

PRIORITÉS ET PLAN D'ACTION CRDI BSL

Période septembre 2003 – juin 2005

Priorité – objectif général	Stratégies de réalisation	Maître d'oeuvre	Échéance	Indicateur
<p>1. Que la clientèle âgée de 21 ans et plus reçoive :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'aide nécessaire au développement de ses capacités de travail et de son autonomie fonctionnelle pour qu'elle soit en mesure d'intégrer le milieu du travail; • le soutien approprié pour qu'elle puisse réaliser des activités valorisantes au sein de sa communauté lorsqu'elle n'est pas sur le marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluation de leur capacité de passage vers l'intégration en milieu de travail ▪ Évaluation des capacités, des besoins et aspirations des personnes (attentes des proches) ▪ Mise à jour du P.I. et du PSI ▪ Concertation de tous les partenaires liés à l'intégration communautaire dans les MRC ▪ Orientation et intégration vers un milieu approprié ▪ Appréciation des retombées pour l'usager 	<p>DSP</p> <p>DQ</p>	31-03-05	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de clients évalués ▪ % d'activités socioprofessionnelles en concordance avec le P.I. ▪ % de réorientation ▪ % de diversité et d'adresses différentes ▪ degré de satisfaction de la clientèle ▪ Indice de valeur ajoutée (à déterminer)
<p>2. Que la personne vivant avec un trouble envahissant du développement (TED) ait accès à une offre de service conforme aux orientations nationales, à l'entente de gestion et selon les ressources disponibles sur le territoire du Bas-Saint-Laurent</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Signature de l'entente de gestion entre le CRDI et la Régie régionale ▪ Élaboration de l'offre de services ▪ Assignation et formation du personnel ▪ Mise en place des services dans les MRC ▪ Diffusion au personnel et aux partenaires 	<p>DG</p> <p>DSP</p>	<p>30-09-03</p> <p>31-03-04</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'intervenants formés ▪ % de la clientèle visée ▪ degré d'atteinte des objectifs de l'entente ▪ degré d'intensité de service ▪ % des MRC visées ▪ % budget utilisé
<p>3. Que tous les intervenants du programme adaptation\soutien élaborent le plan d'intervention de chaque client conformément au processus d'intervention et au moyen du SIC DI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planification de la démarche dans chaque zone ▪ Rappel sur le processus d'intervention et la formulation d'objectifs ▪ Cueillette de données et formulation du Plan d'intervention (P.I.) ▪ Formation au SIC DI ▪ Rédaction du P.I informatisé 	<p>DQ</p> <p>DSP</p>	31-03-05	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de P.I. informatisés ▪ % de participation des familles ou des proches ▪ % d'intervenants formés
<p>4. Que tout le personnel dispose d'un encadrement des pratiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des orientations en collaboration avec le conseil multi 	DG	31-12-04	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publication des orientations ▪ Nombre de plan de supervision réalisé ▪ Diversité des moyens

de gestion et des pratiques cliniques conformément aux orientations du centre	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des moyens disponibles • Réalisation du plan de supervision de chaque intervenant • Élaboration d'un plan individuel de développement 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Degré de satisfaction du personnel
5. Que les familles naturelles aient accès à un service de répit uniforme sur tout le territoire BSL et selon les ressources disponibles	<ul style="list-style-type: none"> • Détermination des besoins des familles • État de situation du fonctionnement actuel avec la régie régionale et les CLSC • Élaboration d'une offre de service • Diffusion auprès des familles et des partenaires 	DG DSP	31-03-05	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de ressources disponibles ▪ % de la clientèle visée ▪ disponibilité du service ▪ % des MRC visées • % budget utilisé
6. Que le personnel du programme socioprofessionnel et résidentiel ait une description de tâches adaptée à l'évolution des services et à l'approche client en vigueur au centre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recension des postes et des types de tâches concernés. ▪ Réévaluation des postes ▪ Rédaction des postes sous l'angle produit-client-fournisseur ▪ Validation des descriptions réalisées ▪ Ajustement des tâches au besoin 	DRPSA	30-11-04	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de postes réévalués ▪ nombre d'activités de validation
7. Que la personne déficiente intellectuelle âgée de 20 ans et moins ait accès à une offre de service conforme à la politique en D.I. et selon les ressources disponibles sur le territoire du Bas-Saint-Laurent	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse comparative (<i>benchmarking</i>) ▪ Consultation interne ▪ Rédaction de l'offre de service ▪ Diffusion au personnel et aux partenaires ▪ Mise à jour du personnel ▪ Actualisation de l'offre de service 	DSP	30 -01-04 30-06-04	<ul style="list-style-type: none"> • Publication de l'offre de service • Nombre d'activités de consultation et de concertation • % de la clientèle visée et desservie • % du personnel touché
8. Que le personnel ait l'accompagnement et les outils nécessaires à réalisation de la «démarche d'agrément» et l'actualisation de « Projets qualité », selon le <i>Modèle de la gestion continue de la qualité</i> en vigueur au centre	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisation de la démarche d'agrément du CQA ▪ Diffusion des <i>outils qualité</i> ▪ Élaboration de « Projets qualité » ▪ Détermination d'indicateurs de qualité et de gestion pour chaque programme 	DQ	31-03-05	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets qualité réalisés • % du personnel impliqué • représentativité des MRC • % des programmes touchés

<p>9. Que les personnes adultes présentant des troubles graves du comportement (TGC) aient accès à une offre de service conforme à leurs besoins, à la politique en D.I. et selon les ressources disponibles sur le territoire du Bas-Saint-Laurent</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse comparative (<i>benchmarking</i>) • Élaboration de l'offre de service • Consultation interne • Diffusion au personnel et aux partenaires • Formation du personnel • Actualisation de l'offre de service 	<p>DSP</p>	<p>31-03-05</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité de l'offre de service • Nombre d'activités de consultation et de concertation • % de la clientèle visée et desservie
<p>10. Que le personnel dispose de politiques et règlements conformément aux lois en vigueur</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Révision des politiques échues ▪ Élaboration et mise à jour des règlements requis par la législation ▪ Publication sur l'Intranet ▪ Disponibilité auprès des personnes pivot ▪ Appropriation du personnel 	<p>DG DQ</p>	<p>30-01-04 7 jrs après leur adoption</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % de politiques révisées ▪ nombre de personnes touchées ▪ respect des échéanciers
<p>11. Le personnel et les collaborateurs ont accès à des activités de reconnaissance de leur implication dans la réalisation de la mission du centre auprès de la clientèle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation du colloque interne prévu à chaque automne ▪ Attribution annuelle de 4 « Bourses à l'innovation » à chaque automne ▪ Remise des « Prix Lyne Renaud » à chaque printemps 	<p>DSP DRPSA DQ</p>	<p>Annuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nbre de participants, représentativité MRC, évaluation des participants ▪ Nbre de candidatures, alternance MRC ▪ Représentativité des zones, diversité des projets et du personnel
<p>12. Que les réseaux partenaires aient une compréhension partagée de leurs responsabilités liées à la politique D.I., aux orientations nationales TED et actualisent le plan d'action qui l'accompagne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identification des partenaires prioritaires • Diffusion des orientations nationales et régionales • Élaboration de protocole de collaboration • Diffusion au personnel 	<p>DG</p>	<p>31-03-05</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de protocole signé • Nombre d'activités de diffusion réalisées • Plan de communication