AU NORD DE TOUT CE QUE L'ON PEUT DEVENIR

BILAN annuel 2021-2022 du
PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2020-2022

Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique

Décembre 2021

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Côte-Nord
Québec

Bilan - Plan d'action 2020-2022

Orientation 1 : Employabilité des personnes handicapées

Obstacle **:** Très faible représentation des personnes handicapées au sein des effectifs du CISSS de la Côte-Nord

		Actions réalisées/résultats
Objectif 1	**Disposer d'un portrait fiable du nombre d'employés au CISSS de la Côte-Nord qui présente un handicap**	Un outil de mesure a été développé, le nombre est plus fiable sur les employés qui s'autodéclarent, par contre cela demeure toujours approximatif vu la déclaration volontaire. Le nouveau formulaire d'autodéclaration fourni par l'OPHQ est utilisé depuis septembre 2021. Le travail de sensibilisation pour l'auto-déclaration est effectué lors : • De la rencontre d'accueil; • De la rencontre d'accommodement à la suite d'un accident de travail, de maladie professionnelle ou personnelle; • À tout moment en cours d'emploi selon la volonté de l'employé. Objectif partiellement atteint et reporté au plan 2022-2024.
Action 1	Mettre en place un système qui permet à l'établissement de comptabiliser le nombre total d'employés ayant un handicap à l'embauche et en court d'emploi.	
Résultat attendu	Avoir un seul outil de mesure; Développer un langage commun et une façon uniforme de recenser les employés ayant un handicap.	
Indicateur de résultat	Déposer un portrait du nombre d'employés à fréquence fixe au comité de direction. Le portrait doit être mis à jour annuellement.	
Direction responsable	Direction des ressources humaines, des communications et affaires juridiques	
Directions partenaires	Direction des ressources informationnelles Direction des services multidisciplinaires, qualité, évaluation, performance et éthique	
Échéancier	31 mars 2022	
Objectif 2	**Augmenter la représentativité des personnes handicapées au sein du personnel du CISSS CN et faciliter leur intégration**	• Des présentations à au moins 80 gestionnaires ont eu lieu via TEAMS; • 6 nouvelles sur le site Web; • 5 nouvelles sur l'intranet; • 4 articles sur l'info-CISSS; • 0 note de service; • 4 publications sur le Facebook des employés; • 5 publications sur le Facebook du CISSS CN; • 1 article spécial présentant un employé avec handicap. Objectif partiellement atteint et reporté au plan 2022-2024.
Action 1	Diffuser la politique d'intégration en emploi des personnes handicapées.	
Résultat attendu	Que les employés CISSSCN concernés s'approprient la politique.	
Indicateur de résultat	Nombre de rencontres d'appropriation tenu avec les équipes concernées	
Directions responsables	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques; Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Direction partenaire	Toutes les directions.	
Échéancier	31 mars 2022	

Action 2	Élaborer une procédure portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées.	Un processus de recrutement favorisant l'embauche des personnes handicapées est débuté impliquant le service de dotation, de développement organisationnel et le service santé afin de recruter et d'accommoder des candidats à l'externe et des employés à l'interne. • Un guide général est à 75% terminée; • Une procédure technique pour l'équipe DRHCAJ est terminée et mise en application; • La phrase d'accès à l'égalité en emploi dans les offres d'emploi a été modifiée pour être plus inclusif; • Des rencontres de promotion auprès des organismes d'aide à l'embauche ont été débutées ex.: SEMO pour l'embauche de personnes handicapées 20% des organismes ont été rencontrés donc objectif à poursuivre. Lorsque le candidat est déclaré inapte au questionnaire médical en lien avec l'emploi demandé, une collaboration a lieu afin de s'assurer que l'option des accommodements a été explorée ou encore pour évaluer les opportunités vers d'autres titres d'emploi. Des procédures et outils d'accommodements pour les employés ayant reçu une confirmation d'handicap en cours d'emploi suite : - à un accident de travail; - à une maladie. sont en cours de développement par le service santé. Des employés ont été rencontré et des accommodements ont eu lieu. Objectif partiellement atteint et reporté au plan 2022-2024.
Résultat attendu	Que l'établissement se dote d'une procédure découlant de la politique en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées.	
Indicateur de résultat	Adoption de la procédure par le comité de direction du CISSS CN	
Direction responsable	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	
Directions partenaires	Les directions ayant un rôle dans la politique.	
Échéancier	31 mars 2022	

Action 3	Réviser le processus de dotation afin d'identifier les facteurs qui pourraient faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées	Le processus interne pour la dotation des postes a été révisé et les employés du service consultés. Il est en constante amélioration en fonction des actions, résultats et obstacles qui se présentent. Objectif partiellement atteint et reporté au plan 2022-2024.
Résultat attendu	Processus de dotation révisé dans lequel on a inclus des mesures facilitant l'intégration à l'emploi des personnes ayant un handicap	
Indicateur de résultat	Document portant sur notre processus de dotation révisé et adapté	
Direction responsable	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	
Directions partenaires	Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Échéancier	31 mars 2022	

Orientation 2 : Information, sensibilisation, accès web et aux documents

Obstacle **:** Le comité du plan d'action à l'égard des personnes handicapées et le plan d'action sont méconnus des employés, des gestionnaires et des médecins du CISSS de la Côte-Nord

Objectif 1	**Sensibiliser le personnel à l'égard du rôle du CISSS de la Côte-Nord dans l'amélioration de la participation sociale des personnes handicapées**	Le plan d'action a été présenté : • CODIR; • CA; • Rencontre des gestionnaires (au moins 75% des gestionnaires CISSS CN); • Il y a eu un article paru dans l'INFO-CISSS qui présente les membres du comité et réfère au plan d'action; • Facebook des employés du CISSS CN. Objectif partiellement atteint et en continu afin de se faire connaître.
Action 1	Faire connaître le comité et le plan d'action à l'égard des personnes handicapées au personnel et aux partenaires concernés afin de susciter leur collaboration.	
Résultat attendu	Que les employés du CISSS de la Côte-Nord connaissent le comité et le plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	
Indicateur de résultat	Le nombre de rencontres et d'activités réalisées par le comité pour se faire connaître. Le nombre de capsules publiées dans l'Info-CISSS et dans l'intranet.	
Direction responsable	Direction des programmes de déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique (à titre de coordonnateur du plan)	
Directions partenaires	Toutes les directions	
Échéancier	30 décembre 2022	

Obstacle : Méconnaissance de la part de la population, du personnel et des partenaires du CISSS de la Côte-Nord des enjeux concernant les personnes handicapées et pouvant avoir un impact sur leur participation sociale

Objectif 2	**Sensibiliser la population, le personnel et les partenaires du CISSS de la Côte-Nord aux enjeux concernant les personnes handicapées et pouvant avoir un impact sur leur participation sociale**	Les directeurs et gestionnaires ont été sensibilisés via diverses rencontres (Codir et réunions de cadres). Une présentation des meilleures pratiques en emploi à la rencontre du soutien RH d'octobre. Présentation du Comité de suivi du plan d'action lors de l'activité du 3 décembre. Voir les activités de promotion ci-haut à l'orientation 1, objectif 2. Objectif en continu.
Action 1	Poursuivre les activités de sensibilisation de population lors de la semaine québécoise des personnes handicapées et la journée internationale des personnes handicapées.	
Résultat attendu	En collaboration avec les partenaires, réaliser des activités de sensibilisation lors de la semaine québécoise des personnes handicapées au début du mois de juin. En collaboration avec les partenaires, réaliser des activités de sensibilisation lors de la journée internationale des personnes handicapées tenue le 3 décembre de chaque année.	
Indicateur de résultat	Le nombre de reportages diffusés dans les différents médias. Le nombre d'activités réalisées.	
Direction responsable	Le Comité et la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	
Direction partenaire	Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Échéancier	En continu	

Objectif 3	**Sensibiliser et faire alliance avec les comités des usagers du CISSS de la Côte-Nord au sujet des enjeux et défis des personnes handicapées qui peuvent avoir un impact sur leur participation sociale**	Le comité des usagers pour la clientèle DITSADP est en restructuration et il y a seulement eu 1 rencontre avec l'agente de liaison en décembre 2021, les actions sont à poursuivre dans le prochain plan d'action. Objectif en continu.
Action 1	Développer des liens de collaboration avec les comités des usagers.	
Résultat attendu	Que les représentants des comités des usagers connaissent le plan d'action, le comité de suivi du plan d'action, les actions qui sont en cours; Que les représentants des comités des usagers puissent influencer le contenu du plan d'action lors de la révision de celui-ci.	
Indicateur de résultats	Le nombre de rencontres tenues avec les comités des usagers; Les propositions apportées par les comités des usagers.	
Direction responsable	Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Échéancier	30 décembre 2022	

Obstacle : Méconnaissance de la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services

Objectif 4	**Améliorer l'accès et l'adaptation des documents publiés par notre établissement en conformité avec la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées »**	Un registre afin de comptabiliser les demandes d'accès aux documents est élaboré. Année 2021-2022 = 0 demande d'accès aux documents. En continu.
Action 1	Faire connaître la politique *« L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées »*.	
Résultat attendu	Que les employés concernés s'approprient la politique et qu'ils puissent ainsi cibler des actions à mettre en place pour améliorer la conformité de nos publications.	
Indicateur de résultat	Le nombre de présentations de la politique par divers moyens (publication écrite, vidéo, présentation en personne, etc.)	
Direction responsable	Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques	
Direction partenaire	DITSADP	
Échéancier	30 décembre 2022	

Orientation 3 : Approvisionnement accessible

Obstacle : Méconnaissance par le personnel du CISSS de la Côte-Nord des obligations en matière de biens et services accessibles aux personnes handicapées

Objectif 1	**Se doter de balises claires en matière d'approvisionnement des biens et services pour les personnes handicapées**	Pour la directive interne en matière d'approvisionnement accessible, les approvisionnements ont mis à jour la politique connue du CODIR et nous avons rencontré l'ensemble des gestionnaires à l'automne 2021 pour faire connaître les balises et les applications de l'approvisionnement accessible pour les employés handicapés. Objectif presqu'atteint et reporté au plan 2022-2024.
Actions 1	Faire approuver au CODIR la directive interne en matière d'approvisionnement accessible.	
Résultat attendu	Le personnel connaît la Loi, la directive et applique les balises prévues dans ces documents de référence.	
Indicateurs de résultats	Dépôt de la directive au comité de direction; Répertorier le nombre de personnes à qui la directive et la Loi ont été présentées.	
Direction responsable	Direction des services techniques, de l'hôtellerie et de la logistique.	
Échéancier	30 juin 2021	

Orientation 4 : Accessibilité des installations de l'établissement

Obstacle : Difficulté de faire le suivi des aménagements réalisés afin de rendre nos installations complètement accessibles aux personnes handicapées

Objectif 1	**S'assurer que l'établissement a un portrait à jour sur l'accessibilité de l'ensemble de ses installations**	• Un nouvel outil a été développé par l'architecte DSTHL pour faciliter le travail des chefs des installations de l'ensemble des réseaux locaux de services (RLS) afin de cibler des actions d'amélioration en terme d'accessibilité; • L''établissement dispose d'un portrait de l'installation de l'hôpital de S-Î. Objectif non atteint dû à la pandémie et reporté au plan 2022-2024
Action 1	Présenter au CODIR la cueillette des informations permettant de faire le portrait sur l'accessibilité de toutes les installations	
Résultat attendu	L'établissement dispose d'un portrait de l'ensemble des installations.	
Indicateur de résultat	Le portrait est réalisé et déposé au CODIR.	
Direction responsable	Direction des services techniques, de l'hôtellerie et de logistique.	
Direction partenaire		
Échéancier	30 juin 2021	
Action 2	Rendre accessible l'ensemble des installations de l'établissement.	
Résultat attendu	Faire une liste des installations où des obstacles à l'accessibilité sont identifiés et déterminer des priorités.	
Indicateur de résultat	Dépôt de la liste des installations prioritaires au CODIR.	
Direction responsable	Direction des services techniques, de l'hôtellerie et de logistique.	
Échéancier	30 juin 2021	

Autre orientation :

Obstacle : Difficulté pour le comité de suivi sur le plan d'action à l'égard des personnes handicapées de bien cerner l'ensemble des obstacles à aplanir afin de faire du CISSS de la Côte-Nord un milieu plus inclusif

Objectif 1	**Enrichir l'expertise du comité de suivi du plan d'action par du vécu expérientiel au sujet de l'accessibilité des personnes handicapées à notre établissement**	Nous avons eu un usager partenaire tout le long de l'année 2021-2022, en fin d'année, les 2 sièges sont devenus vacants, nous sommes donc en recrutement. Objectif partiellement atteint et reporté au plan 2022-2024.
Action 1	Favoriser la participation des personnes handicapées dans la mise en place du plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	
Résultat attendu	Que le comité dispose de deux sièges réservés pour des personnes handicapées.	
Indicateur de résultat	Deux membres présentant un handicap siègent au comité.	
Direction responsable	Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Échéancier	30 mars 2022	

Action 2	Action non-prévue au plan, mais ajoutée en cours du plan 2021-2022 pour favoriser l'accessibilité aux services pour les personnes handicapées et faciliter l'intégration en emploi des personnes handicapées.	• En collaboration avec le SRIEQ, nous avons élaboré un processus pour faciliter la consultation au service des urgences des personnes ayant une DA. • Des IPads ont été fournis par le CISSS dans l'ensemble des urgences de la région.
Résultat attendu	Que les usagers et les employés handicapés puissent avoir accès de façon sécuritaire aux outils et aux équipements pour répondre à leurs besoins en contexte de pandémie.	
Indicateur de résultat	Les besoins sont comblés.	
Direction responsable	Direction des programmes en déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique	
Échéancier	En continu	

Nombre de plaintes :

Aucune plainte au sujet de l'accès à nos installations n'a été reçue dans la dernière année.

Adoption et diffusion du bilan annuel du plan d'action :

Le bilan annuel du plan d'action a été adopté par le Conseil d'administration (CA) du CISSS de la Côte-Nord en date du 26 janvier 2022. La version électronique sera disponible sous peu sur le site internet à l'adresse suivante : http://www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca/documentation/autres_publications/plans_daction.html.

Mise en œuvre et suivi :

Un groupe de travail composé des directions concernées par le plan s'assurera de sa mise en œuvre et de son suivi. Chaque direction est responsable de l'actualisation des objectifs sous sa gouverne. Le coordonnateur s'assure que les objectifs sont atteints. Il révise le plan d'action au besoin et s'assure de la publication d'un bilan annuel. Le comité s'est réuni à trois reprises dans la dernière année.

Composition du comité de suivi du plan d'action

Karine Landry DITSADP
Denis Tremblay DSTHL
Myriam Larrivée DSTHL
Geneviève Deschênes DSMQEPE
1 poste vacant secteur est

Nathalie Bourassa DRHCAJ
Isabelle Rioux DRI
Nancy Bilodeau DRHCAJ
Kristopher Baird DSTHL
1 poste vacant secteur ouest

CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CÔTE-NORD

www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca