

AVEC ET POUR LES PERSONNES PRÉSENTANT UN HANDICAP



BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026

Adopté au conseil d'administration le 1^{er} octobre 2024

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

ÉDITION

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ)

RÉDACTION ET COLLABORATION

Marc-André Brassard, Adjoint à la directrice des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP) et responsable du dossier PAPH

Caroline Perron, Agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)

Isabelle Saucier, Agente de planification, de programmation et de recherche (APPR), Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)

Comité de travail inter-directionnel PAPH

RÉVISION

Francine Gagnon, Technicienne en administration, Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)

DIRECTION MANDATAIRE

Véronique Lévesque, Directrice des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)

DOCUMENT DISPONIBLE SUR LE SITE WEB

www.ciusssmcq.ca

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ACRONYMES.....	3
INTRODUCTION.....	5
PRÉSENTATION DU CIUSSS MCQ.....	7
COMITÉ DE TRAVAIL ET CONSULTATIONS.....	12
BILAN 2023-2024 DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES.....	15
CONCLUSION.....	33
RÉFÉRENCES.....	34

LISTE DES ACRONYMES

AEOL DITSADP: Accueil, évaluation, orientation et liaison en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique

AERA : Association éducative et récréative des aveugles

AVC : Accident vasculaire cérébral

BNY : Bécancour Nicolet-Yamaska

CARS: Centre d'apprentissage santé et rétablissement

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CH : Centre hospitalier

CHAUR : Centre hospitalier affilié universitaire régional

CHSLD : Centre d'hébergement en soins longue durée

CIUSSS MCQ: Centre intégré universitaire en services de santé et sociaux de la Mauricie et du Centre-du-Québec

CISA: Centre d'innovation sociale en agriculture

CLSC : Centre local de services communautaires

COM : Communications

COPIN MU: Comité de planification des interventions en mesures d'urgence

COPIN SC: Comité de planification des interventions en sécurité civile

CPS : Centre de prévention suicide

CUCI : Comité des usagers du Centre intégré

CUDITSA : Comité des usagers présentant une déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme

CUDP : Comité des usagers présentant une déficience physique

DA : Déficience auditive

DEURI : Direction de l'enseignement universitaire, de la recherche et de l'innovation

DGAPSR: Direction générale adjointe aux programmes sociaux et de réadaptation

DI : Déficience intellectuelle

DL: Direction de la logistique

DL : Déficience du langage

DP : Déficience physique

DPJ : Direction de la protection de la jeunesse

DPJF : Direction du programme jeunesse-famille

DPSMAD : Direction programme santé mentale adulte et dépendance

DQEPE : Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique

DRHCAJ : Direction des ressources humaines, communications et des affaires juridiques

DRI : Direction des ressources informationnelles

DSASC : Direction des services ambulatoires et des soins critiques

DSI : Direction des soins infirmiers

DSPRP : Direction de la santé publique et de la responsabilité populationnelle

DSSCO : Direction des services spécialisés chirurgicaux et oncologiques

DST : Direction des services techniques

DV : Déficience visuelle

ÉMIR : Équipe mobile d'intervention rapide

ENA : Environnement numérique d'apprentissage

EÉSAD : Entreprise d'économie sociale en aide à domicile

EPU : Éthique et participation des usagers

ETMISSS : Recherche, évaluation des technologies et mode d'intervention en santé et en services sociaux

FISQ : Forum de l'industrie de la santé de Québec

FQDI : Fédération québécoise de la déficience intellectuelle

FQA : Fédération québécoise de l'autisme

FSISSS : Fonds de soutien à l'innovation en santé et en services sociaux

HAD : Hospitalisation à domicile

HDA : Hôpital Dieux Athabaska

INAB: Institut national d'agriculture biologique

IPAED : Intervention précoce et activités d'évaluation dynamique

ITC : Intégration travail et communautaire

ITSS : Infection transmise sexuellement ou par le sang

IU : Institut universitaire

JIPH : Journée internationale des personnes handicapées

MDA/MA : Maison des aînés et maisons alternatives

MRC : Municipalités régionales de comté
MSSS : Ministère de la Santé et des services sociaux
NSA : Niveaux de soins alternatifs
OPHQ : Office des personnes handicapées du Québec
PA : Proches aidants
PAI : Parcours d'accueil et d'intégration (des nouveaux employés et stagiaires)
PAÉE : Programmes d'accès à l'égalité en emploi
PASBEF : Plan d'action en santé et bien-être des femmes
PCFI : Plan de conservation et de fonctionnalité immobilière
POMU : Plan opérationnel de mesures d'urgence
PRB : Programme revenu de base
RAC : Résidence à assistance continue
RGD : Retard global de développement
RH : Ressources humaines
RLS : Réseaux locaux de services
RNETSA : Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme
ROBSM : Regroupement des organismes de base en santé mentale
RODITSA : Regroupement d'organismes en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme
ROP : Regroupement d'organismes de personnes handicapées – région Mauricie
ROPHCQ : Regroupement d'organismes de personnes handicapées du Centre-du-Québec
ROSEPH : Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées
RSSS : Réseau de la santé et des services sociaux
SAD : Soutien à domicile
SAPA : Soutien aux adultes et aux personnes âgées
SEMO : Service externe de main-d'œuvre
SIM : Suivi intensif dans le milieu
SQDI : Semaine québécoise de la déficience intellectuelle
SQPH : Semaine québécoise des personnes handicapées
SRIM : Service de réadaptation intensive La Maisonnée
TEVA : Transition école vie active
TSA : Trouble du spectre de l'autisme
UdeM : Université Montréal
UdeS : Université de Sherbrooke
UR : Usager-ressource
UQTR : Université du Québec à Trois-Rivières

INTRODUCTION

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ) a l'objectif de réduire les obstacles physiques et sociaux en matière d'accès à l'égalité en emploi, à l'information et aux services aux personnes handicapées. Le plan d'action à venir pour les années 2023 à 2026 traduit concrètement cette volonté.

La démarche d'amélioration continue d'accessibilité universelle de l'établissement s'inscrit dans le cadre de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q.,c.E-20.1). La loi définit la personne handicapée comme « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » (art. 1g). Cette démarche s'inscrit en cohésion avec les obligations suivantes :

- Article 1.1 « La présente loi vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et, par une implication des ministères et de leurs réseaux, des municipalités et des organismes publics et privés, à favoriser leur intégration à la société au même titre que tous les citoyens en prévoyant diverses mesures visant les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le développement et l'organisation de ressources et de services à leur égard. »
- Article 61.1 « Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adopte, au plus tard, le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement. »
- Article 61.3 « Les ministères, les organismes publics et les municipalités tiennent compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. »

Le CIUSSS MCQ doit également respecter les politiques, stratégies et actions suivantes:

- Politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2009);
- Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées (2021);
- Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées: Mise en œuvre 2021-2024 de la politique à part entière: pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2022);
- La stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024 (2019);

- Le Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA), 2018); Pour une intégration des soins et des services pour les personnes ayant une déficience - Gamme de services pour les personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme (2021);
- Mécanisme d'accès en santé mentale au Québec : Cadre de référence à l'intention des établissements de Santé et de Services sociaux (2023).

PRÉSENTATION DU CIUSSS MCQ

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ), créé au 1er avril 2015, est issu des 12 établissements publics de santé et de services sociaux de cette région socio sanitaire. Il a pour mission de maintenir, d'améliorer et de restaurer la santé et le bien-être de la population de son territoire en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité. L'établissement s'engage pleinement à contribuer à l'inclusion et la participation sociale des personnes en situation de handicap au sein de la société.

Le CIUSSS MCQ a une désignation universitaire étant donné la présence d'un institut universitaire dans le domaine social (Institut universitaire en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme) ainsi que par la présence d'un programme complet d'études prédoctorales en médecine (le Campus délocalisé de médecine de l'Université de Montréal en Mauricie), situé dans les locaux de Centre hospitalier affilié universitaire régional (CHAUR) de Trois-Rivières. Dans le cadre des activités académiques de l'établissement, il y a une collaboration avec une cinquantaine de partenaires qui gravitent autour de soixante disciplines, en plus d'être affiliés à trois universités : L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université de Montréal (UdeM) et l'Université de Sherbrooke (UdeS).

La vision du CIUSSS MCQ est de faire la différence, avec la personne, pour son mieux-être. L'établissement porte 4 grandes valeurs: l'humanisme, l'innovation, la solidarité et la transparence. Il peut compter sur ses 22 445 employés qui se répartissent au sein de 20 directions. Le CIUSSS MCQ déploie ses services sur un vaste territoire de près de 47 000 km² comprenant 121 municipalités, regroupées en huit municipalités régionales de comté (MRC). La région de la Mauricie et du Centre-du-Québec est la 6^e région socio sanitaire la plus peuplée au Québec. La population estimée pour l'année 2022 est de 540 196 personnes en Mauricie et au Centre-du-Québec. Sur ce nombre, 17,5 % ont moins de 18 ans, 57 % sont âgées de 18 à 64 ans et 25,5 % ont plus de 65 ans.

L'établissement comprend 125 installations dont des centres hospitaliers (CH), des centres locaux de services communautaires (CLSC), des centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD), des services pour les jeunes en difficulté et leur famille, des services de santé publique, des services en déficience physique (DP), des services en déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (DITSA), des services en dépendances et des services en santé mentale. La région compte 249 organismes communautaires. Sur notre territoire, trois regroupements de personnes handicapées existent. Le regroupement d'organismes de personnes handicapées du Centre-du-Québec (ROPHCQ) et le regroupement d'organismes de promotion pour personnes handicapées - région Mauricie (ROP Mauricie) ont comme mission la défense collective des droits et la promotion des intérêts des personnes handicapées. Le regroupement d'organismes en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme (RODITSA) est aussi un organisme de défense de droits, mais qui réunit les organismes de la Mauricie qui œuvrent auprès des personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme et leur famille. Il y a présence de douze comités des usagers au CIUSSS MCQ ainsi qu'un comité des usagers du centre intégré (CUCI). Le mandat du comité des usagers est d'être le gardien des droits des usagers. Ces comités veillent à ce que les

usagers soient traités dans le respect de leur dignité et en reconnaissance de leurs droits et libertés.

Dans un souci constant d'amélioration continue et de satisfaction des usagers, nous accordons une attention particulière au suivi des plaintes. D'avril 2023 à avril 2024, il y a eu onze plaintes concernant l'accessibilité aux services offerts aux personnes qui présentent une situation de handicap. Deux de ces plaintes ont été conclues par des actions concrètes pour rectifier la situation. Neuf de ces plaintes ont été fermées suite à la décision rendue par le bureau de la commissaire aux plaintes et à la qualité des services. De ces plaintes, nous retenons le besoin de former l'ensemble du personnel aux caractéristiques de la clientèle présentant une DI ou un TSA et le besoin de promouvoir et de faciliter l'accessibilité aux services d'intégration communautaire, au travail et à l'employabilité des personnes DITSADP. Des objectifs sont déjà intégrés dans le présent plan d'action concernant ces deux éléments. Nous serons donc en poursuite.

La sécurité des usagers, employés et visiteurs est crucial pour l'établissement. À cette fin, deux comités inter-directionnels se réunissent pour discuter et prévoir les mesures d'urgence et de sécurité civile. Les activités du COPIN MU (Comité de planification des interventions en mesures d'urgence) ont repris, de même que celles du COPIN SC (Comité de planification des interventions en sécurité civile). Ces comités impliquent plusieurs directions de l'établissement. Le mandat de ces comités est d'assurer la planification et la gestion des mesures d'urgence et de la sécurité civile dans chacun leur secteur d'activités respectives. Des préoccupations et réflexions sur la diversité des réalités des personnes handicapées y seront éventuellement amenées. Effectivement, il est primordial que tous connaissent les actions à réaliser en cas de situation d'urgence. Au mois de mars, la DPDITSADP a été consultée pour l'ajout d'informations concernant les personnes handicapées dans la politique de mesures d'urgence et de continuité des services, ainsi que dans le plan régional de sécurité civile. Les informations fournies seront ajoutées dans les deux documents. Un plan opérationnel de mesures d'urgence (POMU) étant actuellement déployé dans les cent quarante-sept installations du territoire, les spécificités relatives aux personnes handicapées feront partie de la prochaine mise à jour (*en 2025*).

Le RSSS ne peut répondre à lui seul à l'ensemble des besoins des personnes handicapées, il s'agit d'une responsabilité collective, conforme au principe de responsabilité populationnelle de la Loi sur la santé et les services sociaux. Effectivement, la *solidarité* représente l'une de nos 4 valeurs fondamentales, se manifestant à travers notre engagement à collaborer étroitement avec notre personnel, les usagers et les communautés dans le but d'atteindre des objectifs partagés. Le CIUSSS MCQ est activement engagé dans plusieurs instances de concertation, telles que des tables et comités, sur le territoire couvrant la Mauricie et du Centre-du-Québec. Ces instances réunissent à la fois des partenaires internes et externes. Les comités internes peuvent se dérouler au sein d'une direction spécifique, comme l'IPAED, la trajectoire du retard global de développement (RGD), la déprofessionnalisation, etc. Ils peuvent également être inter-directionnels comme l'Agrément, le continuum AVC, les MDA/MA, la trajectoire multi problématique, l'accueil intégration des nouveaux employés (PAI), Agir tôt, le soutien à domicile (SAD), etc. Par ailleurs, des partenariats avec des acteurs externes tels que le ministère (par exemple pour les Mesures exceptionnelles en Centre de la Petite Enfance), les MRC (en matière de transport), le Curateur public et les organismes communautaires (par exemple, le comité pour le développement d'appartements supervisés) sont également établis. En outre, diverses Tables de concertation sont actives sur le territoire, couvrant des sujets tels que

les problématiques adultes dans les RLS, la santé mentale, l'enfance, la jeunesse et la famille et le soutien aux proches aidants.

Bien que toutes les réalisations issues de ces tables ne puissent être énumérés ici, en voici quelques exemples significatifs:

- La *Table enfance-Jeunesse-Famille* de Trois-Rivières est un regroupement de plus d'une quarantaine de partenaires (organismes communautaires, centres communautaires, centres de la petite enfance, ville de Trois-Rivières, CIUSSS MCQ) ayant à cœur la qualité de vie des enfants, des adolescents ainsi que de leur famille. La nouvelle page web <https://www.etreaccueilli.ca/> est une initiative de la Table afin que les jeunes et les familles puisse obtenir de l'aide familiale et jeunesse à Trois-Rivières. La page web présente plusieurs capsules dont "*Besoins particuliers*" et "*Bien dans mon corps, bien dans ma tête*" et donne les coordonnées des organismes pouvant répondre aux différents types de besoins. La page est dynamique et facile d'utilisation.
- Un *comité en proche aide* mandaté par la *Table de concertation régionale 0-100 ans en proche aide* a réalisé une démarche de recension des services de répit afin d'établir un portrait sur le territoire Mauricie et Centre-du-Québec, et ce, pour toutes les clientèles confondues. Rattachés au plan d'action régional en proche aide, les objectifs de la démarche sont de deux ordres. D'abord, elle permet de faire connaître davantage les services de répit offerts dans la communauté et au CIUSSS MCQ aux proches aidants et aux intervenants. Ensuite, elle vise à poursuivre l'analyse régionale de la situation et pour chaque RLS quant à l'accessibilité aux différents services de répit (transport, recrutement, disponibilité, accessibilité, besoins des PPA) en vue de dégager des constats et des recommandations pour appuyer des futures orientations régionales. A ce titre, vingt-quatre organismes ont été rejoins dans la démarche. Le comité regroupe des représentants des associations de proches aidants du territoire, des ÉESAD, des organismes pour personnes handicapées, la conseillère en développement régional de l'APPUI pour les proches aidants ainsi que notre établissement. L'analyse, coordonnée par la coordonnatrice territoriale en proche aide, rassemble pour chaque RLS un représentant du ROP, de l'association des PPA, un organisateur communautaire et la conseillère en développement régional de l'APPUI.

En plus de notre engagement partenarial sur les tables de concertation, notre établissement collabore avec plusieurs acteurs internes et externes. Voici quelques illustrations de ces collaborations :

- *Aire ouverte* est une nouvelle offre de service adaptée à la réalité des jeunes de douze à vingt-cinq ans et leur entourage. C'est possible d'y obtenir des services pour tout ce qui touche à la santé globale : santé physique, santé mentale, santé sexuelle, dépendance, difficulté d'adaptation, intégration sociale ou professionnelle. Du personnel professionnel compétent et compréhensif est sur place pour accueillir les jeunes, les écouter et les aider à trouver des solutions aux problèmes qui sont importants pour eux. L'accès aux services est simple et facile: rendez-vous en ligne, par téléphone ou texto. L'horaire est adapté aux besoins des jeunes (avec ou sans rendez-vous, de jour, de soir, de fin de semaine) et le jeune peut aussi être rencontré à l'endroit de son choix. L'accent est mis sur un accueil chaleureux, inclusif et sécuritaire pour tous les jeunes qui souhaitent obtenir de l'aide. Selon ses besoins, les jeunes peuvent également être accompagnés vers les services les plus appropriés ou complémentaires. Il y a deux points de services qui sont en opération pour le moment : Shawinigan et Drummondville. Ce dernier est en déploiement progressif. Des services sont actuellement offerts sous référence. Le site sera officiellement ouvert en juin 2024, moment où les jeunes pourront s'y présenter selon les modalités qui leurs conviennent. Afin de mener à bien sa mission, dans le respect des services existants, chaque site d'Aire ouverte et les services qui y sont offerts sont co-construits avec la collaboration de l'ensemble

des partenaires concernés par la situation des jeunes aux prises avec de multiples vulnérabilités. La vision d'Aire ouverte doit donc, non seulement être développée en co-construction avec les jeunes, mais aussi avec une multitude de partenaires intersectoriels (organismes communautaires, réseaux de l'éducation et de l'emploi, municipalités, milieux socio-professionnels) et intra-établissement (DPJ, DPJF, DPSMAD, DSPRP, DPDITSADP). Le souhait est d'apporter une réponse collective et intégrée aux besoins exprimés par les jeunes. Ces collaborations deviennent aussi une opportunité de contribuer au développement des communautés et d'agir sur les inégalités sociales.

- *Campagne de promotion « Bien s'entourer pour mieux aider »* : La signature visuelle permet d'illustrer la proche aidance avec un visuel inclusif auquel tous les aidants peuvent se reconnaître. Le slogan « Bien s'entourer pour mieux aider » invite les PPA à aller chercher du soutien de leur entourage, dans la communauté ou le RSSS mais évoque aussi la mobilisation des partenaires en proche aidance du MCQ autour de la table régionale. La page web procheaidancemca.ca est une plateforme sur laquelle a été déposée des informations, outils, soutien et référence sur la proche aidance qui s'adressent autant aux PPA qu'aux intervenants. La campagne sur l'auto-reconnaissance en cours sur les réseaux sociaux favorise la promotion de cette plateforme. Plus histoires inspirantes de proche aidance ont été déposées sur la page web et circulent aux six semaines sur la page Facebook de l'établissement. Dans ce contexte, les partenaires ont identifié six PPA qui représentent des visages de proche aidance moins associés à ce rôle de par leur âge ou le profil d'aidé: parents d'enfant ou adulte handicapé, travailleuse et travailleur. Un quiz est également proposé sur la page web pour aider les personnes à s'auto-reconnaître en explorant à travers les questions si le soutien qu'elles apportent correspond à la définition de proche aidance.
- *Campagne de promotion « Faire la différence »* pour le recrutement de ressources d'hébergement pour la clientèle présentant une DI ou un TSA. Une série d'entrevues a été menée à travers divers médias : Radio-Canada, TVA, Noovo et Rythme 100,1. Des articles ont aussi parus dans des journaux, tels que Le Nouvelliste, L'Hebdo Journal, Le Courrier Sud, L'Express de Drummondville et La Nouvelle Union. Dans la dernière année, soixante-huit personnes ont démontré de l'intérêt en prenant contact avec l'établissement.
- *Espace Mauricie*, un organisme reconnu pour son programme éducatif en prévention de la violence faite aux enfants a travaillé en partenariat avec des intervenants de la direction DI-TSA-DP dans la dernière année : *services de prévention* sous formes d'ateliers-conférences, *rencontres informatives* sur les services offerts et *services d'accompagnement* dans le cadre de situations de violence.
- Dans le cadre d'*investissements ministériels* visant la *consolidation et rehaussement de places* en services de *répit* DI-TSA-DP, 31 partenaires communautaires ont été rencontrés afin de dresser un portrait de l'offre de répit Mauricie et Centre-du-Québec (répit annuel, répit estival, répit spécialisé, répit-gardiennage) pour les familles et proches d'enfants et d'adultes présentant une déficience intellectuelle (DI), un trouble du spectre de l'autisme (TSA) ou déficience physique (DP). Le portrait a permis d'aller cibler les besoins de consolidation et de développement de places sur les deux régions administratives (Mauricie et Centre-du-Québec). Les regroupements de personnes handicapées (ROP et ROPHCQ) ont également été sollicités dans la démarche. Un comité, porté par le ROPHCQ, a démarré à l'hiver 2024 pour cibler les besoins spécifiques de la région Bécancour Nicolet-Yamaska (BNY) et trouver des solutions innovantes afin d'y répondre. Des organismes communautaires de la région BNY, le ROPHCQ et le CIUSSS MCQ font partie de ce comité.
- *Projet Ausiris* : Initié par le CISA (Centre d'innovation sociale en agriculture) affilié au Cégep de Victoriaville, le projet vise à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes autistes dans le domaine agroalimentaire. En partenariat avec des acteurs locaux et régionaux (CIUSSS MCQ, SÉMO Centre-du-Québec, Centre de services scolaires des Bois-Francs, Techniques d'éducation spécialisée du Cégep de Victoriaville, INAB, La Manne-épicerie santé et IGA Warwick), le projet adopte une approche participative, impliquant à la fois les jeunes autistes et les intervenants des différents organismes pour co-

construire des solutions adaptées. À travers cinq contextes agroalimentaires différents, incluant l'agriculture en serre, en champs, le commerce de détail alimentaire, les centres jardin et les fermes familiales, huit jeunes adultes autistes effectuent actuellement des stages dans des organisations partenaires. Ce projet offre des avantages significatifs pour les personnes autistes en termes d'estime de soi et de développement de compétences, en les exposant à des environnements de travail variés et stimulants.

- *Parc inclusif multisensoriel de Drummondville* : Inauguré en *juin 2023*. Le parc Rachel offre des jeux multisensoriels aux enfants vivant avec une déficience physique, intellectuelle ou sensorielle. Le projet a été rendu possible grâce à des investissements de la Fondation InterVal du CIUSSS MCQ et de Loisir Sport Centre-du-Québec. Les enfants de la région de Drummondville pourront jouer dans l'aire de jeu inclusive et accessible. « La canopée existante du site offre un ombrage bénéfique pour les déplacements de celles et ceux qui vivent avec une déficience visuelle, car il diminue l'éblouissement causé par le soleil » (Site web Ville Drummondville, 2023).
- Afin d'assurer le déploiement d'un projet de modernisation technologique du réseau de la santé appelé *Dossier de santé numérique (DSN)*, l'établissement est fier d'avoir été retenu comme l'un des deux établissements vitrines, conjointement avec le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal. Plus de cent trente comités débiteront en *mai 2024* et se tiendront sur une période de quatre-vingt-dix semaines. Toutes les directions cliniques du CIUSSS MCQ sont impliquées pour exprimer les particularités par directions et services (*notamment pour répondre aux besoins de la clientèle présentant un handicap*), afin que le DSN soit au service de la population. La date de déploiement est prévue pour le *25 novembre 2025*.
- En lien avec des mesures d'accommodement, plusieurs démarches (échanges et rencontres) ont eu lieu avec le *Curateur public du Québec* afin qu'un employé de la direction DI-TSA-DP présentant une déficience visuelle (cécité complète) puisse avoir accès aux documents du Curateur public afin d'exercer pleinement ses fonctions de travailleur social. L'OPHQ a également été consultée à ce sujet. Les démarches pour l'accessibilité des documents devraient débiter en *avril 2024* par l'*Institut Nazareth et Louis-Braille (INLB)*, à la demande du Curateur public:
 - Évaluation psychosociale dans le cadre de l'ouverture d'une tutelle au majeur.
 - Avis de l'évaluateur ou de l'évaluatrice dans le cadre d'une réévaluation concluant au maintien de la tutelle.
 - Rapport de l'évaluateur ou de l'évaluatrice quant à la modification du délai de réévaluation.
 - Réévaluation psychosociale dans le cadre d'une tutelle.

COMITÉ DE TRAVAIL ET CONSULTATIONS

Le comité de travail pour la réalisation du présent bilan (2023-2024) du plan d'action à l'égard des personnes handicapées (2023-2026) était constitué de :

- *Marc Robidoux*, usager ressource présentant une déficience visuelle et travailleur social, Direction du programme déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)
- *Marc-André Brassard*, adjoint à la directrice des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP) et responsable de dossier
- *Caroline Perron*, agente de planification, de programmation et de recherche, Direction du programme déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)
- *Isabelle Saucier*, agente de planification, de programmation et de recherche, Direction du programme déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)
- *Benoît Lahaye*, intérim de Jessyca Pitt – chef de service du développement de l'Institut universitaire en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme, Direction de l'enseignement universitaire, de la recherche et de l'innovation (DEURI)
- *Julie Desaulniers*, conseillère cadre – dossiers transversaux, Direction programme santé mentale adulte et dépendance (DPSMAD)
- *Geneviève Ferland-Mercier*, adjointe à la directrice de la protection de la jeunesse (DPJ)
- *Martine Fugère*, adjointe à la directrice du programme jeunesse-famille (DPJF)
- *Corinne Brosseau*, adjointe à la Directrice du continuum soutien à l'autonomie des personnes âgées (SAPA) – Hébergement (SAPA)
- *Dominique Lord*, adjointe à la directrice des services ambulatoires et des soins critiques (DSASC)
- *Parmélie Demers*, adjointe au directeur des services spécialisés chirurgicaux et oncologiques (DSSCO)
- *Annie Roberge*, chef d'unité de médecine générale et spécialisée – 5J – CHAUR, Direction des soins infirmiers (DSI)
- *Judith Hébert*, adjointe à la directrice de santé publique et responsabilité populationnelle (DSRP)
- *Catherine Neault*, adjointe au directeur de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)
- *Aleksa Duretic*, adjoint à la directrice des services multidisciplinaires (DSM)
- *Marie-Claude Rivest*, adjointe au directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)

- *Catherine Bergeron*, chef de service – communications internes, Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques (DRHCAJ)
- *Jean-Philippe Dupont*, coordonnateur – Planification immobilière et projets des projets, Direction des services techniques (DST)
- *Marie-Chantale Croteau*, technicienne en administration, Direction de la logistique (DL)
- *Éric Beauchesne*, adjoint au directeur des ressources informationnelles (DRI)
- *Jean-Frédéric Boulianne*, adjoint à la directrice – Centre d'expertise du programme dossier santé numérique (DSN)

Dans l'établissement, les personnes suivantes ont été consultées :

- *Lucie Lafrenière*, commissaire aux plaintes et à la qualité des services et médecins examinateurs, CIUSSS MCQ
- *Guylaine Maltais*, conseillère-cadre – sécurité civile et mesures d'urgence, Direction des services techniques (DST)
- *Karine Parenteau*, conseillère-cadre – coordonnatrice territoriale en matière de proche aidance, Direction générale adjointe aux programmes sociaux et de réadaptation (DGAPSR)
- *Éloïse Tremblay-Beauséjour*, intérim de Sandra Lavigne – directrice adjointe – Recherche, évaluation des technologies et mode d'intervention en santé et en services sociaux (ETMISSS), développement des pratiques innovantes et valorisation des connaissances
- *Véronique Biron*, conseillère-cadre – Éthique et participation des usagers, Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)
- *Émilie Lavergne*, agente d'information, direction adjointe des communications organisationnelles et publiques, Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques (DRHCAJ)
- *Annie Roy*, agente de planification, de programmation et de recherche, Service Aire ouverte, Direction du programme jeunesse-famille (DPJF)

Les partenaires suivants ont été consultés :

- *Pierre Gélinas*, président du Comité des usagers des Services de réadaptation en déficience physique (CUDP)
- *Violaine Héon*, directrice générale, regroupement d'organismes en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme de la Mauricie (RODITSA) et présidente du Comité des usagers des Services de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble du spectre de l'autisme (CUDITSA)
- *Steve Leblanc*, directeur général, Regroupement d'organismes de promotion pour personnes handicapées (ROP) – Région Mauricie

- *Patrick Paulin*, directeur général, Regroupement d'organismes de personnes handicapées du Centre-du-Québec (ROPHCQ)

Questions ou commentaires sur ce plan d'action

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou sur les services offerts aux personnes handicapées par le CIUSSS MCQ peuvent être adressés à :

Marc-André Brassard,

Adjoint à la directrice des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DPDITSADP)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ)

1775, rue Nicolas-Perrot, Trois-Rivières, QC, G9A 1C5

Courriel: marc-andre.brassard2@ssss.gouv.qc.ca

ciusssmcq.ca, institutditsa.ca

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2023-2026

C'est avec fierté que le CIUSSS MCQ vous présente le 1^{er} bilan (2023-2024) du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2026 :

Thème 1 : Sensibilisation à la diversité des réalités des personnes handicapées				
Obstacle: Niveau de connaissance du grand public et du personnel de l'établissement de la réalité des personnes handicapées				
A. Volet grand public				
Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
<p>1. Promotion des thématiques (<i>jours, semaines, mois</i>) de sensibilisation à la réalité des personnes présentant un ou des handicaps (à titre d'exemples: la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH), la Semaine québécoise de la DI (SQDI), le mois de l'autisme, la Semaine de la sensibilisation aux maladies mentales, la Semaine de prévention promotion de la santé mentale, etc.). Promotion d'événements comme le Gala Inspiration et le Salon des services DI-TSA-DP (une fois aux deux ans en novembre) organisés par le RODITSA. Promotion des prix récompensant les personnes handicapées.</p>	<p>Planifier le soutien de l'équipe des communications en complémentarité avec les directions concernées pour les activités de promotion visant le personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter un calendrier annuel des activités incluant les mécanismes de communications ciblés. • Mesures du Plan de communication. • Concertation avec les organismes communautaires. 	<p>Recension des diffusions dans les mécanismes de communications externes.</p> <p>Recension des activités de sensibilisation.</p> <p>Plan de communication.</p>	<p>DRHCAJ (Volet COM) DPDITSADP DEURI DPSMAD</p>	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite Plus d'une vingtaine de rencontres de concertation pour la planification d'activités de promotion et de sensibilisation. Plans de communication réalisés avec la DPDITSADP et la DPSMAD. DRHCAJ : à titre d'exemples : 6 publications dans le cadre de la semaine québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI), 5 publications pour la journée internationale des personnes handicapées (JIPH) et 10 publications et entrevues en lien avec la Campagne Faire la différence. DEURI: 9 activités de communication et 10 publications dans le cadre de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle. Au total, 5500 personnes rejointes. 11 activités de communication et 7 publications dans le cadre du mois de l'autisme. Au total, environ 4800 personnes rejointes. Voici quelques exemples significatifs d'activités de promotion et sensibilisation grand public : <ul style="list-style-type: none"> o LinkedIn CIUSSS MCQ en <i>mai 2023</i> : Partenariat avec la Sûreté du Québec: Intégration de travailleurs sociaux en milieu policier. Effectivement, il y a une augmentation des besoins des personnes ayant des problématiques de santé mentale. Les équipes mixtes d'intervention font partie des pistes de solution. Déjà implanté ailleurs en région, ce modèle sera nouvellement déployé dans les RLS de Maskinongé et d'Arthabaska-et-de-l'Érable. Publications dans le cadre de la Semaine de sensibilisation aux maladies mentales du 2 au 10 octobre 2023 : Sur le Facebook du CIUSSS MCQ : Lancement de la campagne « Bien dans mon corps, bien </p>

				<p>dans ma tête ». Vidéo réalisée par M. Stéphane Beaulac (porte-parole) et sa conjointe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Promotion de la 3^e édition du Salon des services DI-TSA-DP de la Mauricie (8 novembre 2023 à l'école Marie-Leneuf) organisé par le RODITSA. ○ Promotion de la Journée internationale des personnes handicapées (JIPH) le 3 décembre 2023: publication d'un article ayant pour titre "Un travailleur social qui brille dans le noir" sur le blogue du CIUSSS. L'article met en vedette un travailleur social de la direction DI-TSA-DP vivant avec une cécité complète. ○ LinkedIn CIUSSS MCQ en février 2024 : Publication sur un outil web gratuit (Laboe) pour le bien-être du personnel scolaire. Outil créé en partenariat avec les milieux scolaires de notre région et l'UQTR. Article dans Le Nouvelliste le 26 janvier 2024 : « Laboe, la plateforme qui prend soin des enseignants ». ○ Activité dans le cadre de la 34^e semaine nationale en prévention du suicide (du 4 au 10 février 2024): Journée régionale en prévention du suicide en collaboration avec les Centres de prévention suicide (CPS) de la région. Près de trois cent policiers, ambulanciers, intervenants des milieux scolaires, du réseau de la santé et des organismes communautaires y ont participé. Des sujets tels que l'intervention auprès d'un enfant ayant vécu le suicide d'un proche ou encore l'approche à avoir auprès des personnes âgées ou des méthodes inspirées de la culture autochtone ont été abordés. ○ Promotion de la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle (SQDI) du 17 au 23 mars 2024: deux portraits d'usagers sur le blogue du CIUSSS : un, en lien avec la pratique de sport adapté de deck hockey et baseball et l'autre sur l'intégration d'un jeune adulte dans un milieu de stage. ○ Dans le cadre de la 40^e édition du mois de l'autisme (avril 2024): promotion du spectacle de variétés de jeunes talents TSA âgés de seize à vingt-cinq ans, créé et organisé par les jeunes avec le soutien d'intervenantes.
--	--	--	--	---

				<p>Une recension des prix qui récompensent les personnes handicapées (autant usagers des services qu'employés) a été réalisée. Peu de prix ont été recensés. Les périodes d'inscription peuvent aussi varier. La décision prise est plutôt de mettre de l'avant les réalisations des personnes handicapées lors d'activités de promotion. Dans la dernière année, nous souhaitons souligner :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Une chercheuse de l'Institut universitaire a remporté le Prix Pythagore Relève 2023 de l'UQTR. Mme Marjorie Désormeaux-Moreau, ouvertement autiste, consacre son travail et sa recherche au développement de solutions visant à soutenir l'émancipation et l'inclusion sociale des personnes autistes.
2. Offrir des formations et des programmes aux usagers, parents, proches, intervenants.	Suivi des activités de mobilisation des connaissances auprès des usagers, parents, proches et intervenants.	Nombre de participants ayant participé à nos formations synchrones.	DEURI (Service développement IU)	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite 983 participants au total.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ABC du comportement : 49 personnes • Autodétermination : 190 personnes • DI-102 : 247 personnes • Sac ergo : 94 personnes • TSA-103 : 343 personnes
3. Sensibiliser les employés des RSSS, du réseau scolaire, des organismes communautaires et de la population à la réalité des personnes présentant des handicaps par leur participation à des activités de communication.	Poursuivre l'organisation des Rendez-vous de l'IU qui incluent des usagers et des proches.	<p>Nombre de Rendez-vous par année.</p> <p>Nombre de personnes participants aux RV IU/année.</p>	DEURI (Service développement IU)	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite 1 rendez-vous.</p> <p>29^e Rendez-vous de l'Institut universitaire sous le thème de « <i>Mon emploi, mon chez moi</i> » le 16 novembre 2023. Le rendez-vous a été réalisé en formule hybride (distance et présentiel). Le rendez-vous de l'Institut universitaire a rejoint plus de 650 participants par année à travers le Québec.</p>
4. Réaliser des activités de lutte contre la stigmatisation et la discrimination des personnes qui présentent des problématiques de santé mentale auprès des employés du CIUSSS.	Élaborer un plan de communication en collaboration avec la DRHCAJ et le ROBSM en identifiant des stratégies à mettre en place.	<p>Plan de communication réalisé.</p> <p>Nombre de communications.</p>	DRHCAJ (Volet COM) DPSMAD	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite Une trentaine de communications.</p> <p>Un plan de communication a été élaboré en collaboration avec la DRHCAJ sous la responsabilité de Marie-Pierre Milot, conseillère cadre DPSMAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Entente spécifique Lutte à la stigmatisation et discrimination avec le Regroupement des organismes de base en santé mentale (ROBSM 04-17) qui se renouvelle à chaque année o Plusieurs capsules «Prendre soin de soi» dans le Journal interne Le Pratico o Campagne des visages sur Instagram et le Facebook du CIUSSS MCQ o Publication pour distinguer la santé mentale et le trouble mental sur Instagram et le Facebook du CIUSSS

				<ul style="list-style-type: none"> Publication pendant la semaine de prévention du suicide dans le Pratico, Facebook du CIUSSS et Instagram Promotion du dépliant sur les <i>Droits et recours des personnes mises sous garde</i>.
5. Intégrer des pairs aidants au sein des équipes santé mentale du CIUSSS.	Intégration de pairs aidants dans certaines équipes de suivi intensif dans le milieu (SIM) à la DPSMAD comme employés du CIUSSS.	<p>Nombre de pairs aidants formés.</p> <p>Nombre de pairs aidants dans les équipes SIM.</p>	DPSMAD	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite 5 pairs aidants formés. 2 pairs aidants dans les équipes SIM.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 pair aidant-clinicien à l'équipe ABC de Drummondville 1 paire aidante à l'unité de courte durée en psychiatrie de Shawinigan 1 paire aidante au Programme premier épisode psychotique de Shawinigan 1 paire aidante équipe au Suivi intensif dans le milieu (SIM) de Trois-Rivières : intervenante principale pour cinq (5) usagers et collabore à quatre-vingt 80 dossiers 1 pair aidant dans l'équipe SIM de Victoriaville qui participe à l'élaboration du guide sur le rétablissement, ainsi qu'à l'animation du groupe rétablissement.
B. Volet employés				
Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
6. Sensibiliser le personnel à l'accueil des différentes installations du CIUSSS MCQ sur les bonnes pratiques permettant de prendre en compte les caractéristiques des personnes en situation de handicap. Sensibilisation des chargés de projet.	Diffusion formation disponible sur l'ENA : « <i>Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap</i> » (#3649). 2 heures 20 minutes.	<p>Pourcentage du personnel formé.</p> <p>CN DQEPE</p> <p>Nombre de participants ayant suivi la formation.</p>	DRHCAJ DST	<p>En contrôle 40% réalisé Poursuite Depuis 2022 à ce jour, 300 personnes ont été formées. DST: Actuellement 40 % des chargés de projet ont suivis la formation. Nous continuerons de promouvoir cette formation pour les employés actuels et lors de nouvelles embauches. Un objectif de 100 % est à atteindre.</p>
7. Sensibiliser les équipes à la réalité des personnes présentant un handicap, particulièrement les employés en contact direct avec les usagers, leurs proches et le public.	<p>Communications écrites prévues. Publications CIUSSS.</p> <p>Équipe Teams "PAPH" avec tous les documents de référence sur le sujet ainsi qu'un document "Sensibilisation" avec les formations de Bail Mauricie offertes.</p>	<p>Dates de diffusion.</p> <p>Nombre de documents disponibles.</p>	DRHCAJ (Volet COM) DPDITSADP	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite Plus d'une dizaine de dates de diffusion. Outre les publications visant un plus large public (nommées à l'action #1), plusieurs diffusions dans le cadre d'activités de sensibilisation via le journal interne Le Pratico : <i>1^{er} mai 2023, 8 mai 2023, 26 juin 2023, 21 août 2023, 11 septembre 2023, 4 décembre 2023, 11 décembre 2023, 18 décembre 2023, 5 février 2024, 18 mars 2024, 2 avril 2024.</i> Voici quelques exemples significatifs : <ul style="list-style-type: none"> Promotion de la journée annuelle du RNETSA; Promotion d'un spectacle de talents organisé dans le cadre du mois de l'autisme; </p>

				<ul style="list-style-type: none"> ○ Promotion d'un webinaire sur la place accordée aux savoirs expérientiels des adultes autistes (IU); ○ Promotion semaine nationale de la santé mentale. <p>15 documents disponibles.</p> <p>Une équipe Teams a été créée afin de rassembler toute l'information en lien avec le PAPH : politiques gouvernementales, normes d'accessibilité, guides ministériels, etc. Tous les représentants des directions y ont accès et peuvent consulter / se référer aisément à ces documents. Le canal général regroupe notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lien vers page web "<i>Normes d'accessibilité Canada</i>"; • <i>Améliorer les conditions de vie des personnes handicapées</i> : Portrait et bilan des actions gouvernementales dans le cadre de la politique À Part Entière (OPHQ, 2023); • <i>Politique À Part Entière : Pour un véritable exercice du droit à l'égalité</i> (OPHQ, 2009); • Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées : <i>Mise en œuvre 2021-2024 de la politique À Part Entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité</i> (OPHQ, 2021); • <i>Politique L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> (MSSS, 2007); • <i>Guide de rédaction pour une information accessible</i> (Pavillon du Parc, Ville de Gatineau et UQO, 2011); • <i>Guide en soutien à la famille</i> (OPHQ, 2018); • <i>Modernisation des standards sur l'accessibilité du Web : démarches et principes directeurs de modernisation</i> (MSSS, 2018); • <i>Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées</i> (OPHQ, 2022); • <i>Guide sur l'accessibilité des bâtiments</i> (RBQ, 2022); • Article « <i>L'Accessibilité universelle : La conception d'environnements pour tous</i> » (INSPQ, 2021); • <i>Un regard sur l'accessibilité : Normes et recommandations</i> (BAIL-Mauricie, 2019); • <i>Guide en soutien au plan d'action du CIUSSS MCQ à l'égard des personnes handicapées : Éléments à considérer en lien</i>
--	--	--	--	--

				<p>avec l'élimination des obstacles à l'intégration des personnes handicapées (BAIL-Mauricie, 2019);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Trucs et astuces pour une meilleure accessibilité universelle</i> (BAIL-Mauricie, 2019); • BAIL-Mauricie nous a fourni un descriptif des 5 formations offertes pour la sensibilisation à la réalité des personnes handicapées ainsi qu'un document sur leur offre de services en lien avec le logement, les lieux publics et commerciaux, l'organisation d'événements de sensibilisation sur l'accessibilité ainsi que la location d'équipement de courte durée. Ces formations peuvent être virtuelles ou en présentielles et sont toutes d'une durée d'environ une heure. Les informations à ce sujet sont disponibles via l'équipe TEAMS.
8. Former l'ensemble du personnel aux caractéristiques des personnes présentant une DI ou un TSA.	Formations courtes en DI et en TSA (sensibilisation).	Nombre d'inscriptions aux formations courtes.	DEURI (Service développement IU)	<p>En contrôle 100 % réalisé Poursuite 5450 inscriptions.</p> <p>Formations offertes en ligne en tout temps : TSA-101 version courte, TSA-102 version courte, DI-101 version courte, DI-102 version longue et TSA-103-version longue.</p>
9. Sensibiliser le personnel sur la DITSA, plus particulièrement au niveau de la santé des femmes.	Promouvoir les travaux du <i>Plan d'action pour la santé et le bien-être des femmes (PASBEF)</i> – sous-objectifs de sensibiliser le personnel RSSS aux défis de compréhension des informations visant la population générale pour les personnes DITSA, en contexte de dépistage et prévention ITSSS, cancer du col et cancer du sein.	Pourcentage de déploiement des livrables du PASBEF.	DEURI (Service développement IU)	<p>En contrôle 100 % réalisé Poursuite 100 % des livrables prévus ont été diffusés selon l'échéancier (31 mars 2024).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capsules vidéos présentant le mandat et les livrables; • Synthèse de la recension de la littérature; • Capsule vidéo de sensibilisation; • Outil de sensibilisation à l'intention du personnel de la santé; • Fascicules d'intervention à l'intention du personnel DITSA (ITSS, cancer du col de l'utérus, cancer du sein). <p>Le PASBEF est reconduit pour 1 an, autres livrables à venir. Le pourcentage d'avancement du projet est de 62 %.</p>
10. Diffuser la formation du Centre d'apprentissage Santé et rétablissement (CASR).	Présenter la formation du CASR dans les équipes de la DPSMAD. Planifier la formation du CARS pour les employés de la DPSMAD.	Taux de participation à la formation du CASR pour les employés de la DPSMAD.	DPSMAD	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite Plus de 100 personnes ont été formées dans les équipes DPSMAD.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation sur le comité de pilotage du CASR. ○ 25 places réservées pour chacune des sessions de formation seulement avec la DPSMAD: courriel envoyé aux chefs de service à chaque session afin qu'ils fassent la diffusion dans leurs équipes.

				<ul style="list-style-type: none"> Publication sur Facebook du CIUSSS lors de la période d'ouverture des inscriptions au public. La DQEPE publie sur la communauté de pratique.
11. Favoriser une approche adaptée à l'urgence auprès de la clientèle DITSA et de leurs proches en améliorant la trajectoire de la clientèle DITSA à l'urgence en collaboration avec les directions détenant l'expertise clinique.	Diffusion des outils au personnel des grandes urgences et aux intervenants des usagers DITSA.	<p>Nombres d'outils diffusés.</p> <p>Nombre de communications.</p>	DSASC DPDITSADP	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite 4 outils diffusés.</p> <p>Les outils ont été diffusés aux quatre grandes urgences du territoire (scénarios sociaux, acrostiches avec les attitudes et interventions à adopter, liste avec les besoins de retrait et cartes individualisées) aux mois d'avril-mai 2023.</p> <p>Environ 10 communications.</p> <p>Les intervenants des urgences ont été informés pour l'utilisation des outils lorsque requis. Les outils sont disponibles aux intervenants en soutien à domicile (SAD) en prévision d'une visite à l'urgence.</p> <p>La diffusion des outils créés à l'ensemble des intervenants DITSA concernés (service 8-21 ans et service 22 ans et plus) s'est réalisée au moyen d'une vidéo explicative à l'été 2023. Les outils peuvent être adaptés à la situation spécifique de chaque usager. Les outils sont accessibles via une équipe Teams.</p> <p>Rencontre informelle (durée environ 40 minutes) avec la conseillère-cadre (Niveaux de soins alternatifs) de la DPDITSADP et 2 APPR le 15 décembre 2023 afin de leur expliquer les livrables du projet.</p> <p>L'ÉMIR (Équipe mobile d'intervention rapide) de garde en DPDITSADP est en soutien aux usagers désorganisés se présentant à l'urgence. Un gestionnaire de garde de la DPDITSADP déploie cette équipe selon les besoins de l'utilisateur. L'ÉMIR a été sollicité dans la dernière année.</p>

Thème 2 : Accessibilité des services

Obstacle : Poursuivre l'amélioration du transfert de connaissances

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
<p>12. Promouvoir le développement des pratiques en cours (ou complétées) qui concernent les proches des usagers.</p> <p>Agir comme facilitateur afin de créer des échanges et contacts entre les parents des usagers.</p>	<p><u>Projets concernés :</u></p> <p>Marc Lanovaz – <i>Programme en ligne entraînement à la propreté</i></p> <p>Mélina Rivard et Nadia Abouzeid – <i>Programme E-PATS Télépratique – Soutien santé mentale parent</i></p>	<p>Pratiques de pointe dans le processus.</p> <p>Nombre de cohortes complétées et en cours.</p>	DEURI (Service développement IU) DPDITSADP	<p>En contrôle 60 % réalisé Poursuite Progression de chacune des pratiques et identification d'une nouvelle (fratrie).</p> <ul style="list-style-type: none"> Programme parents d'enfants RGD / DI : en préparation pour le déploiement; Soutien à l'intervenant et aux proches pour faire l'éducation sexuelle : en développement;

	<p>Myriam Rousseau – Programmes aux parents</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au-delà du TSA (Télépratique) - ABC du comportement TSA (en ligne / Télépratique) - RGD/DI (Télépratique) <p>Groupes d'habiletés sociales</p>			<ul style="list-style-type: none"> • PASBEF : Livrables déployés dans la SQDI et le mois de l'autisme; • Fratrie : en identification par le biais d'un projet de recherche provincial. <p>Groupes habiletés sociales: 3 cohortes complétées et une en cours. Chaque cohorte compte 6 rencontres avec les enfants TSA et 3 rencontres avec les parents. S'ajoute à cela une séance d'information du groupe aux parents en début de session et une rencontre bilan avec les parents après les 6 rencontres. On peut donc compter 8 rencontres au total pour chaque cohorte. Les rencontres permettent des échanges et contacts entre les parents d'enfants TSA.</p>
13. Promouvoir les services offerts en éthique afin de soutenir les équipes lors de présence d'enjeux éthiques (ex. : délibération, formation, consultation).	Promotion auprès de l'équipe des directions du CIUSSS.	Nombre de demandes de soutien.	DQEPE	<p>En contrôle 100 % réalisé Poursuite</p> <p>Au 1^{er} avril 2023, au temps 0 (T0) : 48 demandes de soutien en lien avec des enjeux éthiques.</p> <p>À la 2^e mesure, au temps 1 (T1) en mars 2024 : 38 demandes.</p> <p>À noter que cette action est également présente dans le plan de lutte contre la maltraitance des personnes âgées et personnes vulnérables.</p>

Thème 3 : Accessibilité à l'emploi

Obstacle : Soutenir l'intégration à l'emploi des personnes handicapées

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
14. Implanter les mesures retenues du programme d'accès à l'égalité en emploi.	<p>A compétence équivalente, accorder une préférence au cours du processus de recrutement aux personnes handicapées.</p> <p>Informar les personnes concernées par le processus de sélection, incluant les membres des comités du recrutement, des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans les regroupements d'emplois concernés.</p> <p>Promouvoir le programme d'accès à l'égalité à l'occasion d'événements spéciaux.</p> <p>Réflexion sur une stratégie d'attraction et de rétention des personnes ayant un handicap.</p>	Nombre d'embauches de personnes handicapées.	DRHCAJ (Volet RH)	<p>A surveiller 25 % réalisé Poursuite</p> <p>22 embauches de personnes handicapées. Ce nombre ne représente pas le nombre de processus pour lesquels les personnes handicapées ont été considérées. On remarque des désistements chez les candidats en situation de handicap. Il faut aussi souligner que malgré des campagnes de sensibilisation à l'auto-déclaration, de même que lors du processus d'embauche, l'auto-identification demeure sur une base volontaire. Au 31 mars 2023, il y avait 90 personnes handicapées qui travaillaient pour l'établissement. À la deuxième mesure, au 31 mars 2024, il y avait 92 personnes.</p> <p>D'ici l'automne 2026, l'ensemble des mesures PAÉE sera déployée au sein de l'établissement. La dernière année a principalement servi à mettre à jour le processus d'auto-identification. Plus de 800 employés s'en sont prévalus suite à la campagne de sensibilisation à l'auto-déclaration. 14 personnes ont complété le formulaire, soit en confirmant leur situation, soit en nous informant d'une nouvelle.</p>

				<p>Nous travaillons actuellement à dresser un profil de diversité de nos employés, ce document sera produit annuellement.</p> <p>Nous avons eu un rapport de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (DPDJ) comme quoi notre établissement était conforme en lien avec l'accès à l'égalité en emploi.</p>
15. Diffuser les résultats de projets en lien avec l'implantation des mesures d'accès à l'égalité en emploi.	Projets réalisés au CIUSSS MCQ qui concernent l'accès à l'égalité en emploi (1 en DI et en DP).	Nombre de personnes ayant assistées aux diffusions.	DEURI (Service développement IU)	<p>En contrôle 100 % réalisé Poursuite</p> <p>Projet en DI : 550 personnes, dont 22 en Mauricie Centre-du-Québec.</p> <p>Projet en DP : 25 personnes, dont 5 en Mauricie Centre-du-Québec.</p>
16. Définir des modalités et des outils d'entrevue de sélection adaptés en fonction des besoins de la personne en situation de handicap en lien avec le parcours d'embauche simplifiée.	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien d'embauche. • Profil de compétences. • Évaluation de potentiel. <p>Réviser le continuum d'embauche et des documents afférents dans le cadre du déploiement des centres de proximité.</p>	Nombre de personnes retenues ayant un handicap.	DRHCAJ (Volet RH)	<p>A surveiller 25% réalisé Poursuite</p> <p>22 embauches de personnes handicapées. Ce nombre ne représente pas le nombre de processus pour lesquels les personnes handicapées ont été considérées. On constate des désistements chez les candidats en situation de handicap.</p> <p>Un aide-mémoire en soutien aux équipes RH de proximité sera déployé d'ici le 31 décembre 2024.</p> <p>Dans les affichages de poste externes, une mention est inscrite en lien avec l'accessibilité en emploi : « Accès à l'égalité en emploi : Conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi, tous les établissements de santé et de services sociaux de la Mauricie et de Centre-du-Québec appliquent un programme d'accès à l'égalité. De ce fait, les personnes issues des groupes visés (femme, autochtone, minorité visible, minorité ethnique et personne handicapée) sont encouragées à faire parvenir leur candidature. De plus, les mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins. Selon le contexte, le genre masculin ou féminin utilisé dans les affichages désigne aussi bien les femmes que les hommes. »</p>
17. Accompagner les nouveaux employés ayant un handicap dans le processus d'intégration dans les directions au CIUSSS MCQ en assurant les arrimages intradirectionnels.	Lorsque la personne handicapée nomme sa condition, lui offrir la possibilité d'être soutenue par la direction clinique concernée selon le type de handicap pour optimiser son intégration au travail.	Nombre d'employés avec adaptations ou ayant des besoins particuliers.	Toutes les directions	<p>A surveiller 25% réalisé Poursuite</p> <p>Cette action est liée à l'axe 1 de la planification organisationnelle : <i>Poursuivre ensemble autrement</i>, dans l'objectif # 4 de fidéliser le personnel. Un des objectifs spécifiques (# 4.2) est de revoir les standards organisationnels d'accueil et d'intégration selon les meilleures pratiques et adopter les processus à tous les niveaux de l'organisation.</p> <p>3 employés au total.</p> <p>5 stagiaires.</p>

				<p>DEURI : 5 stagiaires autistes. La nature des adaptations : soutien de proximité pour les tâches et l'employabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formations adaptées en tournage / montage de capsules vidéos pour les stagiaires; • Soutien régulier au niveau des tâches et mandats; • Accompagnement pour comprendre le statut d'employé du CIUSSS MCQ et l'utilisation des différents outils (guichet RH paie par exemple). <p>DST : 2 adaptations pour des employés : emplacement (case) de stationnement handicapé au CHAUR et entrée d'une installation à Ste-Genève-de-Batiscan.</p> <p>DRHCAJ: Une page Microsoft SWAY à l'intention des nouveaux employés est actuellement en déploiement (accueil organisationnel). La DITSADP a été consultée afin que les employés vivant avec un handicap aient une référence. Des hyperliens y seront ajoutés : vers le PAPH CIUSSS MCQ (incluant la personne qui coordonne le plan) ainsi que vers la page de l'OPHQ.</p> <p>DPDITSADP : 1 employé : L'usager-ressource du projet, vivant avec une cécité complète, a participé à l'accueil virtuel des nouveaux employés (via Teams) de la DPDITSADP le 3 août 2023. Cela a permis d'avoir une rétroaction sur la forme de l'accueil virtuel. Il en ressort que puisque nous donnons plusieurs exemples à l'oral et que nous expliquons le visuel, l'accueil est accessible pour les personnes présentant une déficience visuelle.</p>
18. Promouvoir et faciliter l'accessibilité aux services d'intégration communautaire, au travail et en l'employabilité des personnes DITSADP avec l'apport des partenaires suivants : milieux scolaires pour la Transition école vie active (TEVA), milieux communautaires, SEMO, ROSEPH, ROP, Coup de main Mauricie, Office des personnes handicapées (OPHQ), Ministère de l'éducation, etc.	<p>Tables de concertation TEVA avec partenaires.</p> <p>Projet en cours avec SEMO Mauricie (mesure # 24 de la Stratégie Nationale de Maintien en emploi pour les personnes handicapées / SNPH).</p> <p>Projet pilote pour les usagers présentant une déficience physique (DP).</p> <p>Remaniement des trajectoires d'intégration communautaire et au travail: intégration de la clientèle DP.</p>	<p>Nombres de rencontres.</p> <p>Nombre d'usagers intégrés.</p> <p>Nombre de diffusions.</p>	DPDITSADP	<p>En contrôle 95% réalisé Poursuite 6 rencontres de concertation avec partenaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 rencontre de la Table de concertation régionale TEVA Mauricie avec le centre de services scolaires Chemin-du-Roy et le centre de services scolaire Énergie. • 1 rencontre du sous-comité de la Table de concertation Mauricie avec partenaires tel que la FQA, FQDI, OPHQ, le SEMO et le ROP. Le sous-comité avait démarré le 26 octobre 2022. Environ 5 rencontres au total. • 3 rencontres de la Table de concertation TEVA Bois-Francs. Ces rencontres incluent plusieurs partenaires, tels que des directeurs

	<p>Officialisation de dépliants sur l'offre de services en intégration communautaire et intégration au travail (DITSADP) pour la diffusion de notre offre de services aux usagers, proches, partenaires, etc.</p> <p>Diffusion du nouveau Programme Revenu de Base (PRB) aux gestionnaires et équipes.</p>			<p>d'école, des psychologues, des conseillers pédagogiques et le SEMO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 rencontre. Un comité de réflexion stratégique « <i>Tous ensemble pour t'amener plus loin</i> » regroupant 9 partenaires (organismes communautaires de la région, SEMO Mauricie, l'AÉRA, CIUSSS MCQ) a été créé pour cibler les enjeux reliés au continuum socio-professionnel de services des personnes handicapées. Une première rencontre a eu lieu le <i>26 février 2024</i>. Le mandat du comité est de cibler et comprendre les enjeux et de trouver des solutions concrètes. Le référencement et la connaissance des offres de services respectives ainsi que les listes d'attentes sont les plus grands enjeux ressortis. • Une topographie des partenariats locaux a été réalisée: nous avons des partenariats formels avec <i>13 écoles secondaires</i> sur le territoire. <p>20 rencontres et 2 diffusions dans le cadre du projet d'intégration au travail et communautaire pour la clientèle DITSADP.</p> <p>5 usagers intégrés et 2 en évaluation.</p> <p>Un comité de projet avait été mis sur place en <i>janvier 2024</i>. Ce dernier avait pour mandat de procéder à la mise à jour de la trajectoire ITC en incluant la réalité des personnes présentant une DP et de réaliser la création de documents en lien avec ce service : critères d'admissibilité, les rôles et responsabilités des différents acteurs impliqués (internes et externes), processus clinique et topographie des partenariats actuels avec les milieux scolaires.</p> <p>2 dépliants (intégration au travail et intégration communautaire) ont été créés pour présenter l'offre de services ITC aux personnes DITSADP. Les dépliants sont actuellement en consultation.</p> <p>Un Powerpoint explicatif vulgarisé au sujet du Programme Revenu de Base (PRB) a été créé à l'intention des intervenants DITSADP et rendu disponible à la <i>fin novembre 2023</i> à l'ensemble de la direction et présenté aux travailleurs sociaux dans le cadre d'une rencontre d'équipe.</p> <p>Démarches au cours de <i>l'automne 2023</i> afin qu'un travailleur social de la DPDITSADP présentant une cécité complète (également usager-ressource du PAPH) puisse obtenir une aide humaine dans le cadre de ses fonctions. Travail en</p>
--	--	--	--	---

				partenariat avec le SEMO pour vérifier les possibilités d'aide humaine. Liens inter-directionnels (DPDITSADP et DRHCAJ) afin de répondre aux questionnements du SEMO.
19. Intégration de travailleurs bénévoles présentant une DI, un TSA ou une DP. Cible de 200 usagers au total.	Soutien individualisé à la personne ayant une DI, un TSA ou une DP et adaptations au besoin lors de son intégration.	Nombre de travailleurs bénévoles DITSADP en plateaux de travail ou en stage.	DPDITSADP	<p>En contrôle 60% réalisé Poursuite</p> <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de 18 % du nombre de travailleurs bénévoles dans l'établissement (de 101 en 2022-2023 à 119 travailleurs bénévoles en 2023-2024). Les travailleurs bénévoles sont intégrés dans des plateaux de travail ou en stage. <ul style="list-style-type: none"> Plateaux de travail : 89 travailleurs Stages : 30 travailleurs

Thème 4 : Accessibilité aux documents et informations

Obstacle : Parfaire l'appropriation des principes directeurs de l'accessibilité universelle des employés et des gestionnaires.

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
20. Déployer la stratégie d'implication des usagers-ressources dans les différents mandats de l'IU DITSA.	Offrir un accompagnement aux usagers et aux proches, faire la promotion de la collaboration auprès des organismes et des équipes et obtenir ou élaborer des outils pratiques pour une collaboration optimale.	Taux de collaboration, satisfaction, domaines / milieux, nouveaux collaborateurs et rétention.	DEURI (Service développement IU)	<p>A surveiller 0% réalisé Poursuite La stratégie n'a pas été lancée.</p> <p>Il faudra mettre en place les ressources pour optimiser la collaboration des usagers et de leurs proches en offrant un service d'accompagnement. Ce service offre une flexibilité aux équipes cliniques et aux usagers et aux proches en agissant à titre de personnes de référence.</p>

Thème 5 : Accessibilité web

Obstacle: Accessibilité à l'information lors de la navigation sur le site web du CIUSSS MCQ par les personnes handicapées tel que structuré actuellement.

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
21. Analyser et améliorer le site web CIUSSS MCQ pour une meilleure accessibilité aux personnes handicapées.	Analyser et créer un plan d'amélioration.	Ajustement du site web du CIUSSS MCQ pour le rendre davantage accessible.	DRHCAJ (Volet COM)	<p>En contrôle 100 % réalisé Poursuite</p> <p>Préoccupation constante pour rendre davantage le site web accessible, en voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> Nous tentons le plus possible d'utiliser des titres, des étiquettes descriptives et des questions pour faciliter la navigation : Les titres clairs et descriptifs aident les utilisateurs à comprendre la structure du contenu. De plus, l'utilisation de questions permet une meilleure compréhension pour la personne qui utilise un lecteur. Transcriptions pour les images : Un texte descriptif de l'image est placé de manière transparente sur celle-ci, ce qui aide les uti-

				lisateurs non-voyants (utilisation de synthèse vocale) à comprendre le contenu des images.
22. Faciliter l'accès à l'information et vulgarisation pour les personnes présentant un handicap.	Vulgarisation du futur site web de l'IU DITSA.	Nombre de pages/textes/outils vulgarisés.	DEURI (Service développement IU)	0% réalisé Objectif non reconduit Transition vers le nouveau site web complétée. Le public cible du site web de l'institut est constitué des intervenants. Il est vulgarisé pour rejoindre un public de niveau littéracie cégep.
23. Facilité l'accès aux connaissances par la mise en place de e-formation.	Transformer les formations de base de l'IU DITSA en " e-learning ".	Nombre d'e-formations accessibles. Sommaire des travaux réalisés pour transformer les formations actuelles.	DEURI (Service développement IU)	En contrôle 21 % réalisé Poursuite 4 formations disponibles en e-learning : <ul style="list-style-type: none"> Éducation à la sexualité des personnes autistes et ayant une déficience intellectuelle; DI-101 la personne présentant une déficience intellectuelle (version courte); TSA-101 caractéristiques et modèles conceptuels en trouble du spectre de l'autisme; TSA-102 de la théorie à la pratique, l'intervention structurée et individualisée (version courte). La formation « Le SAC d'outils ergo » sera disponible au printemps 2024. Pour ce qui est de la transformation des formations de base, la formation DI-101 est complétée à 10% et DI-102 est à 0%. La formation TSA-101 est quant à elle à 50% et TSA-102 à 15%. TSA-103 est à 0%. Enfin, ABC est à 50%. Pourcentage d'avancement : 21 %.
24. Développer des pratiques concernant l'accessibilité web pour les personnes présentant DITSA.	Projet de recherche #Cyberfuté : Utilisation sécuritaire Internet et médias sociaux adultes présentant une DITSA.	Pourcentage d'avancement du projet.	DEURI (Service développement IU)	En contrôle 33% réalisé Poursuite Il y a présentement 4 fascicules sur 8 de développés et commentés, un en développement et les 3 autres à faire d'ici la fin août. Nous avons revu le protocole et nous travaillons présentement aux documents pour un dépôt à l'éthique en juin. Une première présentation à l'OPHQ est prévue.

Thème 6 : Accessibilité aux installations et à un milieu de vie adapté

Obstacle : L'accessibilité des installations de l'établissement pour les personnes handicapées.

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
25. Implication d'usagers-ressources ou de représentants des usagers dans les projets.	Poursuivre le recrutement d'usagers-ressources, particulièrement des personnes ayant une déficience ou des incapacités (handicap) et sensibiliser les usagers-ressources sur la situation vécue par les personnes handicapées lorsqu'ils sont	Nombre d'usagers ressources impliqués dans les projets.	Toutes les directions DQEPE	En contrôle 100% réalisé Poursuite Cette action est liée à l'axe 3 de la planification organisationnelle 2023-2027 : <i>Poursuivre ensemble autrement</i> . L'objectif # 9 est d'améliorer la qualité des soins et services en impliquant les usagers-ressources à chacun des niveaux de gouvernance de l'établissement (# 9.1).

	<p>impliqués sur des mandats et projets. Sollicitation d'usagers-ressources dans les projets pour obtenir des recommandations (au-delà des normes).</p>			<p>Implication des usagers-ressources dans les différents niveaux de gouvernance de l'établissement : Au 1^{er} avril 2023, en temps 0 (T0), il y avait 68 usagers-ressources. A la 2^e mesure, en temps 1 (T1), il y avait 121 usagers-ressources.</p> <p>DEURI : Implication de 3 personnes autistes dans le projet FSISSE, 7 usagers, 16 proches et 2 personnes de la communauté dans les projets de réalisés au CIUSSS MCQ. Le développement de pratiques potentiellement de pointe implique des usagers et des proches (par exemple : Cyberfuté). Consultation de personnes autistes sans DI dans le cadre d'exploration d'un projet d'employabilité. Projet d'embauche de stagiaires autistes.</p> <p>DPSMAD :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Implication de 2 usagers-ressources à la Table CIUSSS-ROBSM ○ Consultation d'usagers-ressources de la DQEPE dans le cadre de certains projets, tels que capsule vidéo autosoins, sondage, lettres pour les usagers ○ Usagers participent aux formations du CARS ○ 2 usagers-ressources aux comités du projet vitrine : alternatives aux hospitalisations en psychiatrie à Drummondville ○ Représentant du comité des usagers du CIUSSS MCQ qui participe à la Table santé mentale, dépendance et itinérance du Centre-de-la-Mauricie ○ Usagère-ressource qui participe à la Table santé mentale et dépendance du RLS de Drummond ○ 2 usagers-ressources présents au comité programmation adulte en dépendance se réunissant trois à quatre fois par année ○ 2 usagères-ressource à l'équipe régionale des troubles des conduites alimentaires ○ 2 usagères-ressources dans les services spécifiques en santé mentale à Victoriaville <p>DL : 2 UR et 2 représentants des usagers : dans le but d'aller obtenir des rétroactions en lien avec des nouveaux produits locaux (service alimentation).</p> <p>DPDITSADP : Implication d'un usager-ressource vivant avec une déficience visuelle dans le présent projet. Le</p>
--	---	--	--	--

				<p>PAPH 2023-2026 a été présenté au conseil d'administration (CA) le 15 juin 2023 par l'usager-ressource, accompagné de Mme Jacinthe Cloutier (directrice DITSADP) et de M. Marc-André Brasard (adjoint à la directrice DITSADP). L'usager-ressource a fait part de son processus d'embauche et d'accueil-intégration comme travailleur social dans la DPDITSADP, un parcours composé de plusieurs défis. Les enjeux ont été entendus par le CA. Le 19 juin 2023, Il a aussi accepté de tester l'accessibilité d'une partie du guide d'accueil-intégration (Guide PAI) pour les nouveaux employés de la DPDITSADP (ce dernier intègre via hyperliens tous les documents pertinents) afin de s'assurer que ces derniers étaient accessibles pour une personne non voyante. Il a transmis ces recommandations et ces dernières ont été appliquées. Le 3 août 2023, l'usager-ressource, a participé à l'accueil virtuel des nouveaux employés (via Teams) de la direction DITSADP afin d'en assurer l'accessibilité aux personnes en situation de déficience visuelle. Bien qu'un Powerpoint soit utilisé, de nombreux exemples et descriptifs donnés permettraient la compréhension, selon l'usager-ressource.</p> <p>DSASC: 1 usager-ressource en hémodialyse (greffe) et 1 usager-ressource aux soins intensifs (dons d'organes) dans la dernière année. Un à venir pour le dossier de sécurisation culturelle.</p> <p>Le service éthique et participation des usagers (EPU) de la Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE) coordonne l'ensemble des implications des usagers-ressources (UR) avec les différentes directions de notre organisation, et ce, à tous les niveaux de gouvernance (opérationnel, tactique et stratégique). Lorsque de nouveaux usagers-ressources sont recrutés, une rencontre d'informations (1 heure) est offerte sur les fondements de base du partenariat de soins et de services, le respect à la confidentialité et les conflits d'intérêts. Les UR peuvent également adhérer à une communauté de pratique locale (sur Teams) où ils ont accès à l'information/documentation mais aussi où ils peuvent échanger entre eux. À tous les 3 mois, un suivi est fait avec les UR permettant de répertorier leurs diverses implications usagers et ainsi recueillir leur satisfaction et commentaire.</p>
--	--	--	--	---

				<p>À noter que le service EPU a réalisé, dans la dernière année, de nombreux projets en collaboration avec les UR. Parmi ceux-ci, s'est actualisé la révision du dépliant de promotion et de recrutement des UR, la refonte de la page Web ainsi que la création d'une signature visuelle permettant une identification distinctive et unique. Un premier dévoilement sera fait au mois de mai 2024 dans le cadre de la rencontre d'informations biannuelle avec tous les usagers-ressources de notre organisation. Ensuite, suivra la promotion organisationnelle visant la valorisation de la participation des usagers au CIUSSS MCQ via les infolettres (Le Pratico, Facebook et l'Abrégé).</p> <p>Journée reconnaissance des usagers-ressources le 1er juin 2023 à l'Île St-Quentin, avec conférence de Dr Sébastien Brunelle intitulée " Cultivez votre santé ". Ils ont également fait le tour des mandats d'implications d'usagers-ressources dans l'année et un témoignage d'une chef dans la direction DPSMAD et d'un usager, appelé M. V. Ce dernier a joué du saxophone en fin de journée. Il nomme que la musique a été thérapeutique pour lui.</p> <p>Le 3 août 2023, 5 UR ont participé à un échange sur les valeurs de l'établissement. Ils étaient appelés à nommer ce que représentait pour eux chacune des valeurs (humanisme, solidarité, transparence et innovation) et à en donner des exemples dans leur expérience de soins et services. Des feuillets pour chacune des valeurs seront éventuellement créés, avec la vision des usagers-ressources et des intervenants.</p> <p>Le 31 août 2023, 7 UR ont participé à l'atelier Slogan / Signature visuelle afin d'élaborer un nouveau slogan et une nouvelle signature visuelle afin de faire la promotion des UR dans l'établissement et aussi pour faciliter le recrutement.</p>
26. S'assurer d'accompagner les prestataires de services et les soutenir dans l'appropriation de l'approche de la Politique d'hébergement.	Faire le suivi du déploiement de la mesure 3 de la Politique d'hébergement.	Nombre de capsules créées.	DEURI (Service développement IU)	En contrôle 100% réalisé Non reconduit La DEURI a créé le contenu des 8 capsules.
27. Agir en amont pour éviter le recours à l'hébergement par le répit, le soutien à domicile et le service réadaptation intensive la Maisonnée et maintenir la participation sociale des usagers pendant le séjour en réadaptation comportementale intensive ou autres modalités d'hébergement.	Projet FSISSS Transit: Passerelle vers la communauté: utilisation de la visioconférence pour maintenir la participation sociale (proches, activités, milieu de vie) pendant le séjour en ressources à assistance continue (RAC).	Pourcentage d'avancement du projet FSISSS.	DEURI DPDITSADP	En contrôle 66% réalisé Poursuite Branchement internet et accès visiophonie dans les 3 résidences à assistance continue (RAC) visées par la mise à l'essai est un défi de taille. Branchement réalisé à 66 % . L'expérimentation véritable par les usagers est prévue pour le printemps 2024.

	Soutien accru en modalités de répit : Projet Service d'accompagnement à la Maison (SAM) du ROPHCQ- ressource de jumelage en répit - gardiennage à domicile et montants investis.			Entente de financement avec le ROPHCQ dans le cadre du projet SAM – Service de répit - gardiennage à domicile pour les familles de la région du Centre-du-Québec. Ils rejoignent de 30 à 50 familles annuellement.
28. Collaborer avec le milieu communautaire au développement de milieux de vie de type appartements supervisés pour les personnes ayant une DI, un TSA ou une DP.	Développement de projets d'appartements supervisés sur le territoire de la Mauricie et du Centre-du-Québec.	Nombre de collaborations avec les organismes communautaires dans le cadre de projets d'appartements supervisés pour les personnes ayant une DI, TSA ou DP.	DPDITSADP	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite</p> <p>Partenariats solides et établis avec les différents milieux communautaires.</p> <p>Réalisé:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projet "J'ai mon appart" (12 logements) à Shawinigan. Projet "Maison Normand-Léveillé" (17 logements) à Drummondville. Premier Envol: 8 appartements. <p>En développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> Projet "Libère-toit" (32 logements) à La Tuque: clientèle santé mentale et DI-TSA. Logis-vie: 10 logements. Hébergement adapté et supervisé (HAS) des Chenaux: 12 logements. Appartenance Drummond: 14 logements. <p>Donc actuellement, nombre total: 36 appartements.</p>
29. Obtenir les recommandations des équipes terrains (expertise de la clientèle) lors de nouveaux projets.	Sollicitation des équipes terrains lors des nouveaux projets pour obtenir leurs recommandations en lien avec les besoins de la clientèle.	Nombre de projets où les intervenants terrain ont participé.	DST	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite</p> <p>Plus d'une centaine de projets.</p> <p>Les équipes terrains participent dans 100% des projets et donnent leurs recommandations sur les besoins de la clientèle.</p>
30. Compléter le « <i>Plan décennal d'accessibilité sans obstacles des bâtiments aux personnes handicapées, 2008-2018</i> ».	Mise à jour du « <i>Plan décennal d'accessibilité sans obstacles des bâtiments aux personnes handicapées, 2008-2018</i> ». Ce point est déjà suivi par le MSSS.	Niveau de réalisation des projets.	DST	<p>En contrôle 100% réalisé Poursuite</p> <p>Tous les projets les plus importants ont été réalisés. Les projets de moindre envergure seront intégrés au fur et à mesure dans les projets de rénovation fonctionnelle et de maintien d'actifs, à titre d'exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> Remplacement de panneau de commande d'un ascenseur en y intégrant du braille (intégrer dans les pratiques lorsque modernisation) Adaptation d'un poste d'accueil avec les hauteurs recommandées par les guides d'accessibilité universelle.
31. Inscrire une étape de validation traitant de l'accessibilité aux bâtiments au sein du processus de cheminement de projet.	Information et sensibilisation auprès du personnel des professionnels lors des rencontres d'équipes.	Instances et dates où l'aide-mémoire a été présenté.	DST	<p>0% réalisé Non reconduit</p> <p>Les professionnels se réfèrent actuellement au code national du bâtiment. Ils ont une obligation légale et professionnelle d'appliquer les codes et normes du bâtiment.</p>

Vérifier que les professionnels (architectes et ingénieurs) aient une bonne compréhension des exigences quant à l'accessibilité prescrite par le Code national du bâtiment.	Réalisation d'un aide-mémoire à l'intention du personnel de la DST traitant des différents volets relatifs à l'accessibilité à intégrer lors de la réalisation de projets de construction et de rénovation. Diffusion de l'outil En soutien au Plan d'action du CIUSSS MCQ à l'égard des personnes handicapées – Éléments à considérer en lien avec l'élimination des obstacles à l'intégration des personnes handicapées.	Nombre de participants.		
32. Intégrer une clause abordant la question de l'accessibilité aux bâtiments dans les « Devis de performance » des futures ententes (baux), pour les espaces publics en location.	Traitement des demandes, cas par cas, pour les problématiques particulières selon les besoins identifiés. Poursuite des mesures d'accessibilités selon les besoins identifiés lors du renouvellement des baux.	Solutions mises en place selon les demandes formulées.	DST	En contrôle 100% réalisé Poursuite Une clause dans le bail type pour les appels d'offres est incluse, cette clause est également détaillée dans le devis descriptif par pièces.

Thème 7 : Approvisionnement en biens et services

- Obstacles :**
- *Considération systématique des particularités en lien avec l'accessibilité pour les personnes handicapées lors d'appels d'offres de biens et services.*
 - *Adéquation de l'approvisionnement avec la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (article 61.3).*

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable (s)	État de réalisation avril 2024
33. Que les approvisionneurs soient familiarisés à la loi et particulièrement sur l'article 61.3 sur les processus d'approvisionnement et qu'ils aient en main le guide d'accompagnement - volet équipements de bureau afin de s'y référer au besoin.	Familiarisation via la distribution du guide d'accompagnement-volet équipements de bureau.	Distribution du guide d'accompagnement via courriel ainsi que l'extrait de la loi (article 61.3).	DL	A surveiller 0% réalisé Poursuite Après des vérifications approfondies, il a été constaté que le guide n'avait pas été distribué au cours de la dernière année, probablement en raison d'une perte d'information en cours de route. Cependant, il a été décidé que la distribution du guide serait intégrée à un processus déjà mis en place, celui lié à l'accueil et à l'intégration des nouveaux employés. Un visuel a été créé avec toutes les actions à mettre en place, dont la distribution du guide.
Bilan année 1 (2023-2024)		74 % réalisation du plan		

CONCLUSION

Porteur d'une vision d'amélioration continue et d'excellence, l'établissement, par des actions intra, inter-directionnelles ou en partenariat avec des représentants de la communauté, souhaite faire la différence, avec et pour les personnes handicapées de ses deux régions administratives Mauricie et Centre-du-Québec.

L'intégration et la participation sociale des personnes handicapées requiert la sensibilisation, la collaboration de toutes les directions et employés, peu importe leur fonction. L'inclusion est l'affaire de tous, autant comme employé du réseau de la santé et services sociaux, qu'en tant que citoyen. Chaque action et initiative entreprises en ce sens représente une avancée vers ce grand objectif collectif.

Bien que plusieurs actions et mesures aient été réalisées par la mobilisation des directions du CIUSSS MCQ et des représentants de la communauté pour une plus grande inclusion des personnes handicapées, il est certain que des défis et enjeux demeurent présents. Afin de continuer à progresser dans notre démarche vers une société plus inclusive, nous nous engageons à poursuivre nos efforts et à encourager une réflexion continue et collaborative avec l'ensemble des parties prenantes.

En terminant, l'établissement souhaite adresser ses remerciements et toute sa reconnaissance pour l'apport judicieux de chaque personne ayant contribué au présent plan d'action: l'usager-ressource, les représentants des directions du comité de travail ainsi que les représentants de la communauté. Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude envers l'Office des Personnes Handicapées (OPHQ) pour son précieux soutien, ses conseils avisés et son analyse approfondie du présent plan d'action. La rétroaction obtenue est d'une importance capitale et éclaire le chemin de notre démarche d'amélioration continue. Grâce à leur collaboration, nous sommes en mesure d'évoluer constamment, en favorisant les échanges et le partage d'idées, afin de prévoir et de concrétiser des mesures ciblées visant à réduire les obstacles à la pleine participation sociale des personnes en situation de handicap. C'est donc avec bonheur et fierté que nous poursuivrons notre engagement à l'égard des personnes handicapées dans les prochaines années, en continuité de notre plan triennal 2023-2026.

Adoption, diffusion et suivi du plan d'action

Le plan d'action a été adopté le 1^{er} octobre 2024 par le conseil d'administration du CIUSSS MCQ.

Le bilan 2023-2024 du plan d'action 2023-2026 sera rendu public en format PDF sur le site Web du CIUSSS MCQ à l'adresse <http://ciusssmcq.ca>

Un plan de communication a été élaboré afin d'orienter les activités de diffusion du plan d'action auprès des gestionnaires et du personnel de l'ensemble des directions au sein de l'établissement.

RÉFÉRENCES

BAIL-Mauricie. (2019). « Trucs et astuces – Pour une meilleure accessibilité universelle. » Sur le site de BAIL-Mauricie. Consulté le 29 mars 2024. <https://bail-mauricie.com/outil-daccessibilite-universelle-documentation/>

BAIL-Mauricie. (2019). « Un Regard sur l'Accessibilité » Normes et recommandations. Sur le site de BAIL-Mauricie. Consulté le 29 mars 2024. <file:///C:/Users/sais4306/Downloads/Regard-accessibilite.pdf>

CANADA. Normes d'accessibilité Canada: Plan d'accessibilité. Sur le site d'accessibilité Canada. Consulté le 29 mars 2024. <https://accessibilite.canada.ca/normes-accessibilite-canada-plan-accessibilite>

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2020). Le bilan démographique du Québec, <https://statistique.quebec.ca/fr/document/>

La Nouvelle Union. (2022). Quand l'agroalimentaire sert de tremplin à de jeunes travailleurs autistes. <https://www.lanouvelle.net/actualites/quand-lagroalimentaire-sert-de-tremplin-a-de-jeunes-travailleurs-autistes/>

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2015). Estimations de population avec incapacité en 2011 : région socio sanitaire de la Mauricie et du Centre-du-Québec — Secteur Centre-du-Québec, Drummondville, Direction de l'évaluation, de la recherche et des communications, L'Office, 91p.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, (2018). Guide en soutien à la famille pour les parents d'un enfant ou d'un adulte handicapé – Partie 1 – Identifier vos besoins. Drummondville, L'Office, 36p.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, (2021). Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées : Mise en œuvre 2021-2024 de la politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 30p.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (2022). Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées: volet – Municipalités, 2e édition, 2022, Drummondville, Secrétariat général, L'Office, 30 p.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC, (2023). Améliorer les conditions de vie des personnes handicapées : portrait et bilan des actions gouvernementales dans le cadre de la politique À part entière, Drummondville, Secrétariat général, communications et affaires juridiques, L'Office, 56p.

QUÉBEC, À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : Politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées, Drummondville, Office des personnes handicapées du Québec, 2009, 69p.

QUÉBEC, Guide pour soutenir la démarche de transition de l'école vers la vie active (TEVA), Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018.

QUÉBEC, Guide sur l'accessibilité des bâtiments. Régie du bâtiment du Québec, 2018, 133p.

QUÉBEC, L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées : politique gouvernementale. Québec, Direction des communications, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2007, 27p.

QUÉBEC, Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : L.R.Q., c.E-20.1, à jour au 1^{er} novembre 2010, (Québec), Éditeur officiel du Québec, 2005, 23p.

QUÉBEC, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : L.R.Q. c. A-2.01, à jour au 1^{er} octobre 2010, (Québec), Éditeur officiel du Québec, 9p.

QUÉBEC, Mécanismes d'accès en santé mentale au Québec: Cadre de référence à l'intention des établissements de Santé et de Services Sociaux, Direction des communications du ministère de la Santé et des Services Sociaux, 2023.

QUÉBEC, Modernisation des standards sur l'accessibilité du Web. Démarche et principes directeurs de modernisation. Dirigeant principal de l'information, Direction des communications, 2018, 15p.

QUÉBEC, Planification 2023-2027. Poursuivre ensemble autrement, sur le site www.ciuusssmcq.ca. Consulté le 29 mars 2024.
https://ciuusssmcq.ca/Content/Client/Librairie/Planification_2023-2027_Complet_VF.pdf

QUÉBEC, Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019.

QUÉBEC, Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées, Mise en œuvre 2021-2024 de la politique À part entière : Pour un véritable exercice du droit à l'égalité (2022).

QUÉBEC, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. [https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/mauricie/portrait-regional/demographie#:~:text=Population,2022\)%20%3A%20281%20163%20habitants](https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/mauricie/portrait-regional/demographie#:~:text=Population,2022)%20%3A%20281%20163%20habitants), Consulté le 29 mars 2024.

QUÉBEC, Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie. <https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/centre-du-quebec/portrait-regional/demographie>, Consulté le 29 mars 2024.

QUÉBEC, (2021). Pour une intégration des soins et des services pour les personnes ayant une déficience. Gamme de services pour les personnes ayant une déficience physique, une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme. Bibliothèque et Archives nationale du Québec. Consulté le 29 mars 2024 de <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2021/21-824-02W.pdf>

Réseau des CCTT. (2023). AUSIRIS : un projet porteur du CISA pour les jeunes adultes autistes. Récupéré sur <https://reseauccct.ca/actualites/ausiris-projet-cisa--insertion-travail-jeunes-adultes-autistes>

Ruel, J., Kassi, B., Moreau, A. C. et Mbida-Mballa, S. L. (2011). Guide de rédaction pour une information accessible. Gatineau : Pavillon du Parc.

St-Louis, A. (2021, juillet). « Accessibilité universelle : la conception d'environnement pour tous. » OPUS, sur le site de l'Institut national de santé publique du Québec. Consulté le 29 mars 2024. <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2775-accessibilite-universelle-conception-environnements.pdf>

Ville de Drummondville (2023). Parc Rachel: Un premier parc inclusif multisensoriel à Drummondville. <https://www.ville.drummondville.qc.ca/nouvelles/parc-rachel-un-premier-parc-inclusif-multisensoriel-a-drummondville>