

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2020-2023

CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 18 NOVEMBRE 2020

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Mise en contexte | 2 |
| 2. | Présentation de l'établissement..... | 3 |
| 3. | Personnes responsables et groupe de travail | 5 |
| 4. | Réalisations passées | 7 |
| 4.1. | Moyens de communication | 7 |
| 4.2. | Accès à l'emploi : | 7 |
| 4.3. | Accessibilité des lieux : | 7 |
| 4.4. | Accès aux documents et services : | 8 |
| 5. | Mesures retenues pour 2020-2023 | 9 |
| 5.1. | Sensibilisation/Promotion | 9 |
| 5.2. | Accessibilité des lieux | 12 |
| 5.3. | Accessibilité – Autres | 15 |
| 5.4. | Accès à l'emploi | 17 |
| 5.5. | Accès aux documents et aux services..... | 23 |
| 5.6. | Approvisionnement accessible..... | 25 |
| | Conclusion | 27 |

1. MISE EN CONTEXTE

Dans un but de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap, le Centre intégré de santé et de Services sociaux (CIUSSS) du Saguenay-Lac-Saint-Jean s'est engagé depuis 2016, dans une démarche empreinte de collaboration entre les usagers et les différentes directions de l'établissement, afin d'identifier les obstacles à l'intégration ainsi que les divers moyens à mettre en œuvre pour les surmonter.

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 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). L'article 61.1 indique que :

« Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité 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 entre autres, tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement. »

Conforme à cette loi, le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023 s'inscrit dans la continuité de ce qui a été mis de l'avant dans le plan antérieur. Il comprend ainsi les mesures du bilan 2019-2020 qui ont été reportées et inclut les nouvelles mesures jugées prioritaires pour les trois prochaines années. La situation exceptionnelle vécue avec la pandémie de Covid-19 apporte un lot de défis supplémentaires et teinte une partie du plan d'action. En conséquence, les mesures d'accessibilités aux documents et services ont été revues afin de tenir compte des nouveaux enjeux que génèrent cette réalité dans le quotidien des personnes handicapées.

2. PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Créé officiellement le 1^{er} avril 2015, le CIUSSS s'est façonné au cours des dernières années à travers l'élaboration de sa structure interne, qui se déploie dans 18 directions (6 directions administratives et 12 cliniques). Premier employeur de la région, le CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean compte plus de 10 500 employés et plus de 675 médecins, dentistes et pharmaciens. Doté d'un budget de quelque 906 millions de dollars, le CIUSSS est né de la fusion de 9 établissements de santé et de Services sociaux et dispose de 62 installations réparties dans l'ensemble de la région. L'établissement est aussi affilié à l'Université de Montréal et à l'Université de Sherbrooke. Pour plus d'information, vous pouvez consulter notre site Internet : <http://santesaglac.com/>.

Mission

Veiller à la santé et au bien-être de la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean, par le déploiement de continuums de Services intégrés, adaptés aux besoins et accessibles dans chacun des milieux. Contribuer, par sa désignation universitaire, au développement des savoirs et des pratiques, au transfert et à la diffusion des connaissances.

Vision

Des soins de santé et des Services sociaux accessibles et efficaces qui s'adaptent aux besoins de la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

Valeurs



Collaboration : C'est miser sur la force d'une équipe. C'est faire confiance et croire au potentiel de chacun pour atteindre des objectifs. C'est la synergie qui permet de viser plus haut et de s'enrichir au contact de l'autre. Elle s'appuie sur l'interdisciplinarité et le partenariat autant entre collègues, directions qu'avec l'ensemble des acteurs de la communauté. Elle implique une relation empreinte de confiance, d'écoute et de respect, de même qu'un souci constant de bien communiquer.

Bienveillance : S'exprime par la volonté de traiter toute personne avec respect et sollicitude. Elle s'imprègne d'ouverture aux autres, aux changements et aux différences envers la clientèle et entre collègues. Elle incite à faire preuve d'écoute et d'empathie à l'égard d'autrui. Elle nous porte à reconnaître et à souligner les efforts, les forces et la contribution de chacun.

Excellence : Fait référence à la volonté de mieux faire et d'innover dans le but ultime de faire une différence dans la vie des gens en contribuant à leur mieux-être. Elle fait appel à la rigueur, à la responsabilité et à la cohérence, et trouve son inspiration dans une éthique élevée des comportements individuels et organisationnels. L'excellence se manifeste en continu par la recherche de la qualité, du travail bien fait et du développement des compétences.

Les valeurs de l'organisation sont au cœur de la démarche et des actions du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Collaboration et bienveillance afin de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap.

Excellence afin de rendre accessible de manière sécuritaire, l'ensemble de nos services –
Excellence afin d'innover dans la recherche de mesure d'accommodement.

3. PERSONNES RESPONSABLES ET GROUPE DE TRAVAIL

À la suite du départ à la retraite de Madame Hélène Boivin, c'est maintenant Mme Majorie Bouchard, directrice des programmes en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique, qui est désignée à titre responsable du plan d'action conformément à l'article 61.4 de la Loi. La chargée de projet pour l'élaboration du plan d'action est Mme Geneviève Godin, à la Direction des programmes en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique. De plus, M. Réjean Villeneuve est collaborateur au projet comme patient partenaire. Ce rôle permet d'avoir un œil externe pour l'appréciation de l'avancement des travaux et d'être un agent de sensibilisation.

Membres du comité de pilotage

| | |
|-------------------|---|
| Dany Boudreault | Architecte, Conseillère aux bâtiments, Direction logistique et Services techniques |
| Marie-Pier Maheux | Agente d'information, Communications, Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques |
| Nathalie Morin | Conseillère cadre intérimaire en planification de la main-d'œuvre, Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques |
| Patrice Tremblay | Chef de Service d'acquisition et de la gestion contractuelle, Direction des ressources financières |
| Geneviève Godin | Chargée de projet, Direction des programmes en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique |

En lien avec la situation exceptionnelle actuelle amenée par la pandémie de Covid-19 notamment, le comité de pilotage n'a pas été actif depuis le début de l'année 2020-2021. Malgré tout, plusieurs actions ont été entreprises dans les différents milieux, afin de tenir compte des besoins des personnes handicapées envers l'accessibilité aux documents et aux services. Les mesures mises en place seront énumérées dans le bilan à la fin de l'année en cours.

De façon générale, les objectifs principaux des rencontres du comité de pilotage sont de faire état de l'avancement des travaux et de soutenir les membres pour la réalisation de leurs livrables. De plus, le comité doit effectuer le bilan de l'année passée et actualiser les mesures pour les prochaines années avec le diagnostic organisationnel réalisé en 2016.

Le comité maintient sa collaboration et partenariat avec le comité d'aménagement urbain, qui est devenu le comité consultatif du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Souvenons-nous que le Comité d'aménagement urbain a dans son mandat le support à la communauté pour l'amélioration de l'intégration et la participation sociale de sa clientèle. La Direction DI-TSA-DP a mis en place un comité-conseil qui a pour mandat de proposer des recommandations ayant trait à l'accessibilité et à l'atténuation de barrières architecturales concernant l'aménagement de lieux publics, et d'assurer une vigie en lien avec les meilleures pratiques en la matière. L'atteinte de cet objectif permettra aux usagers vivant avec une déficience physique (auditive, langagière, motrice ou visuelle), une déficience intellectuelle ou un trouble du spectre de l'autisme, d'avoir une intégration maximale favorisant une participation sociale optimale.

Membres du comité d'aménagement urbain

| | |
|--------------------|--|
| Karine Boisvert | Directrice générale, Groupement des organismes des personnes handicapées du Saguenay |
| Gilles Gauthier | Patient ressource |
| Marc Boulianne | Spécialiste en orientation et mobilité, Programme en déficience visuelle, CRDP Le Parcours |
| Nadyne Gobeil | Ergothérapeute, Programme des aides techniques, CRDP Le Parcours |
| Réal Legendre | Coordonnateur DI-TSA-DP, Direction DI-TSA-DP |
| Véronique Tremblay | Directrice adjointe intérimaire – Continuum de Services DP – Responsable fonctionnelle SAD – Services cliniques à l'enfance, Direction DI-TSA-DP |

4. RÉALISATIONS PASSÉES

Au cours des trois dernières années, plusieurs modifications/travaux s'inscrivant dans le plan d'action à l'égard des personnes handicapées ont été réalisés, répondant ainsi à la mission de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans les diverses installations du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean. En voici plusieurs exemples :

4.1. Moyens de communication

- Le nouveau site Web du CIUSSS respecte les directives obligatoires du Conseil du trésor concernant les standards sur l'accessibilité du Web.

4.2. Accès à l'emploi :

- Dans tous les affichages externes, il y a mention de l'application du programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des personnes issues des groupes visés en les nommant sont encouragées;
- Tous les affichages externes de poste indiquent que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins;
- Au besoin, cas par cas, il y a adaptation des outils de sélection : faire des entrevues de sélection Skype ou des rencontres téléphoniques au besoin;
- Début de partenariat avec l'organisme Inclusia afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'effectuer un stage au CIUSSS ou d'y occuper un emploi.

4.3. Accessibilité des lieux :

- Les travaux réalisés par la direction logistique et des services techniques pour l'année 2019-2020 ont permis d'améliorer l'accessibilité des installations pour les personnes handicapées :
 - Modification et ajout de porte automatique de l'entrée des prélèvements de l'hôpital de Chicoutimi;
 - Reconfiguration du trottoir au CRDP de Jonquière;
 - Ajout de rampes et d'ouvre-porte automatique au CLSC Monastère de Dolbeau-Mistassini;
 - Ajout d'ouvre-porte automatique pour la salle de toilette aux cliniques externes de l'hôpital de Chicoutimi ainsi que l'ajout de pictogrammes;
 - Ajout d'ouvre-porte automatique – Hôtellerie- Monastère des Augustines;
 - Ajout d'ouvre-porte automatique à l'entrée principale au Monastère des Augustines;

- Ajout d'une main courante-entrée principale CHSLD Georges-Hébert;
- Déplacement de stationnements réservés pour personnes en situation d'handicap près de l'entrée principale de l'hôpital de Roberval;
- Reconfiguration du bureau d'accueil du CHSLD de Métabetchouan, permettant l'accès aux personnes de petite taille ou en fauteuil roulant.

4.4. Accès aux documents et services :

- Le nouveau guide d'accueil des résidents et de ses proches en CHSLD est plus accessible puisqu'il respecte les standards pour les personnes ayant une déficience visuelle.

Le comité de travail pour le plan d'action à l'égard des personnes handicapées, s'engage pour la période 2020-2023, à poursuivre ses travaux dans les différentes installations du CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean, toujours dans le but de réduire les obstacles à l'intégration et ainsi, accroître la participation sociale des personnes handicapées.

5. MESURES RETENUES POUR 2020-2023

Signification des acronymes :

DRHCAJ : Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques

DI-TSA-DP : Direction en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique

DLST : Direction de la logistique et services techniques

DRF : Direction des ressources financières

DSM : Direction des services multidisciplinaires

Légende

Écriture noire : Mesures reportées du bilan 19-20

Écriture bleue : Nouvelles mesures du bilan 20-23

5.1. Sensibilisation/Promotion

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|--|--|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation d'handicap | Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées | Création d'un outil interactif de sensibilisation pour les employés : Trouvez les bonnes pratiques en milieu de travail pour l'accessibilité | Interne | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | | X | | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant participé au concours associé à l'outil interactif • Séquence de communication réalisée |
| | | Prévoir une séquence de communication | | | | | | | |
| | | Faire l'ajout dans le guide du nouvel employé d'une section portant sur la sensibilisation par rapport aux places de stationnement pour les personnes à mobilité réduite | Interne | DRHCAJ DITSADP | | X | X | | <ul style="list-style-type: none"> • Section de sensibilisation ajoutée dans le guide du nouvel employé |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|-------------------|--|---|---|---|--|
| | | Réaliser avec les employés des activités de sensibilisation sur le terrain | Interne | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Nombre d'activités de sensibilisation réalisées |
| | | Souligner la semaine québécoise des personnes handicapées en juin | Interne Externe | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Nombre de publications dans les médias (Intranet, journal le Lien, Facebook, Internet) |
| | | Souligner la journée internationale des personnes handicapées en décembre | Interne Externe | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Nombre de publications dans les médias (Intranet, journal le Lien, Facebook, Internet) |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|--|--|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation d'handicap | Sensibiliser le personnel d'accueil et du Service à la clientèle aux réalités des différents types d'incapacité | Intégrer dans le guide du nouvel employé un lien vers le Guide <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> de l'OPHQ | Interne | DRHCAJ | | X | | | <ul style="list-style-type: none"> • Guide <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> de l'OPHQ intégré au guide du nouvel employé • Nombre de nouveaux employés sensibilisés |
| Méconnaissance des actions posées en lien avec l'accessibilité et l'intégration des personnes handicapées | Faire connaître le plan d'action à l'ensemble du personnel du CIUSSS, aux partenaires et à la population en général | Élaborer une stratégie de communication pour le plan 2020-2023 Auditer le niveau de connaissance des employés | Interne Externe | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les actions de la stratégie de communication sont réalisées • Plan d'action 2020-2023 élaboré et diffusé • Plan d'action déposé sur le site Web du CIUSSS • Nombre de personnes auditées |
| Méconnaissance des obligations d'accessibilité pour les personnes handicapées | Faire connaître à l'ensemble du personnel CIUSSS la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées » | Sensibiliser les gestionnaires aux obligations à l'accès aux documents et services | Interne | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de gestionnaires sensibilisés • Nombre d'activités de sensibilisation offertes |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|---|--|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Méconnaissance des mesures d'accommodement possibles et disponibles dans le CIUSSS | Faire connaître les mesures d'accommodement disponibles | Questionner les représentants de chaque direction pour approfondir la collecte de données Diffuser les mesures d'accommodement mises en place/accessibles | Interne Externe | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Mesures d'accommodement publiées dans le journal interne et sur Intranet sous l'onglet « Accessibilité universelle » Nombre de clics sur la page |

5.2. Accessibilité des lieux

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|--|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées | S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées | Compléter l'actualisation de tous les plans d'intervention immobiliers en fonction de la collecte de données 2017-2018, notamment l'accès aux commodités de base : toilette, accueil, poste de sécurité, téléphones publics | Interne Externe | DLST DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Toutes les priorités 1 et 2 dans les plans sont réalisées |
| | | Faire une mise à jour de l'inventaire immobilier 2017-2018 | Interne | DLST | | X | X | | <ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de l'inventaire immobilier complétée |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées | (Suite) S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées | Effectuer une priorisation des besoins en collaboration avec le CUCI en prenant en considération son plan d'action (Plan d'action 2018) | Interne Externe | DLST DITSADP | Toutes les directions | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Priorisations connues • Plan de priorisation approuvé • Travaux effectués |
| | | Référer à la direction DITSADP pour l'expertise des besoins en déficiences | Interne | DLST | DITSADP | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Besoin connu |
| Plusieurs installations du CIUSSS n'ont pas de stationnement adapté réservé et certains stationnements adaptés réservés ne sont pas pleinement accessibles (par exemple : une pente, un espace restreint, etc.) | Réviser le plan d'aménagement des stationnements afin que ceux-ci répondent aux exigences de disponibilité et d'accessibilité des lieux | <p>S'assurer que le nombre d'espace de stationnement répond aux besoins des usagers dans les six centres hospitaliers de la région</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir le choix de l'emplacement des stationnements adaptés et réservés • Revoir le nombre de stationnements réservés pour personnes handicapées • Revoir le lignage pour la création de stationnements adaptés de dimensions réglementaires • Assurer une bonne signalisation, en toutes saisons, des espaces de stationnement | Interne Externe | DLST DITSADP | | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Aucune plainte recensée concernant l'accès aux espaces de stationnement • Nombre d'espaces de stationnement ajoutés par centre hospitalier |
| | | | Interne Externe | DLST | DITSADP | X | X | | |
| | | | Interne Externe | DLST | DITSADP | X | X | | |
| | | | Interne Externe | DLST | DITSADP | X | X | | |
| | | | Interne Externe | DLST | | X | X | X | |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|--|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Plusieurs installations du CIUSSS n'ont pas de stationnement adapté réservé et certains stationnements adaptés réservés ne sont pas pleinement accessibles (par exemple : une pente, un espace restreint, etc.) | (Suite) Réviser le plan d'aménagement des stationnements afin que ceux-ci répondent aux exigences de disponibilité et d'accessibilité des lieux | Réaliser des activités de sensibilisation pour les places de stationnement pour personnes handicapées | Interne Externe | DRHCAJ | Toutes les directions | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités de sensibilisation réalisées • Nombre de publications dans les médias (Intranet, journal le Lien, Facebook, Internet) |
| Certains équipements des installations du CIUSSS offrent une accessibilité réduite pour les personnes handicapées | S'assurer que les paramètres des ascenseurs soient adaptés pour tous types d'incapacité | Lors des travaux de réfection des ascenseurs, ajuster les paramètres d'ascenseur afin qu'ils répondent aux besoins de tous types d'incapacité : ajout d'une assistance vocale, ajout des paramètres en braille, ajustement de la hauteur des panneaux de commande | Interne Externe | DLST | | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ascenseurs adaptés |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Les bureaux d'accueil et d'information de certaines installations du CIUSSS sont non adaptés pour les personnes de petite taille ou en fauteuil roulant qui s'y présentent | S'assurer que les bureaux d'accueil et d'information soient accessibles | Modifier les bureaux d'accueil et d'information : revoir la localisation du bureau d'accueil, refaire la configuration, ajouter tablette ou autre, etc. | Interne Externe | DLST | DITSADP | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de bureaux d'accueil et d'information adaptés pour les personnes de petite taille ou en fauteuil roulant |

5.3. Accessibilité – Autres

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|--|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Les personnes handicapées n'ont pas d'outil à leur disposition leur permettant de planifier leurs déplacements dans les installations du CIUSSS | Permettre aux personnes de pouvoir planifier leurs déplacements en mettant à leur disposition un outil | Recenser les outils ayant été développés dans les autres CISSS-CIUSSS de la province, et évaluer la faisabilité d'utiliser de tels outils dans nos installations ou la nécessité de créer un nouvel outil | Interne Externe | DITSADP DRHCAJ | Toutes les directions | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Recensement fait des outils utilisés provincialement Évaluation faite quant à la faisabilité d'utiliser ces outils au CIUSSS |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Avec l'arrivée de la pandémie de Covid-19, plusieurs travaux et mesures additionnelles ont dû être mis en place rapidement dans diverses installations du CIUSSS afin d'assurer le respect des mesures sanitaires prescrites, ne respectant pas nécessairement les besoins des personnes handicapées en matière d'accessibilité | S'assurer que lors de travaux ou ajout de mesures visant le respect des mesures sanitaires pendant la pandémie de Covid-19, les besoins de personnes handicapées soient pris en compte dans le processus de décision. Ex. : affichage, station de désinfection des mains, masque, signalisation, accès aux portes | <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les gestionnaires aux obligations par rapport à l'accessibilité aux lieux, documents et services, malgré le contexte actuel, notamment dans le portail des gestionnaires | Interne Externe | DITSADP | Toutes les directions | X | X | | <ul style="list-style-type: none"> Aucune plainte recensée par rapport à l'accessibilité aux lieux, documents et services en lien avec les mesures de pandémie |

5.4. Accès à l'emploi

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Les mesures en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi sont méconnues | Faire connaître les expériences d'intégration en emploi positives dans notre établissement au personnel, aux partenaires et à l'ensemble de la population ainsi que les constituants du programme | <ul style="list-style-type: none"> Diffuser deux expériences d'intégration en emploi au CIUSSS | Externe | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Une initiative média réalisée au Saguenay, ainsi qu'une au Lac-St-Jean |
| Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées | Élaborer une politique portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées | Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel | Interne Externe | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Politique rédigée Politique diffusée |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------|--------|--|--|---|---|---|
| | Arrimer le plan d'action à l'égard des personnes handicapées avec les actions en planification de la main-d'œuvre et le programme d'accès à l'égalité en emploi | Mettre en place un processus pour informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations de représentants du personnel sur les diverses composantes du programme d'accès à l'égalité en emploi | Interne | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Processus mis en place et utilisé |
|--|---|---|---------|--------|--|--|---|---|---|

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|--|--|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées | (Suite) Arrimer le plan d'action à l'égard des personnes handicapées avec les actions en planification de la main-d'œuvre et le programme d'accès à l'égalité en emploi | Mettre en place un processus pour informer et sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel sur l'ensemble des éléments du programme d'accès à l'égalité en emploi afin de leur permettre de mieux comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et d'accueillir favorablement | Interne Externe | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Processus mis en place et utilisé |
| | Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 % | Intensifier les liens avec les organismes Inclusia et SEMO afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes vivant avec une situation d'handicap | Externe | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de nouvelles embauches de personnes handicapées relativement au nombre total de nouvelles embauches Nombre de demandes d'adaptation ou d'accommodement reçues des employés Nombre de personnes handicapées à l'emploi en lien avec des collaborations avec les organismes |
| | | Leur transmettre le lien vers le site de carrières du CIUSSS pour qu'il soit publicisé à leurs usagers | Externe | DRHCAJ | | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Lien transmis et publicisé |

| | | | | | | | | | |
|--|--|---|--------------------|--------|---------|---|---|---|--|
| | | Développer une démarche formalisée pour soutenir les directions qui intègrent des personnes handicapées | Interne | DRHCAJ | DITSADP | | | X | <ul style="list-style-type: none"> Démarche formalisée développée |
| | | Faire la promotion des mesures d'adaptation à l'emploi sur la section carrière et sur Logibec | Interne Externe | DRHCAJ | | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Promotion des mesures d'adaptation faite |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|---|---|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées | Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 % | Diffuser le guide d'information sur les services accessibles de l'Office <i>Mieux accueillir les personnes handicapées aux gestionnaires</i> | Interne | DRHCAJ | | X | | | <ul style="list-style-type: none"> Guide d'information sur les services accessibles de l'Office <i>Mieux accueillir les personnes handicapées</i> diffusé aux gestionnaires |
| | | Mettre en place de mesures d'accommodement des employés dans la mesure du possible pour les gestionnaires qui désirent accueillir un employé avec un handicap | Interne | DRHCAJ DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de mesures d'accommodement mises en place |
| | Développer des places de stage pour les usagers DITSADP | Faire la promotion et sensibilisation des services disponibles dans les programmes d'intégration au travail en DITSADP aux gestionnaires | Interne | DITSADP | Toutes les directions | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant intégré des activités socioprofessionnelles au CIUSSS |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|---|---|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|------------------------------------|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées | Produire annuellement le portrait des mesures d'accomodement dispensées par le CIUSSS à son personnel | Consulter le Service santé pour la recension de l'information relative à l'adaptation des postes de travail ou toute autre mesure d'accommodement pour les employés | Interne | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Recensement fait |
| | | S'assurer que l'information soit disponible annuellement | Interne | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Information disponible |
| | | Faire des recommandations au besoin | Interne | DRHCAJ DITSADP | | X | X | X | • Recommandations faites au besoin |

5.5. Accès aux documents et aux services

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|--|---|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts publics | Réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents offerts au public | Rendre le site Interne du CIUSSS accessible à l'ensemble des personnes handicapées et des partenaires en conformité aux nouvelles normes gouvernementales d'accessibilité Web | Externe | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Nouveau site Internet adapté aux personnes handicapées (Site Web accessible (SGQRI 008-01)) |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats | |
|--|---|---|--------------------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|---|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | | |
| (Suite) La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts publics | (Suite) Réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents offerts au public | Intégrer le standard d'accessibilité au site Internet du CIUSSS | Externe | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Standard SGQRI 008-01 répondu | |
| | | Rendre accessible le site Web (SGQRI 008-01) | Externe | DRHCAJ | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Site Web accessible (SGQRI 008-01) | |
| | | S'assurer que dans la démarche standard de révision des documents offerts au public, elle intègre les principes sur l'accès aux documents | Externe | DRHCAJ | | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Principes sur l'accès aux documents intégrés à la démarche standard de révision des documents offerts au public |
| | | Valider la possibilité que le CIUSSS adopte une politique d'accessibilité dans notre établissement | Interne Externe | DITSADP | Toutes les directions | | | | X | <ul style="list-style-type: none"> Validation faite |

5.6. Approvisionnement accessible

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|--|---|--|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| Certaines améliorations pourraient être apportées au processus d'acquisition de biens et de services | Sensibiliser tous les gestionnaires à l'accessibilité universelle pour l'acquisition de biens matériels | Assurer la connaissance par les responsables des approvisionnements des principes d'accessibilité et en faire la diffusion dans l'établissement : <ul style="list-style-type: none"> L'approvisionnement en biens et en services accessibles aux personnes handicapées : Guide d'accompagnement – volet équipements de bureau (deuxième édition) L'approvisionnement accessible est un bulletin semestriel | Interne | DRF | DRHCAJ | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Principes d'accessibilité en matière d'approvisionnement connus par les responsables Principes d'accessibilité en matière d'approvisionnement diffusés dans l'établissement |
| | | Mettre en place un processus qui encadre les choix lors de l'élaboration des besoins | Interne | DRF | DRHCAJ | X | X | X | <ul style="list-style-type: none"> Processus mis en place et utilisé |

| Obstacles | Objectifs | Mesures | Public | Direction responsable | Direction collaboratrice | Échéancier | | | Indicateurs de résultats |
|---|--|--|---------|-----------------------|--------------------------|------------|-------|-------|--|
| | | | | | | 20-21 | 21-22 | 22-23 | |
| (Suite) Certaines améliorations pourraient être apportées au processus d'acquisition de biens et de services | (Suite) Sensibiliser tous les gestionnaires à l'accessibilité universelle pour l'acquisition de biens matériels | Mettre en place un outil qui permet à l'établissement de comptabiliser les actions réalisées en matière d'approvisionnement accessible | Interne | DRF | | | | X | <ul style="list-style-type: none"> • Outil mis en place • Actions réalisées comptabilisées en matière d'approvisionnement accessible |
| | | Référer à la direction DITSADP pour l'expertise des besoins en déficiences | Interne | DRF | DITSADP | | | | X |
| | Introduire les principes d'accessibilité dans la politique en matière d'approvisionnement en biens et en services | Réviser la politique en matière d'approvisionnement en biens et services afin d'y introduire les principes d'accessibilité | Interne | DRF | | | X | X | <ul style="list-style-type: none"> • Politique révisée |

CONCLUSION

Le CIUSSS s'engage à contribuer à l'inclusion et la participation sociale des personnes en situation d'handicap dans la communauté. Le présent document entre en vigueur à la date d'adoption par le conseil d'administration du CIUSSS, le 18 novembre 2020. En conformité avec l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, le CIUSSS rend public le bilan 2018-2020 et le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2020-2023. Le plan d'action est disponible sur le site Web de l'établissement.

Les demandes de renseignements, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action à l'égard des personnes handicapées peuvent être adressés à :

Geneviève Godin, chargée de projet

Direction des programmes en déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique
CIUSSS Saguenay-Lac-Saint-Jean

Centre de réadaptation en déficience physique Le Parcours

2230, rue de l'Hôpital C. P. 1200

Jonquière (Québec) G7X 7X2

Tél. : 418 695-7700 poste 7799

Télécopieur : 418 695-7798

genevieve.godin@ssss.gouv.qc.ca

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL de la trente-septième séance ordinaire du conseil d'administration (C. A.) du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Saguenay-Lac-Saint-Jean, tenue le 18 novembre 2020 en visioconférence.

Adoption du bilan 2019-2020 du plan d'action à l'égard des personnes handicapées ainsi que du nouveau plan 2020-2023

CONSIDÉRANT que le CIUSSS est assujéti à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale et l'article 61.1 de cette loi mentionne que chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes adopte un plan d'action;

CONSIDÉRANT que le CIUSSS souhaite incarner ses valeurs de collaboration, de bienveillance et d'excellence afin de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap;

CONSIDÉRANT que les acteurs du CIUSSS se sont mobilisés et impliqués dans le but de réduire des obstacles tant pour les usagers que pour nos employés.

CA-37-2020-2433 IL EST DÔMENT PROPOSÉ, APPUYÉ ET RÉSOLU

1. D'adopter le bilan 2019-2020 ainsi que le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées ainsi que du nouveau plan 2020-2023.

COPIE CERTIFIÉE CONFORME AU PROCÈS-VERBAL


Julie Labbé
Présidente-directrice générale et secrétaire du conseil d'administration