

PLAN D'ACTION ANNUEL À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal

2017-2018

En date du 27 mars 2017

Adopté par le comité de direction le 27 mars 2017

Adopté par le conseil d'administration le 20 avril 2017



PLAN D'ACTION ANNUEL À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Membres du comité du CEMTL:

Mme Anne Pelletier, Regroupement des organismes de promotion du Montréal Métropolitain (ROPMM)
M. Laurent Trépanier Capistran, Ex Aequo
M. Alain Dubé, direction de la logistique
Mme Guylaine Blais, direction des soins infirmiers
M. Michel Chénier, direction des services techniques
Mme Hélène Barral (Mme Karine Morier), direction des ressources humaines communication et affaires juridiques – volet communication
M. Hugo Vittulo (Nathalie Beaudoin), direction des services professionnels
Mme Julie Desrochers, direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées
Mme Marie-Claude Leduc, direction des programmes jeunesse
Mme Nathalie Demers, directions des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique
M. Olivier Blanchard (Mme Mélanie Caron) direction des ressources humaines communications affaires juridiques – volet RH
M. Simon Laliberté, direction programmes santé mentale et dépendance
Mme Sylvie Labrecque, direction des services multidisciplinaire
M. Yan Harvey, chef de service logistique et transport
Mme Daphnée Barbara Petit, soutien administratif
Mme Isabelle Portelance, direction des programmes DI-TSA- DP et responsable du comité

INTRODUCTION

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), adoptée en 2004, vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et, par l'implication des ministères et de leurs réseaux, à favoriser leur intégration à la société en prévoyant diverses mesures pour les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le déploiement et l'organisation de ressources et de services à leur égard¹.

L'une des mesures préconisée est l'adoption pour chaque organisme public d'un plan d'action annuel destiné à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. Plus particulièrement, la Loi prévoit que ce plan d'action doit reconnaître les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et les mesures qui seront prises dans la prochaine année pour y remédier.

Le CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal souscrit aux objectifs prévus à la loi en présentant son plan d'action annuel 2017-2018 à l'égard des personnes handicapées. Le présent plan d'action précise les étapes à franchir pour favoriser la participation sociale des personnes handicapées. Il s'inspire des constats soulevés dans le diagnostic organisationnel déposé en octobre dernier au MSSS (annexe).

¹ Chapitre 1 art. 1.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, Éditeur officiel du Québec, 1er novembre 2016

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
---------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	--------------	-------------	--------------------------

AXES D'INTERVENTIONS :						
1. Architecture et équipements						
1. Accessibilité et sécurité des différents établissements du CIUSSS et de leurs aménagements	<ul style="list-style-type: none"> - Immeubles construits avant 1976 pas toujours accessibles - Équipements adaptés pas toujours disponible dans les différents services 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et réduire les obstacles environnementaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tracer la trajectoire d'accès aux différents lieux et services généraux et spécialisés pour une personne handicapée - Valider les trajectoires avec des utilisateurs testeurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les directions 	<ul style="list-style-type: none"> - Mars 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Un inventaire des lieux et équipements disponibles pour les personnes handicapées
	<ul style="list-style-type: none"> - Les plans de mesures d'urgence ne contiennent pas d'actions assurant la sécurité des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que le plan des mesures d'urgence tiennent compte des personnes ayant des incapacités. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclure des mesures spécifiques aux besoins des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction services techniques (DST) 	<ul style="list-style-type: none"> - Mars 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Des plans de mesures d'urgence (PMU) qui incluent des actions qui assurent la sécurité des personnes handicapées
2. Biens et équipements	<ul style="list-style-type: none"> - Les appels d'offres ne tiennent pas compte des besoins des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer que les biens et équipements tiennent compte des besoins des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - Inclure une clause au processus d'appel d'offre au sujet du requis de matériel accessible ou adapté aux personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - Direction de la logistique (DL) 	<ul style="list-style-type: none"> - Juin 2017 	<ul style="list-style-type: none"> - Un processus d'appel d'offres révisé incluant une clause visant à s'assurer de répondre aux besoins des personnes handicapées

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
---------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	--------------	-------------	--------------------------

AXES D'INTERVENTIONS : 2. Programmes et services						
1. Accès à tous les programmes et services	- Les intervenants ne connaissent pas les besoins de la personne handicapée avant la dispensation des soins/services	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer des services adaptés aux besoins de la personne - Assurer un nombre suffisant d'équipements adaptés 	<ul style="list-style-type: none"> - Appliquer les recommandations formulées par la commissaire aux plaintes et à la qualité des services (CPQS) - Adapter le protocole de prise de rendez-vous et l'accueil en fonction des limitations de la personne - Dédier un budget pour le surplus de coûts à l'achat (si applicable) de matériels/équipements adaptés aux besoins des personnes handicapées. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les directions concernées - Direction des services multidisciplinaire (accueil), Direction des soins infirmiers (services courants et prélèvements), Direction des services professionnels (centrale RDV/accueil CLSC /réception), Directions cliniques (guichets) - Directions des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique 	<ul style="list-style-type: none"> - En continu - Mars 2018 - Avril 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Des recommandations du CPQS appliquées et généralisées au CEMTL - Un protocole de prise de rendez-vous et d'accueil des usagers révisé qui questionne les besoins d'adaptation - Un budget annuel dédié à l'achat, remplacement de matériel qui répond aux besoins des personnes handicapées

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
AXES D'INTERVENTIONS :						
3. Formation sensibilisation						
2. Développement du plein potentiel de la personne handicapée	- La méconnaissance de problématiques vécues par des personnes handicapées	- Augmenter la compréhension de la réalité des personnes handicapées	- Développer des capsules de sensibilisation à la réalité des personnes handicapées, en collaboration avec les organismes communautaires	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – volet RH - Toutes les directions	- Juin 2018	- Une capsule développée et diffusée dans le cadre de la semaine des personnes handicapées
3. Participation sociale/Participation citoyenne	- La méconnaissance des personnes handicapées, de leur potentiel et de leurs besoins par le personnel. Présence de préjugés, de discrimination	- Sensibiliser le personnel et les gestionnaires à la réalité des personnes handicapées	- Inclure une formation sur le processus production handicap au personnel de la Direction DI-TSA-DP	- Directions des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique	- Juin 2017	- Des formations actualisées (80 % du personnel DITSADP formé)
			- Inclure au plan de développements des compétences du CIUSSS, une formation brève sur le PPH pour le personnel de l'ensemble des directions	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – volet RH	- Mars 2018	- Une formation incluse au plan de développement des compétences du CIUSSS

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
---------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	--------------	-------------	--------------------------

AXES D'INTERVENTIONS : 3. Formation sensibilisation						
4. Relation avec les partenaires, les familles et les usagers		- Assurer un lien étroit avec les organismes de façon à identifier rapidement les besoins et traiter rapidement les irritants.	- Mettre en place des mécanismes de concertation CIUSSS-organismes communautaires soutenant les personnes ayant une déficience	- Directions des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique, Santé publique	- Décembre 2017	- Des mécanismes de concertation en places
5. Implication des usagers/ familles dans le développement des services	- Les personnes handicapées et leurs familles sont peu impliquées dans les consultations	- S'assurer d'impliquer les usagers et leur famille dans le développement ou l'organisation des services.	- Inclure des usagers ou leur famille dans les différents processus de consultation de l'offre de service	- Directions des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et de la déficience physique, Santé publique et Direction santé mentale et dépendance	- En continu	- Des familles usagers impliquées dans les différents comités/table de travail (#usagers /familles impliqués)

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
---------------	---------------------	----------------------	-----------------------------	--------------	-------------	--------------------------

AXES D'INTERVENTIONS : 3. Formation sensibilisation						
6. Le cadre de gestion au regard de l'embauche, de l'accueil, de l'intégration et du maintien en emploi de personnes handicapées	- Peu d'action de promotion du potentiel des personnes handicapées sur leur participation sociale, incluant l'aspect professionnel	- Rendre accessible les emplois au CEMTL - S'assurer de l'application et du respect des politiques RH	- Rendre accessible aux personnes handicapées le processus d'embauche au CEMTL - Développer une politique sur les accommodements aux personnes handicapées à l'emploi du CIUSSS	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – Dotation - Direction des ressources humaines communications affaires juridiques - santé-sécurité travail	- À déterminer	- Un processus de dotation révisée - Une politique développée
7. Favoriser l'embauche de personnes handicapées	- Le processus d'embauche n'est pas facilement accessible aux personnes handicapées	- Favoriser l'accès aux affichages de postes aux personnes handicapées - Identifier les « fonctions » accessibles aux personnes handicapées	- Identifier un budget pour soutenir la mise en place d'accommodements pour l'embauche pour le maintien en emploi de personnes handicapées au CEMTL - Développer un corridor de collaboration avec les organismes de soutien à l'intégration à l'emploi dédiés aux personnes en situation de handicap - Qualifier « l'accessibilité » des différents postes CEMTL	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – Santé sécurité au travail - Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – Service de la dotation	- Avril 2018 - À identifier	- Des moyens mis en place pour accommoder les personnes handicapées dans le but de les maintenir à l'emploi du CEMTL - Un budget annuel identifié - Un processus convenu avec les organismes visés et actualisé - Une liste d'emplois et de services accessibles aux personnes handicapées - Une augmentation du nombre d'employé vivant une situation d'handicap

ASPECTS VISÉS	OBSTACLES PRIORISÉS	OBJECTIFS POURSUIVIS	MESURES (moyens ou actions)	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTATS
AXES D'INTERVENTIONS : 4. Communication						
1. Accessibilité du nouveau site web du CIUSSS	- Manque d'accessibilité dans les sites web existants	- S'assurer de l'approche inclusive pour la création du nouveau site web CIUSSS/intranet/ documents	- Former les agents web à l'accessibilité et à l'utilisabilité - Valider avec des utilisateurs-testeurs	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques - Communication	- Printemps 2018	- Un site web et intranet accessible aux personnes handicapées
2. Assurer l'accessibilité aux documents, à l'information et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	- Manque de documentation répondant aux besoins identifiés par les clients	- Avoir la documentation du CIUSSS accessible aux personnes handicapées	- Identifier les besoins prioritaires en matière de documents accessibles ou adaptés	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques – Communication, Directions cliniques	- Décembre 2018	- Une liste de documents prioritaires à rendre accessible aux personnes handicapées
3. Faire de la promotion de la Semaine des personnes handicapées.	- Méconnaissance de la situation des personnes handicapées par le personnel	- Sensibiliser le personnel et la population à la réalité des personnes handicapées.	- Développer un plan de communication annuel et d'autres événements où l'on doit mettre de l'emphase - Utiliser les capsules de sensibilisation	- Direction des ressources humaines communications affaires juridiques - Communication	- Juin 2017 - Juin 2018	- Des activités de communication au sujet de la semaine des personnes handicapées