la santé et des services sociaux.

3.31 Révèle tout renseignement ou fait aux autres membres du conseil d'administration lorsqu'il sait que la communication de ce renseignement ou de ce fait pourrait avoir un impact significatif sur la décision à prendre.

3.32 S'abstient d'intervenir dans le processus d'embauche du personnel, sous réserve du directeur général ou d'un cadre supérieur.

3.33 S'abstient de manœuvrer pour favoriser des amis ou des proches.

3.34 S'abstient d'agir comme intermédiaire, même à titre gratuit, entre un organisme à but lucratif ou non et l'établissement.

L'ADMINISTRATEUR, APRÈS LA FIN DE SON MANDAT :

Agit avec prudence, discrétion, honnêteté et loyauté. À cette fin, l'administrateur :

3.34 Se comporte de façon à ne pas tirer d'avantages indus, en son nom personnel ou pour le compte d'autrui, de ses fonctions antérieures d'administrateur.

3.35 Évite, dans l'année suivant la fin de son mandat, d'agir en son nom personnel ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle l'établissement pour lequel il a agi est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

3.36 S'abstient, dans l'année suivant la fin de son mandat, s'il n'est pas déjà à l'emploi de l'établissement, de solliciter un emploi auprès de l'établissement.

3.37 Ne fait pas usage, en tout temps, de l'information à caractère confidentiel qu'il a obtenue dans l'exécution ou à l'occasion de ses fonctions d'administrateur.

3.38 Évite de ternir, par des propos immodérés, la réputation de l'établissement et de toutes les personnes qui y œuvrent.

4. MÉCANISMES D'APPLICATION DU CODE

4.1 Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une obligation prévu dans le présent code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner une sanction.

4.2 Toute personne qui est d'avis qu'un administrateur a pu contrevenir à la loi ou au présent code d'éthique et de déontologie, en saisit le président du conseil d'administration ou, s'il s'agit de ce dernier, le vice-président du conseil d'administration. Il précise alors le ou les motifs de sa dénonciation, par écrit.

4.3 Le président ou le vice président désigne trois administrateurs chargés de faire enquête relativement à la situation ou aux allégations de comportement susceptible d'être dérogatoire à l'éthique ou à la déontologie et en informe le membre concerné.

4.4 Le membre du conseil d'administration qui est informé qu'une enquête est tenue à son sujet ne doit pas tenter de communiquer avec la personne qui a demandé la tenue de l'enquête.

4.5 Le comité doit faire enquête et soumettre son rapport au président ou au vice-président dans les trente (30) jours de la demande.

4.6 Dans le cadre de son enquête, le comité avise l'administrateur des manquements reprochés et le réfère aux dispositions législatives ou réglementaires ou celles du présent code d'éthique et de déontologie alléguées.

4.7 Le comité informe l'administrateur qu'il peut, dans les vingt (20) jours, fournir par écrit ses informations au comité et, sur demande, être entendu par celui-ci relativement au manquement reproché. Sur conclusion que l'administrateur a contrevenu à la loi ou au code d'éthique et de déontologie, le comité recommande aux membres du conseil d'administration d'imposer une sanction à l'administrateur concerné.

4.8 Cette sanction peut être un rappel à l'ordre, une réprimande, une suspension ou toute autre sanction jugée appropriée selon la gravité et la nature de la dérogation ou un recours en déchéance de charges pouvant conduire à une révocation. Tout les recours en déchéance de charges ne peut être intenté que par l'ASSS MCQ par l'établissement ou par le MSSS.

4.9 L'administrateur peut se faire entendre et faire des représentations avant que le conseil d'administration ne prenne sa décision. Cependant, il ne peut assister à la séance lorsque le conseil d'administration discute ou décide des mesures à prendre.

4.10 Toute sanction prise par le conseil d'administration doit être communiquée par écrit au membre du conseil d'administration concerné.

5. ENQUÊTE ET IMMUNITÉ

5.1 Les personnes qui effectuent une enquête ainsi que celles chargées de déterminer et d'imposer des sanctions dans l'application du présent code ne peuvent être poursuivies en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions (art. 3.05 c.M-30). Ces personnes s'engagent par serment ou déclaration solennelle à ne divulguer à qui que ce soit, sans y être autorisées par la loi, toute information dont elles auraient eu connaissance dans le cadre de cette enquête, selon la formule contenue en annexe B du présent code.

6. ENGAGEMENTS

6.1 L'établissement remet à chaque administrateur un exemplaire du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration.

6.2 Chaque membre confirme par écrit qu'il a pris connaissance du code d'éthique et de déontologie du conseil d'administration et s'engage à s'y conformer.

6.3 L'établissement publie, dans son rapport annuel, le code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration, le nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des personnes révoquées au cours de l'année (art. 3.04 c.M-30).

ANNEXE 2

LISTE DES RECHERCHES QUI SE POURSUIVENT EN 2014-2015

- *Intervention spécialisée en milieu de garde pour les jeunes enfants ayant un trouble envahissant du développement : identification des facteurs facilitateurs et des obstacles à une réelle inclusion* (2011-2016). **Annie Paquet**, professeure au Département de psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Élaboration, implantation et évaluation d'une intervention ciblée s'adressant aux intervenants du préscolaire en vue d'augmenter l'activité physique des jeunes enfants* (2013-2016). **Camille Gagné**, professeure à la Faculté des sciences infirmières de l'Université Laval. Co-chercheurs : Claude Dugas, Laurence Guillaumie et Nathalie Bigras.
- *Nouvelle édition francophone de l'Assessment, Evaluation and Programming System (AEPS) for Infants and Children* (2013-2015). **Carmen Dionne**, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en intervention précoce, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Comment organiser les services pour mieux soutenir les élèves HDAA : principes et stratégies efficaces* (2014-2016). Dana Anaby, professeure à l'École de physiothérapie et d'ergothérapie de l'Université McGill et chercheuse régulière au Centre de recherche interdisciplinaire en Réadaptation (CRIR). Co-chercheurs : **Jean-Claude Kalubi**, Chantal Camden, Steven R. Shaw, Wenonah Campbell, Cheryl Missiuna et Sheila Bennett.
- *Résilience des familles suite à l'annonce d'un diagnostic de TSA chez les enfants d'âge préscolaire* (2014-2015). Christine Genest, professeure adjointe à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal. Co-chercheurs : **Bernard Michallet**.
- *Évaluation d'un programme d'intervention intensif auprès des enfants présentant une DI et un TED* (2014-2016). **Claude Normand**, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *L'Évaluation de la mise à l'essai du programme interdisciplinaire d'accompagnement en ligne et d'entraide famille – PIALEF* (2013-2015). Hubert Gascon, professeur au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Co-chercheurs : **Francine Julien-Gauthier**, Colette Jourdan-Ionescu et Marie Gervais.
- *Programme communautaire de dépistage populationnel précoce des troubles du spectre autistique en Estrie* (2013-2015). **Mélanie Couture**, professeure adjointe à l'École de réadaptation de l'Université de Sherbrooke et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

- *Choisir de gagner. Le défi des saines habitudes pour les jeunes vivant avec une déficience. Évaluation du programme : Défi sportif Alter Go* (2012-2015). Hélène Carbonneau, professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme de l'UQTR. Co-chercheurs : **Claude Dugas**, **Claire Dumont**, Romain Roult et François Trudeau.
- *Open Assistive-technology platform for Interdependent Living - OPALI* (2013-2015). Émile Balland, chargée de recherche au Centre de recherche INRIA Bordeaux- Sud-Ouest. Co-chercheurs : **Dany Lussier-Desrochers**, Charles Consel, Hélène Sauzéon, Jeannie Roux, Julien Bruneau, Martin Therrien-Bélec et Yves Lachapelle.
- *Évaluation de l'implantation et des effets d'une adaptation d'un programme d'habiletés parentales destiné aux parents d'enfants ayant un TSA et recevant une intervention de type comportemental* (2014-2016). **Myriam Rousseau**, professeure associée au Département de psychoéducation de l'UQTR et praticienne-chercheuse au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Évaluation de l'implantation d'un programme de développement des habiletés sociales des enfants qui ont des incapacités dans les services de garde* (2012-2015). **Francine Julien-Gauthier**, professeure au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Portrait des situations d'agression sexuelles chez les enfants qui ont une DI au Canada*. Jacinthe Dion, professeure au Département des sciences de la santé de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC). Co-chercheurs : **Karine N. Tremblay**, Geneviève Paquette et Delphine Collin-Vézina.
- *Évaluation d'un programme de sensibilisation/désensibilisation à la prise de sang des personnes DI* (2013-2015). **Assumpta Ndengeyingoma**, professeure au Département des sciences infirmières de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *L'utilisation des technologies informatiques pour améliorer la participation sociale des personnes ayant un trouble envahissant du développement* (2011-2014). **Claire Dumont**, professeure au Département d'ergothérapie de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *L'intervention comportementale intensive (ICI) au Québec : Portrait de son implantation et mesure de ses effets chez l'enfant ayant un trouble envahissant du développement, sa famille et ses milieux* (2011-2016). **Carmen Dionne**, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en intervention précoce, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *De l'intégration d'enfants présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement à une pratique inclusive en centres de la petite enfance : programme d'intervention « Enfants tous différents, tous gagnants »* (2012-2017). **Carmen Dionne**, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en intervention précoce, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Validation de la situation de stimulation suscitant des comportements stéréotypés et des intérêts restreints en clinique et en recherche dans le cadre de l'évaluation diagnostique et l'établissement de priorités adaptatives en bas âge dans l'autisme* (2013-2015). **Claudine Jacques**, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Memory and stress related to medical examination among sexually abused children* (2012-2015). Mireille Cyr, professeure titulaire au Département de psychologie de l'Université de Montréal. Co-chercheurs : Jacinthe Dion, Jean-Yves Frappier, Martine Hébert et **Karine N. Tremblay**.
- *Organisation des services pour les enfants ayant un retard de développement* (2013-2015). **Claudine Jacques**, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Recherche développement pour augmenter l'accessibilité à l'information pour les usagers et leur famille* (2014-2016). **Julie Ruel**, professeure associée au Département des sciences de l'éducation de l'UQO, co-titulaire de la Chaire interdisciplinaire de recherche en littératie et inclusion (CIRLI) et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Exploration de l'utilisation d'un robot boule en soutien au diagnostic de TSA* (2013-2015). **Mélanie Couture**, professeure adjointe à l'École de réadaptation de l'Université de Sherbrooke et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Les pratiques de collaboration école-famille-communauté d'écoles efficaces* (2014-2018). Serge J. Larivée, professeur au Département de psychopédagogie et d'andragogie de l'Université de Montréal. Co-chercheurs : **Jean-Claude Kalubi**, François Larose et Johanne Bédard.

- *Études pilotes sur les postulats de base de l'Échelle d'indices comportementaux des dysfonctions exécutives (INDEX-version expérimentale) de Sabourin et Sénécal (2013-2015).* **Guy Sabourin**, professeur associé au Département de psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur d'établissement au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE DÉBUTÉS ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2014 ET LE 31 MARS 2015

- *Démarche exploratoire sur les tablettes numériques en soutien à la suppléance à la communication orale (2015).* **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Des mesures évaluatives aux mesures pédagogiques à mettre en place pour développer la compétence en lecture des élèves ayant une DI légère au travers de la fin des cycles primaires et du début du secondaire (2014-2015).* **Céline Chatenoud**, professeure au Département d'éducation à l'UQÀM et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Développer la compétence en lecture des élèves ayant une déficience intellectuelle légère (DIL), au travers des cycles primaires et secondaires - Volet 2 (2014-2016).* **Céline Chatenoud**, professeure au Département d'éducation à l'UQÀM et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Amélioration des pratiques pédagogiques pour favoriser l'intégration, la persévérance et la diplomation ou la qualification des élèves HDAA ayant un TED au secondaire (2014-2016).* Delphine Odier-Guedj, professeure au Département d'éducation et formation spécialisées de l'UQÀM. Co-chercheurs : **Céline Chatenoud**, Jean Horvais et Marie-Pierre Fortier.
- *Perception de parents d'enfants DI ou TSA quant à leur fréquentation des lieux publics (2014-2015).* **France Beauregard**, professeure à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Évaluation de l'implantation et des effets du programme « Au-delà du TED » - au Québec (2014-2016).* **Annie Stipanivic**, professeure au Département de psychologie de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Évaluation de l'implantation et des effets du programme « Au-delà du TED » - en France (2014-2016).* Émilie Cappe, maître de conférences à l'Institut de psychologie de l'Université de Paris-Descartes. Co-chercheurs : **Myriam Rousseau** et **Carmen Dionne**.
- *Mieux soutenir les personnes adultes présentant une déficience intellectuelle victimes d'une agression sexuelle. Volet 1 : Reconnaître les conséquences (2014-2015).* **Germain Couture**, professeur associé au Département de psychologie de l'UQTR et chercheur d'établissement au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Représentations des infirmières de la vulnérabilité des personnes présentant une déficience intellectuelle et des interventions appropriées (2014-2015).* **Assumpta Ndengeyingoma**, professeure au Département des sciences infirmières de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Furthering positive futures for adolescents with intellectual disabilities: A longitudinal investigation of school life and physical activity benefits on psychosocial and physical well-being (2014-2017).* **Christophe Maïano**, professeur au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Planification de l'intervention spécialisée auprès des jeunes enfants ayant un TED : étude des plans d'intervention et de leçon (2014-2015).* **Annie Paquet**, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Développement et transfert des connaissances du programme d'intervention comportementale intensive. Concilier meilleures pratiques et transférabilité en situation réelle (2014-2016).* **Carmen Dionne**, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en intervention précoce, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Centre de partage d'expertise en intervention technoclinique - CPEITC (2015-2018).* **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE TERMINÉS ENTRE LE 1^{ER} AVRIL 2014 ET LE 31 MARS 2015

- *Difficultés d'apprentissage en lecture et mémoire de travail : connaissances des étudiants en orthopédagogie dans un contexte de formation universitaire* (2014-2015). **Karine N. Tremblay**, professeure au Département de psychologie de l'UQÀC et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Évaluation de la fidélité d'implantation et des effets du programme « Au-delà du TED : des compétences parentales à ma portée » - Étude pilote* (2013-2014). **Annie Stipanivic**, professeure au Département de psychologie de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Caractéristiques des personnes âgées présentant une déficience intellectuelle à partir du système SIPAD* (2013-2014). **Pierre Nolin**, professeur associé au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Développer la compétence en lecture des élèves ayant une déficience intellectuelle légère (DIL), un projet qui mobilise enseignants et chercheurs sur l'île. Volet 1* (2012-2014). **Céline Chatenoud**, professeure au Département d'éducation à l'UQÀM et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Évaluation de la satisfaction des usagers présentant un TED en lien avec la version informatisée du « Questionnaire sur la satisfaction de la clientèle » développé par le Conseil Québécois d'Agrément* (2012-2014). **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Développement d'une plateforme web interactive permettant de recueillir des données pour le développement de connaissances relatives à l'intervention précoce* (2012-2015). **Carmen Dionne**, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en intervention précoce, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Adaptation et développement d'un outil de mesure des barrières et des accommodements dans les activités des personnes ayant une DI ou un TED* (2009-2014). **Claude Normand**, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *L'étude de perceptions des acteurs-clés en CRDITED sur l'implantation de l'innovation technologique - Volet Pavillon du parc* (2013-2014). **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Action concertée pour développer des services personnalisés destinés aux étudiants en situation de handicap et pour soutenir les acteurs de la communauté universitaire dans une visée inclusive* (2012-2014). Ruth Phillion, professeure au Département des sciences de l'éducation de l'UQO. Co-chercheurs : Nathalie Chapleau, Carole Côté, Manon Doucet, Line Laplante et **Iulia Mihalache**.
- *Identification, utilisation et compréhension des codes visuels des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement* (2013-2014). Nada Guzin-Lukic, professeure à l'École multidisciplinaire de l'image de l'UQO. Co-chercheurs : Ginette Daigneault, **Julie Ruel** et **André C. Moreau**.
- *L'accessibilité à l'information comme déterminant à la participation sociale des personnes ayant une déficience intellectuelle : Validation d'une démarche rédactionnelle inclusive* (2013-2015). **Bernadette Kassi**, professeure au Département d'études langagières de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Intervention adaptée aux particularités des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle : des fondements théoriques à la mise en pratique sur le terrain* (2013-2014). **Claudine Jacques**, professeure au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Les pratiques de transition lors de la rentrée des enfants au préscolaire. Évaluation du Guide pour soutenir une première transition scolaire de qualité* (2011-2015). **Julie Ruel**, professeure associée au Département des sciences de l'éducation de l'UQO, co-titulaire de la Chaire interdisciplinaire de recherche en littératie et inclusion (CIRLI) et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *La participation des personnes DI à leur plan d'intervention* (2011-2014). **Francine Julien-Gauthier**, professeure au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

- *Furthering positive growth for adolescents with intellectual disabilities: An initial investigation of school life and physical activity benefits* (2012-2014). **Christophe Maïano**, professeur au Département de psychoéducation et de psychologie de l'UQO et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Portrait de la situation des EHDA au Québec : une analyse multidimensionnelle des caractéristiques, besoins, réseaux de soutien et pistes d'innovation* (2013-2014). **Jean-Claude Kalubi**, titulaire de la Chaire de recherche sur les identités et les innovations professionnelles en DI et en TED, professeur titulaire au Département d'Études sur l'adaptation scolaire et sociale de la Faculté d'Éducation de l'Université de Sherbrooke et directeur scientifique de l'Institut universitaire en DI et TSA.
- *Programme d'intégration à la maternelle pour les enfants présentant un TED : développement, implantation et évaluation* (2011-2014). Hubert Gascon, professeur au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal. Co-chercheurs : **Francine Julien-Gauthier** et Sylvie Tétrault.
- *Identités professionnelles et collaboration interprofessionnelle : étude des facteurs de valorisation des compétences inclusives dans les services offerts à la personne présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA)* (2012-2014). **Jean-Claude Kalubi**, titulaire de la Chaire de recherche sur les identités et les innovations professionnelles en DI et en TED, professeur titulaire au Département d'Études sur l'adaptation scolaire et sociale de la Faculté d'Éducation de l'Université de Sherbrooke et directeur scientifique de l'Institut universitaire en DI et TSA.
- *Portrait des jeunes victimes d'agression sexuelle présentant une DI au Québec et pistes de prévention* (2012-2014). Geneviève Paquette, professeure adjointe au Département de psychoéducation de l'Université de Sherbrooke. Co-chercheurs : **Karine N. Tremblay** et Jacinthe Dion.
- *Developing health, education and parent partnerships to promote social inclusion of children with developmental disabilities (HELPS inc.)* (2009-2014). Patricia Minnes, Co-chercheurs : Hélène Ouellette-Kuntz, Nancy Hutchinson, Carmen Dionne, Kim Cornish, Joan Versnel, Michelle Villeneuve, Adrienne Perry, Jonathon Weiss, Jennifer Nachshen, Barry Isaacs, Alvin Loh et **Céline Chatenoud**.
- *Pratiques spécialisées dans les CRDITED au Québec : modèle de dispositifs de développement et de soutien à l'expertise par les pairs* (2011-2014). **Julie Ruel**, professeure associée au Département des sciences de l'éducation de l'UQO, co-titulaire de la Chaire interdisciplinaire de recherche en littératie et inclusion (CIRLI) et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Projet Ste-Jeanne : application des technologies dans des appartements de la communauté destinés aux personnes présentant une déficience intellectuelle* (2010-2014). **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Cognition sociale et fonctions exécutives : lorsque la Théorie de l'esprit rencontre la Théorie des scripts pour mieux comprendre l'adaptation sociale des personnes DI-TSA* (2012-2014). **Pierre Nolin**, professeur associé au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Habitats intelligents pour les personnes présentant des troubles ou des difficultés cognitives* (2012-2014). **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Intervention de crise auprès de personnes ayant une DI avec ou sans TED* (2011-2014). **Guy Sabourin**, professeur associé au Département de psychoéducation de l'UQTR et chercheur d'établissement au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Programme de santé buccodentaire pour améliorer les services aux personnes présentant un TED* (2011-2014). Dr. Mariama Amadou Doumbouya, chercheuse indépendante et consultante et docteur en médecine dentaire. Co-chercheuse : **Julie Ruel**.
- *Expérimentation d'un programme de développement vocationnel à l'intention des jeunes adultes (18-21 ans) qui présentent une DI* (2013-2014). **Francine Julien-Gauthier**, professeure au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Programme d'intervention d'accompagnement parental chez les très jeunes enfants ayant un trouble du spectre autistique* (2013-2014). **Mélanie Couture**, professeure adjointe à l'École de réadaptation de l'Université de Sherbrooke et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *Analyse et interprétation des codes visuels utilisés dans la conception de logiciels d'assistance destinés aux personnes présentant une DI* (2013-2014). **Dany Lussier-Desrochers**, professeur au Département de psychoéducation de l'UQTR et membre régulier au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

- *Évolution des troubles du comportement et de leurs impacts chez la clientèle DI-TED du CRDITED MCQ sur une période de quatre ans 2009-2012 (2013-2014).* **Guy Sabourin**, professeur associé au Département de psychoéducation de l'UQTR et chercheur d'établissement au CRDITED MCQ – Institut universitaire.
- *La thérapie assistée par l'animal comme modalité d'intervention novatrice pour favoriser le développement des habiletés sociales et des fonctions exécutives auprès d'élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (2011-2014).* **Karine N. Tremblay**, professeure au Département de psychologie de l'UQÀC et membre régulière au CRDITED MCQ – Institut universitaire.

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE D'ÉTUDIANTS DIRIGÉS PAR LES CHERCHEURS DE L'INSTITUT QUI SE DÉROULENT AU CRDITED MCQ – IU

- *Les relations entre les expériences habilitantes et le développement du pouvoir d'agir des familles qui reçoivent des services en CRDITED (2011-2015).* **Karoline Girard**, étudiante au doctorat en psychologie à l'UQTR; co-dirigée par Jean-Marie Miron et **Germain Couture**.
- *Les besoins des personnes ayant une déficience intellectuelle et de leur famille lors de la transition post scolarisation (2014-2015).* **Camille Gauthier-Boudreault**, étudiante à la maîtrise en sciences cliniques de l'Université de Sherbrooke; co-dirigée par **Mélanie Couture** et Frances Gallagher.
- *Évaluation d'un programme d'accompagnement parental pour des jeunes enfants avec une suspicion de trouble du spectre autistique (2014-2017).* **Audrée-Jeanne Beaudoin**, étudiante au doctorat de l'Université de Sherbrooke; co-dirigée par **Mélanie Couture** et Guillaume Sébire.
- *Résultats de l'implantation du « SAC d'outils ergo » dans la pratique des ergothérapeutes (2014-2015).* **Geneviève Pinard**, étudiante à la maîtrise en ergothérapie de l'UQTR; dirigée par **Claire Dumont**.

LISTE DES PROJETS DE COLLABORATION QUI SE DÉROULENT AU CRDITED MCQ – INSTITUT UNIVERSITAIRE

- *Comprendre et estimer le risque suicidaire chez les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (2015-2017).* Cécile Bardon, chercheuse coordonnatrice, Centre de recherche et d'intervention sur le suicide et l'euthanasie (CRISE) de l'UQÀM.
- *L'évaluation et l'intervention sur les comportements problématiques chez les jeunes enfants ayant un trouble du spectre de l'autisme ou un retard global de développement (2013-2018).* Mélina Rivard, professeure au Département de psychologie de l'UQÀM.
- *Analyse des composantes caractérisant la clientèle dite « multiproblématique » au sein du réseau de la Santé et des Services sociaux (2011-2015).* Isabelle Moreau, étudiante au doctorat en psychologie à l'UQTR; dirigée par Suzanne Léveillé.
- *De bons résultats pour les enfants touchés par des déficiences développementales sévères ou profondes (GO4KIDDS: Great Outcomes for Kids Impacted by Severe Developmental Disabilities) (2010-2014).* Adrienne Perry, professeure au Département de psychologie de l'Université de York.

LES SERVICES EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE ET EN TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME – INSTITUT UNIVERSITAIRE

LA TUQUE

753, boulevard Ducharme
La Tuque (Québec) G9X 3B4
Téléphone : 819 523-7656
Ligne directe : 819 523-3655
Télécopieur : 819 523-9842

SHAWINIGAN

800, 6^e Avenue, Suite 200
Shawinigan (Québec) G9P 5H1
Ligne directe : 819 536-5008
Télécopieur : 819 536-2692

TROIS-RIVIÈRES

3255, rue Foucher
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1M6
Téléphone : 819 379-6868
Ligne sans frais : 1 888 379-7732
Télécopieur : 819 379-5155

1025, rue Marguerite-Bourgeoys
Trois-Rivières (Québec) G8Z 3T1
Téléphone : 819 376-3984
Télécopieur : 819 376-6957

920, Place Boland
Trois-Rivières (Québec) G8Z 4H2
Téléphone : 819 378-6111
Ligne directe : 819 378-6112
Télécopieur : 819 378-6783

80, chemin du Passage, Bureau 100
Trois-Rivières (Québec) G8T 2M2
Téléphone : 819 376-4603
Ligne directe : 819 376-8266
Télécopieur : 819 376-6451 (adulte)

LOUISEVILLE

626, rue Dalcourt
Louiseville (Québec) J5V 2Z6
Téléphone : 819 228-5559
Ligne directe : 819 228-5550
Télécopieur : 819 228-8038

BÉCANCOUR

1582, boulevard Port-Royal
St-Grégoire (Québec) G9H 1X6
Téléphone : 819 233-2111
Ligne directe : 819 233-9185
Télécopieur : 819 233-9186

DRUMMONDVILLE

440, rue St-Georges
Drummondville (Québec) J2C 4H4
Téléphone : 819 477-5687
Télécopieur : 819 477-9706 (adulte)
Télécopieur : 819 477-3810 (EAF-TED)

VICTORIAVILLE

466, boulevard Bois-Francis Nord
Victoriaville (Québec) G6P 1H3
Téléphone : 819-758-6272
Ligne directe : 819 758 4910
Télécopieur : 819 758-4448

15, rue Rubin
Victoriaville (Québec) G6P 9V7
Téléphone : 819 795-4626
Télécopieur : 819 795-4872

PLESSISVILLE

1500, avenue St-Louis, 2^e étage
Plessisville (Québec) G6L 2M8
Téléphone : 819 362-6324
Ligne directe : 819 362-8318
Télécopieur : 819 362-6747



3255, rue Foucher
Trois-Rivières (Québec) G8Z 1M6
Téléphone : 819 379-7732
Ligne sans frais : 1 888 379-7732
Télécopieur : 819 379-5155

WWW.CRDITEDMCQ.QC.CA