

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
ORGANISATION ET SENSIBILISATION						
Lacune au niveau de l'accessibilité des communications	Mettre à niveau le site WEB, pour assurer l'appropriation des informations pour les personnes œuvrant à l'Institut, les candidats et à la clientèle.	Installer des outils informatiques sur le site WEB. Par exemple: logiciel grossissant les caractères, téléphone avec de grosses touches, traduction en LSQ, contact avec Institut Louis Braille et Nazareth, etc.)	À confirmer	Services informatiques Service des communications	31 mars 2025	Partiellement complété Seuls nos affichages de postes à l'externe portent des mentions à l'attention des personnes handicapées.
Absence de promotion et d'accessibilité à l'emploi pour les personnes présentant un handicap	Informar des postes accessibles aux personnes ayant un handicap et qui ne nécessitent pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle	Transmettre l'information auprès de l'organisme le ROSEPH	Deux fois	DRH	31 mars 2025	Partiellement complété Nous n'avons pas communiqué spécifiquement avec le Roseph, mais tous nos affichages de postes portent les mentions sur l'accès à l'égalité et invite les personnes handicapées à faire part de leurs besoins particuliers. Aussi, toutes nos entrevues d'embauche sont réalisées virtuellement, ce qui peut faciliter l'accès pour les personnes handicapées à nos postes à combler.

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
Peu de mesures pour accommoder et accompagner les personnes œuvrant à l'Institut présentant des handicaps	Établir les critères pour les embauches, intégration et mutation des personnes ayant un handicap (pas d'investissement majeur et ceux sans intervention physique auprès de la clientèle)	Développement d'outils d'accompagnement pour les gestionnaires. (Ententes avec le syndicat pour accommoder les employés)	Les situations avec des employés actifs ayant eu un accident de travail sont évaluées et des accommodements sont effectués si nécessaire	DRH	En continu	<i>Partiellement complété</i> Nous sommes en cours d'implantation d'un outil pré-emploi qui nous permettra d'identifier les exigences (physique ou psychique) de chacun de nos postes – ce qui nous aidera, à termes, à aider à accommoder les employés dès l'embauche.
Aucune mesure prévue pour les personnes ayant un handicap dans les situations d'urgence	Assurer une prise en charge pour les personnes avec un handicap lors de situations d'urgence.	Mise à jour des mesures d'urgence en intégrant les actions spécifiques pour les personnes œuvrant à l'Institut ou notre clientèle avec un handicap	Plan en élaboration	Coordonnateur des mesures d'urgence	31 mars 2025	<i>Complété</i> Les mesures d'urgence ont été mises à jour au cours de 2024-2025. Les employés ont été formés sur les mesures d'urgence.
Absence de sensibilisation à l'interne quant aux difficultés vécues par des personnes vivant avec des handicaps	Sensibiliser l'ensemble du personnel	Élaboration d'un comité de travail sur l'inclusion et la civilité incluant l'ensemble de la charte des droits et libertés qui viendraient englober les personnes vivant avec des handicaps	Politique élaborée	DRH Comité inclusion et civilité	31 mars 2025	<i>Partiellement complété</i> La Politique Équité, diversité et inclusion est en vigueur depuis le 15 mai 2024. Nous sommes dans le démarrage d'un Comité EDI qui remplacera le Comité inclusion et civilité.

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
<p>Les employés qui sont parents d'enfant ou d'adulte ayant un handicap ont des défis plus importants dans la conciliation travail-famille (gardiennage, équipements, dépenses, etc.)</p>	<p>Favoriser la rétention d'employés parents d'enfant ou d'adulte handicapé.</p>	<p>Avoir un portrait des proches aidants Intégration de préoccupations spécifiques aux proches aidants</p>	<p>Depuis 2019 des accommodements ont été faits et chaque nouvelle situation est évaluée pour répondre au besoin</p>	<p>DRH</p>	<p>31 mars 2025</p>	<p align="center">Complété</p> <p>Nous accommodons à la pièce ce type de demande. Nous avons une offre variée de différents types de congés prévus aux conventions collectives qui permettent aux parents d'enfants ou d'adultes handicapés de concilier travail et vie personnelle.</p>
<p>Politique de télétravail</p>	<p>Politiques pour offrir plus de flexibilité aux employés</p>	<p>Consultation du personnel pour cerner les problématiques et les solutions potentielles pour permettre le télétravail</p>	<p>Chaque situation est évaluée et les accommodements sont faits selon les besoins</p>	<p>DRH</p>	<p>En continu</p>	<p align="center">Complété</p> <p>La politique sur le télétravail existe depuis 2020.</p> <p>Les besoins particuliers sont analysés au cas par cas</p>
<p>Besoin de systématiser et de centraliser les informations suite à une plainte liée à l'absence d'accommodement.</p>	<p>Assurer l'analyse, la mise en place, le suivi et l'efficacité des accommodements déployés.</p>	<p>Mise en place des mesures et élaboration d'un plan d'action annuel</p>	<p>Processus mis en place</p>	<p>DRH et directions cliniques</p>	<p>31 mars 2025</p>	<p align="center">Partiellement complété</p> <p>Il existe tant pour les patients que pour les employés des procédures (non formalisées pour les employés) en vigueur au sein de l'établissement.</p>

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
						<p>Les demandes d'accommodement pour les employés sont traitées en respect de nos obligations sur les accommodements raisonnables et les patients ont aussi accès à la marche à suivre dans le Guide d'accueil des patients.</p>
<p>Plusieurs problèmes d'accès et d'obstacles physiques.</p>	<p>Systématiser l'intégration des mesures favorisant l'accès et réduisant les obstacles aux personnes à mobilité réduite. Par exemple : Porte coulissante et ascenseur</p>	<p>S'assurer que lors de développement ou de réfection d'immobilisation, une amélioration des conditions d'accès et une réduction des obstacles soient intégrées dans les plans et devis</p>	<p>Nombre de rénovation facilitant l'accès</p>	<p>Projets de construction majeurs à venir dans les prochaines années qui devront prendre en compte les handicaps des usagers ainsi que l'accommodement de futurs employés dans les années à venir</p>	<p>31 mars 2025</p>	<p align="center">Complété</p> <p>Certains de nos locaux ne pourront jamais être conformes à la norme d'accessibilité universelle puisque nous sommes dans un bâtiment qui se prête difficilement à la rénovation puisqu'il est construit en béton. Tout ce qui peut être amélioré lors de rénovation est pensé en fonction de l'accessibilité universelle.</p> <p>Des ajouts se font toutefois selon les besoins identifiés : une rampe d'accès a été installé pour accéder à la</p>

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
						<p>cour du paroiir et une toilette a été agrandie pour permettre l'accès aux personnes à mobilité réduite au RDC de l'Institut.</p> <p>Cependant, pour notre projet de construction majeur en cours, l'accessibilité universelle a été respectée pour tous les nouveaux locaux.</p>
<p>Aménagement des lieux lors de limitations fonctionnelles permanentes</p>	<p>Avoir la possibilité d'accommoder les postes de travail pour certaines limitations spécifiques</p>	<p>Visite d'un ergonome pour évaluer les améliorations à apporter</p>	<p>Des évaluations de postes sont effectuées en fonction des demandes 65 ont été réalisées</p>	<p>DRH</p>	<p>En continu</p>	<p align="center">Complété</p> <p>Dès lors que nous avons un besoin, nous déplaçons un ergonome dans nos locaux pour faciliter l'aménagement des lieux en lien avec les limitations fonctionnelles de nos employés.</p>
<p>Mobiliser les ergothérapeutes pour évaluations fonctionnelles et mobilisation</p>	<p>Évaluer les besoins de chaque patient dans leur environnement</p>	<p>Déterminer un plan de rencontre avec chaque patient puis un plan d'action pour chacun</p>	<p>Selon les besoins exprimés, des évaluations sont effectués</p>	<p>DSI-SM et DSP</p>	<p>En continu</p>	<p align="center">Complété</p> <p>Les actions se poursuivent en continu.</p>
<p>Impliquer le patient dans son plan de traitement</p>	<p>Prendre en considération les besoins et suggestions du patient</p>	<p>Rencontre avec le patient, étude de son milieu de vie et de son entourage</p>	<p>Mise en place de différents mécanismes ou outils depuis 2019 et chaque nouvelle</p>	<p>DSI-SM et DSP</p>	<p>En continu</p>	<p align="center">Complété</p> <p>Les actions se poursuivent en continu.</p>

Bilan 2024-2025

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance	État de réalisation au 31 mars 2025
			situation est évaluée pour répondre au besoin			Notamment, nous avons un bureau d'expérience patient qui se dédie à prendre les besoins du patient en considération.

Plan d'action 1^{er} avril 2025- 31 mars 2027

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance
Améliorer les lacune au niveau de l'accessibilité des communications	Mettre à niveau le site WEB, pour assurer l'appropriation des informations pour les personnes œuvrant à l'Institut, les candidats et à la clientèle.	Installer des outils informatiques sur le site WEB. Par exemple: logiciel grossissant les caractères, téléphone avec de grosses touches, traduction en LSQ, contact avec Institut Louis Braille et Nazareth, etc.)	Site web mis à jour facilitant la lecture des documents	Services informatiques Service des communications	31 mars 2027
Les employés qui sont parents d'enfant ou d'adulte ayant un handicap ont des défis plus importants dans la conciliation travail-famille (gardiennage, équipements, dépenses, etc.)	Favoriser la rétention d'employés parents d'enfant ou d'adulte handicapé.	Avoir un portrait des proches aidants Identification des préoccupations spécifiques aux proches aidants. Évaluer la pertinence d'une Politique en lien avec la « <i>proche-aidance</i> »	Portrait réalisé Préoccupation recensée Décision quant à la politique	DRH Comité EDI	31 mars 2027
Peu de mesures pour accommoder et accompagner les personnes œuvrant l'Institut présentant des handicaps	Assurer la sécurité des patients à mobilité réduite en cas de situation d'évacuation	Développement d'une procédure d'évacuation	Procédure rédigée Employés formés Patients informés	DRH	31 mars 2027
Politique de télétravail	Politiques pour offrir plus de flexibilité aux employés	Consultation du personnel pour cerner les problématiques et les solutions potentielles pour permettre le télétravail	Chaque situation est évaluée et les accommodements sont faits selon les besoins	DRH	En continu
Besoin de systématiser et de centraliser les informations suite à une	Assurer l'analyse, la mise en place, le suivi et l'efficacité des	Mise en place d'une procédure pour les employés	Rédaction de la procédure	DRH	31 mars 2027

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de suivi	Responsables	Échéance
plainte liée à l'absence d'accommodement	accommodements déployés.				
Plusieurs problèmes d'accès et d'obstacles physiques	Systématiser l'intégration des mesures favorisant l'accès et réduisant les obstacles aux personnes à mobilité réduite. Par exemple : Porte coulissante et ascenseur	S'assurer que lors de développement ou de réfection d'immobilisation, une amélioration des conditions d'accès et une réduction des obstacles soient intégrées dans les plans et devis : Pour chaque projet de construction à l'Institut prévoir l'accessibilité universelle qui est maintenant une obligation au Code du bâtiment. Pour chaque projet de rénovation, évaluer la possibilité d'introduire l'accessibilité universelle, lorsque possible (notre bâtiment étant limité en terme de modification puisque qu'il s'agit d'un construction vieillissante faite majoritairement de matériaux tel le béton)	Nombre d'évaluation en vue d'introduire l'accessibilité universelle lors de rénovation	Direction des services techniques	En continu
Mobiliser les ergothérapeutes pour évaluations fonctionnelles et mobilisation	Évaluer les besoins de chaque patient dans leur environnement	Déterminer un plan de rencontre avec chaque patient puis un plan d'action pour chacun	Selon les besoins exprimés, des évaluations sont effectuées	DSI-SM et DSP	En continu
Impliquer le patient dans son milieu de vie	Prendre en considération les besoins et suggestions du patient	Référer les directions au bureau expérience patient	Nombre de consultations auprès des patients	Bureau expérience patient en collaboration avec les directions concernées pour les mises en place des actions	En continu