



CENTRE DE RÉADAPTATION
EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE
de QUÉBEC



TOUTE LA VALEUR DU MONDE

PLANIFICATION STRATÉGIQUE
2007 - 2012

Planification stratégique 2007 – 2012

Centre de réadaptation
en déficience intellectuelle
de Québec

Le document « Planification
stratégique 2007 - 2012 » est
une publication du CRDI de Québec.

Adaptation et rédaction des contenus
Service des communications

Publication
Novembre 2007



Orientations stratégiques 2007-2012

Les orientations stratégiques ont été adoptées par le conseil d'administration du CRDI de Québec pour les cinq prochaines années, à la suite d'un processus de consultation dans l'organisation et auprès des instances et selon la conjoncture de l'organisation des services que ce soit au plan local, régional ou national.

Notre raison d'être en tant que centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) est d'offrir des services spécialisés d'adaptation, de réadaptation et d'intégration sociale aux personnes présentant une déficience intellectuelle (DI) ou un trouble envahissant du développement (TED), associé parfois à d'autres types de déficiences (physique ou sensorielle) ou à d'autres troubles, tels que les troubles graves du comportement. Aussi, le CRDI de Québec accompagne et soutient l'entourage de ces personnes.



Notre vision

D'ici les cinq prochaines années, nous souhaitons que le CRDI de Québec soit reconnu comme étant :

- une organisation dynamique et innovante à l'égard des services spécialisés d'adaptation et de réadaptation qu'il dispense à sa clientèle, afin d'en favoriser la participation sociale en cohérence avec sa mission, avec l'offre de service des partenaires et celle en DI-TED au niveau provincial et avec les orientations ministérielles ;
- une organisation soutien-conseil spécialisée à l'égard de sa clientèle (usagers, familles, proches et partenaires de la région) de par *la recherche, la formation et l'information aux partenaires.*

Nos valeurs et notre conception de la gestion

Nos valeurs organisationnelles, celles qui orientent nos actions à l'interne et qui teintent nos rapports à l'externe avec nos divers clients : le respect, l'autodétermination, la tolérance, le partenariat, la collaboration et l'ouverture.

Nos valeurs de gestion, ce que nous valorisons dans notre organisation à l'égard de nos ressources humaines et de nos décisions de gestion : la solidarité, la confiance, le respect mutuel, la responsabilité, la croyance, la considération et la reconnaissance de nos ressources humaines.

Nos valeurs cliniques, ce qui guident nos interventions : la considération et la reconnaissance de la personne comme étant un individu à part entière ; des croyances ancrées dans le potentiel et dans l'autodétermination de la personne, dans sa capacité de faire des choix, de jouer un rôle actif et valorisant ; dans l'importance d'avoir un réseau social ; le respect de la personne dans sa globalité, soit l'ensemble de ses besoins et de son potentiel, ainsi que l'exercice des droits pour tous, quel que soit la déficience ou le niveau de fonctionnement.

Grandes orientations

Nos grandes orientations pour les cinq prochaines années

Orientation

01

La spécialisation de notre offre de service

Orientation

02

Le développement des compétences et la délimitation des rôles, des attentes et des responsabilités

Orientation

03

La collaboration intra et inter-équipe, ainsi que le partenariat

Orientation

04

L'amélioration continue de la qualité

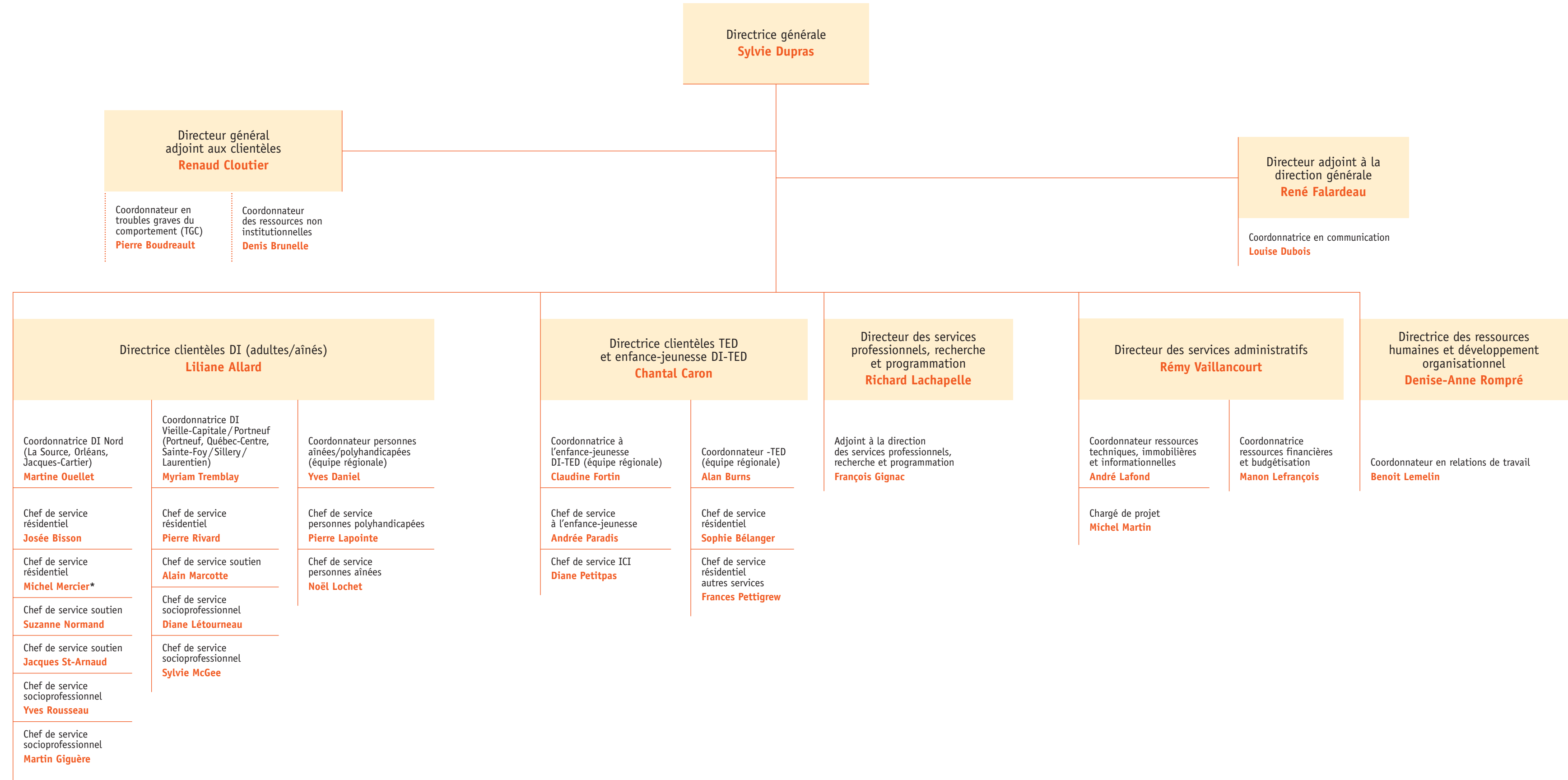
Orientation

05

Une communication ouverte et transparente



Structure d'encadrement



*Michel Mercier en remplacement de Ginette Perron

Nos axes d'intervention en lien avec ces grandes orientations

01 Orientation La spécialisation de notre offre de service

- Actualiser la structure organisationnelle des services à la clientèle et actualiser la structure des services soutien.
- Procéder à des activités visant l'appropriation de la mission, des valeurs, des orientations cliniques et stratégiques.
- Contribuer à l'actualisation du projet clinique dans la région.
- Actualiser l'offre de services spécialisés, en se référant aux paramètres et aux standards de pratique.
- Effectuer un exercice de réallocation budgétaire visant le développement de la spécialisation.

02 Orientation Le développement des compétences et la délimitation des rôles, des attentes et des responsabilités

- Procéder à la révision du plan de développement des ressources humaines (PDRH).
- Revoir le processus d'appréciation du rendement du personnel d'encadrement.
- Préciser les fonctions et les résultats attendus par titre d'emploi.
- Développer et consolider l'expertise par la mise en place d'un plan de développement en lien avec la vision organisationnelle, en s'arrimant en cohérence avec les maisons d'enseignement et en élaborant le cadre de supervision clinique.

03 Orientation La collaboration intra et inter-équipe, ainsi que le partenariat

- Revoir la collaboration interne, le fonctionnement des comités, leur composition, leur mandat, et diffuser les résultats de leurs travaux.
- Mettre en place des mécanismes favorisant une dynamique patronale-syndicale gagnant-gagnant et prévoir leur implication dans les comités sur l'organisation du travail.
- Préciser les mécanismes de collaboration avec les partenaires selon la nouvelle vision du CRDI de Québec, développer et consolider les liens avec les partenaires et évaluer l'efficacité de notre partenariat.



04

Orientation

L'amélioration continue de la qualité

- Assurer le suivi et l'actualisation du plan d'amélioration des services et de la sécurité du personnel.
- Actualiser les recommandations du rapport à la suite de la visite d'appréciation de la qualité des services dispensés aux usagers vivant en ressources non institutionnelles.
- Assurer le suivi et l'actualisation des recommandations du Protecteur du citoyen.
- Assurer le suivi et l'actualisation du plan d'amélioration de l'agrément 2006-2009 et réaliser le renouvellement de l'agrément.
- Actualiser les recommandations du comité de gestion des risques.
- Mettre en place le mécanisme de suivi de l'amélioration continue de la qualité et de la performance organisationnelle par l'implantation d'un tableau de bord clinique et administratif.
- Réfléchir à un modèle de qualité de vie au travail et améliorer la présence au travail et la satisfaction au travail.
- Développer une culture de recherche.
- Mettre en place le mécanisme d'évaluation de l'impact de nos programmes et de nos interventions.
- Effectuer le suivi de l'entente de gestion et du plan de conservation des fonctionnalités immobilières.
- Mettre en place le cadre global de gestion des actifs informationnels, améliorer le soutien informatique au personnel et se doter d'un plan directeur informatique.
- Revoir les règlements, les politiques et les procédures de l'organisation.

05

Orientation

Une communication ouverte et transparente

- Élaborer et actualiser le plan de communication, revoir le visuel de l'établissement.
- Intégrer nos valeurs de gestion dans nos communications.
- Améliorer la communication avec les parents.

SIÈGE SOCIAL

CRDI de Québec
19080, boul. Henri-Bourassa
Québec (Québec) G1G 4B3

Téléphone: **418 683 2511**
Télécopieur: **418 683 9735**

www.crdiq.qc.ca
