

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES (PAPH)

2022-2025

Adopté par le comité de direction du CISSS de la Montérégie-Ouest le
6 décembre 2022

Table des matières

1.	MISE EN CONTEXTE.....	3
2.	PORTRAIT DU CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST.....	4
3.	PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2022-2025.....	6
4.	COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT ET CONSULTATIONS PAPH.....	13

1. Mise en contexte

L'adoption de la Loi modifiant la gouvernance et l'organisation du réseau de la santé et des services sociaux a entraîné de nouvelles responsabilités pour les établissements au regard de la mise en œuvre 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).

Article 61.1

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

Article 1.2

La notion de personne handicapée est ainsi définie par la loi : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » Cette même loi rappelle l'importance de permettre aux personnes ayant des limitations de participer aux décisions qui les concernent.

Dans un but de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap, et afin de respecter l'esprit de la loi, le Centre intégré de santé et de Services sociaux (CISSS) de la Montérégie-Ouest s'est engagé depuis 2017, dans une démarche empreinte de collaboration entre les usagers, les partenaires externes et les diverses directions de son établissement, afin d'identifier les enjeux à l'intégration et par conséquent divers moyens à mettre en œuvre pour surmonter ces obstacles.

Depuis le dépôt du premier PAPH, malgré des avancées positives, des enjeux perdurent et le CISSS de la Montérégie-Ouest demeure soucieux de favoriser l'intégration des personnes handicapées. L'implication d'une majorité de directions passera pour ce nouveau plan triennal à une implication de toutes les directions pour l'actualisation des mesures et des actions identifiées à l'intérieur de ce plan.

2. Portrait du CISSS de la Montérégie-Ouest

Notre mission : maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population québécoise en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

Notre vision : des soins de santé et des services accessibles et efficaces qui s'adaptent aux besoins des Québécois.

Nos ambitions : le CISSS de la Montérégie-Ouest réalise ses ambitions en osant innover dans ses façons de faire et ainsi, il se démarque et rayonne par :

- L'excellence de son offre de soins et services intégrés de proximité axée sur l'interdisciplinarité, l'accessibilité et l'adaptation aux besoins de sa population;
- Son courage à questionner et améliorer ses pratiques professionnelles, cliniques et de gestion;
- La reconnaissance de la contribution de son personnel et la mise en place de pratiques de gestion humaines;
- La force de ses liens avec ses partenaires.

Nos valeurs :



Bienveillance

Démontrer un souci pour les autres et entretenir des relations basées sur l'écoute et des échanges courtois qui témoignent du respect de tous.



Collaboration

Travailler ensemble, communiquer nos idées et encourager le partage d'expertise entre nous tous dans le but d'atteindre nos résultats collectifs



Engagement

S'impliquer et contribuer activement pour concrétiser nos ambitions, respecter nos obligations professionnelles et développer un sentiment d'appartenance fort.



Audace

Se donner un espace pour innover dans nos façons de faire, afin de réaliser nos ambitions.



Cohérence

Décider et agir avec pertinence et équité et être solidaire envers nos orientations communes.

Cinq valeurs fondamentales, interdépendantes et en équilibre sur lesquelles nous nous appuyons pour guider l'ensemble de nos actions.

Bien plus que des mots, chaque valeur est accompagnée par un énoncé précis et se traduira dans nos gestes, nos décisions et nos relations, tant avec la clientèle qu'avec nos collègues.



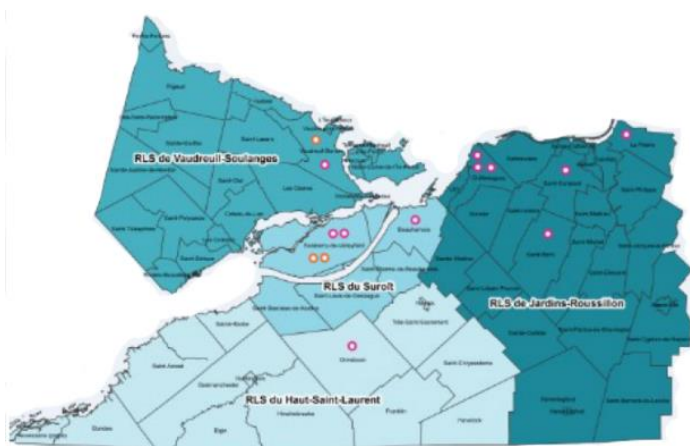
Le CISSS Montérégie-Ouest, en chiffres (novembre 2022)

UN VASTE TERRITOIRE AVEC UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Le CISSS de la Montérégie-Ouest répond aux besoins de **488 121 citoyens**.

Le réseau de service (RTS) de la Montérégie-Ouest compte 4 réseaux locaux de services (RLS) :

- RSL Vaudreuil;
- RLS Suroît;
- RLS Haut Saint-Laurent;
- RLS Jardins Roussillon;



Le CISSS de la Montérégie-Ouest détient un mandat régional pour les services spécialisés en déficience physique (motrice, langagière et auditive), déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme ainsi que pour les services spécialisés en dépendance.



Ressources humaines

10 600 EMPLOYÉS → **DONT 400** GESTIONNAIRES
RÉPARTIS DANS 21 DIRECTIONS

2 500

Personnel en soins

2 900

Personnel de la santé et des services sociaux

3 300

Paratechniques, services auxiliaires et de métier

1 500

Personnel administratif

350 et +
Organismes
communautaires
en Montérégie

552
médecins

284

Omnipraticiens

1 Comité des usagers du Centre intégré (CUCI)

7 Comités des usagers de proximité (+1 à venir)

268

Spécialistes



Installations

118 installations et 18 groupes de médecine de famille (GMF), dont :

3+1

HOPITAUX

Anna-Laberge : 258 lits
Suroît : 241 lits
Barrie Memorial : 42 lits
Vaudreuil-Soulanges (en construction) : 404 lits

11+2

CHSLD

CHSLD : 11 (1 062 lits)
Maisons des aînés et alternatives : 2

12

CLSC

4

Centres de services ambulatoires

43

Centres de réadaptation en DI-TSA

3

Centres de services ambulatoires en santé mentale

15

Centres de réadaptation en déficience physique

1

Groupe de médecine de famille universitaire

11

Centres de réadaptation en dépendance

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer au site : <https://www.santemonteregie.qc.ca/ouest>

3. Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2025

SENSIBILISATION - PROMOTION								
Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicaps	Sensibiliser tous les employés et gestionnaires du CISSMO quant aux réalités des personnes en situation de handicap	- Diffusion de la formation « <i>Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap</i> » disponible sur l'ÉNA au personnel ciblé - Ajouter cette formation à celles prévues à l'intégration des nouveaux employés pour le personnel ciblé	Nombre de personnes formées par direction / établissement	À déterminer	Toutes les directions concernées	X	X	X
		Réaliser un atelier de sensibilisation aux réalités des personnes en situation de handicap (volet employés et volet usagers)	Nombre d'ateliers de sensibilisation réalisées	DPD (SSAPAC) DPSMD DirComm Comité PAPH	Toutes les directions			X
		Réaliser une marche exploratoire avec des représentants de chaque direction concernée (à préciser)	100% des marches prévues sont réalisées	SSAPAC / Comité PAPH	Toutes les directions	X	X	X
		- Continuer à souligner la Semaine des personnes handicapées (juin) et la Journée internationale des PH (décembre) - Élaboration d'un calendrier annuel de thématiques à souligner et l'intégrer dans le discours organisationnel	Nombre d'interventions effectuées	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions concernées	X	X	X
		Diffuser de l'information pertinente sur la réalité des personnes handicapées : - Capsule de sensibilisation pour briser différents mythes qui perdurent concernant l'employabilité - Fiches sur l'embauche des personnes handicapées produites par la Table sur l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées des Laurentides (TIMEPHL).	Nombre de capsules ou de fiches diffusées	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions		X	X

Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Méconnaissance des engagements / actions posés par le CISSMO à l'égard des personnes handicapées	Faire connaître le PAPH à l'ensemble du personnel du CISSMO, aux partenaires et à la population	Création d'une page dédiée au PAPH sur l'Intranet (sous la DG) et sur le site web Santé Montérégie pour regrouper l'information à diffuser	Page principale et pages secondaires disponibles sur Intranet Pages web disponibles sur SantéMontérégie	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions	X		
		Mise en place d'un canevas permettant la participation de chaque direction du CISSMO au contenu de la page Intranet	Canevas disponible et utilisé	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions	X	X	X
		Diffusion d'une présentation PowerPoint sur le PAPH intitulée « La force d'un PAPH »	PPT diffusé dans chaque direction / chaque équipe	Toutes les directions	Comité PAPH	X		
		Intégrer le lien vers la page Intranet PAPH dans le guide du nouvel employé	Guide ajusté	Comité PAPH	À déterminer	X		
		Identifier des gestionnaires « répondants PAPH » dans chaque direction	Liste à jour disponible	Toutes les directions	Comité PAPH	X		
		Auditer le niveau de connaissances des employés du CISSMO par le biais de courts questionnaires sur l'Intranet à des moments ciblés (à intégrer au plan de communication)	Nombre de personnes ayant complété le sondage et % atteint	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions		X	X
		Ajouter un point statutaire au comité de concertation des directeurs adjoints (CCDA) (3 fois par année, à ajuster selon le besoin)	90% des points statutaires ont lieu	Adjointe à la DPD	CCDA Comité PAPH	X	X	X
		Présentation des enjeux à l'avancement du plan d'action au comité de direction (si requis)	Nombre de présentations requises	Adjointe à la DPD	Directeur DPD Comité de direction (CoDir)	X	X	X
Le comité PAPH et son rôle sont peu connus dans l'organisation	Préciser par écrit le rôle du comité PAPH et le diffuser à l'ensemble des employés et gestionnaires du CISSMO	Structurer le comité PAPH : • Mandat du comité • Représentation attendue des différentes directions • Rôles et responsabilités de chaque membre du comité • Fréquence des rencontres	Document écrit disponible	Comité PAPH	Comité de direction (CoDir)		X	
		Convenir du rôle joué par le comité PAPH auprès de l'organisation et des directions	Document écrit disponible	Comité PAPH	Comité de direction (CoDir)		X	
		Diffuser les documents élaborés	Documents déposés sur la page PAPH de l'intranet	DirComm	Comité PAPH		X	

ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL (embauche, conditions de travail et maintien en emploi)								
Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Méconnaissances des mesures disponibles en lien avec le programme d'accès à l'égalité à l'emploi	Référer aux mesures au besoin	Élaborer un document officiel au CISSSMO portant sur l'intégration en emploi des PH (à l'embauche, en cours d'emploi, au retour d'une absence invalidité)	Document disponible	DRHDOAJ	Comité PAPH Toutes les directions Comité de direction (CoDir)		X	X
		Identifier des modalités de soutien disponibles aux gestionnaires lors de l'accueil d'employés en situation de handicap	Modalités de soutien identifiés	DRHDOAJ (PPMÉT et GIPAT)	Comité PAPH Toutes les directions	X		
		Tenir les gestionnaires, employés et instances syndicales informés des mesures de soutien disponibles au CISSSMO	Modalités de soutien disponibles diffusées	DRHDOAJ	Comité PAPH Toutes les directions	X		
		Arrimer le PAPH avec les actions complémentaires en cours au sein de l'organisation entre autre, par le comité portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion (comité DÉI) au CISSSMO	Arrimage fait	Comité PAPH	Comité DÉI	X		
Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au CISSSMO - obligation d'accommodement	Référer aux mesures au besoin	Recenser les différents programmes et modalités d'accessibilité et d'intégration à l'emploi existants	Recensement disponible	Partenaires externes (SEMO)	Comité PAPH DRHDOAJ	X		
		Sensibiliser les gestionnaires aux programmes et modalités d'accessibilité et d'intégration à l'emploi disponibles	Information disponible	DRHDOAJ (PPMÉT, SAC, Dotation, GIPAT)	Comité PAPH	X		
		Recenser l'information concernant les mesures de soutien et d'accommodement disponibles pour les employés du CISSSMO	Nombre de capsules d'information transmises	DRHDOAJ (PPMÉT, Dotation, GIPAT)	Comité PAPH Toutes les directions		X	
		Faire la promotion des mesures de soutien et d'accommodement disponibles à l'ensemble du personnel du CISSSMO	Information diffusée sur la page Intranet PAPH et dans le Logibec (section carrière)	DRHDOAJ (PPMÉT)	Comité PAPH Toutes les directions		X	
		Diffuser des expériences positives d'intégration en emploi au sein de notre établissement, auprès de nos partenaires et à l'ensemble de la population	Diffuser 3 expériences	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions			X

Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Manque de clarté entourant les démarches à faire pour assurer aux PH un environnement et des outils de travail fonctionnels selon leur situation de handicap, et ce, tant pour employés que pour les gestionnaires	Faciliter l'accueil et l'intégration des employés ayant déclaré un handicap	S'assurer que le processus d'accueil des nouveaux employés puisse être adapté à tout employé en situation de handicap (pour guider cette mesure: Le guide INCLUVIS Vers des pratiques inclusives en employabilité des personnes en situation de handicap du CRISPESH)	Processus d'accueil adaptable	DRHDOAJ	Comité PAPH Toutes les directions		X	
		Mettre en place une trajectoire pour l'employabilité des personnes en situation de handicap au CISSMO	Trajectoire disponible	DRHDOAJ (PPMÊT, GIPAT, Dotation, SAC)	Comité PAPH Toutes les directions	X		
		S'assurer que les personnes concernées connaissent les ressources disponibles pour soutenir la mise en place d'adaptations nécessaires dans les diverses phases d'embauche	Ressources diffusées page intrant PAPH – section carrière du Logibec (au besoin)	Comité PAPH DirComm	Toutes les directions		X	
		Recenser les enjeux des conventions collectives et des politiques et procédures du CISSMO liés à l'embauche et à la rétention des personnes handicapées et identifier les impacts	Enjeux et impacts recensés	Comité PAPH DRHDOAJ	Toutes les directions			X
		Revoir le processus d'embauche et d'intégration à l'emploi de PH à partir de « cas-traceurs » afin de mettre en évidence les difficultés rencontrées et les aspects qui ont bien fonctionné afin d'en dégager des pistes d'amélioration	3 cas-traceurs documentés	Groupe de travail (DRHDOAJ / DPD / PSMD)	Toutes les directions	X	X	X
Méconnaissance quant aux éléments à considérer lors de l'embauche des personnes handicapées	Augmenter l'embauche de personnes handicapées	Formation pour le personnel à la dotation sur les risques de discrimination en ce qui a trait aux descriptions de tâches et aux exigences d'emploi (ex. : Commission des droits de la personne et de la jeunesse)	Nombre de formations suivies	DRHDOAJ (dotation ext.)	Comité PAPH		X	
		Participation d'un représentant de la DRHDOAJ à la table régionale d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées de la Montérégie TRIMEPHM	Personne nommée	DRHDOAJ (dotation ext.)	Comité PAPH	X		
Faible représentativité des PH reconnues officiellement à l'emploi de l'établissement	Favoriser l'inclusion des personnes handicapées à l'emploi du CISSMO	Convenir de la façon de comptabiliser l'intégration en emploi des personnes handicapées au CISSMO	Procédure convenue et diffusée aux instances concernées	DRHDOAJ	Comité PAPH Comité DÉI	X		
		Rendre disponible les exigences générales liées aux titres d'emploi de l'établissement	Exigences générales documentées et disponibles	DRHDOAJ	Toutes les directions	X	X	X
		Rendre disponible une procédure pour soutenir l'analyse des exigences spécifiques aux différents secteurs par les gestionnaires concernés	Procédure disponible et diffusée	DRHDOAJ	Toutes les directions		X	X
		Revoir les offres d'emploi afin qu'elles soient dans un langage accessible à tous	Offres d'emploi revues	DRHDOAJ (dotation ext.)	Comité PAPH Toutes les directions	X	X	X

		Revoir les exigences « accessoires » associées aux offres d'emploi du CISSSMO visant à réduire les barrières à l'embauche de PH et permettre des accommodements lorsque possible	Offres d'emploi revues	DRHDOAJ (dotation ext.)	Comité PAPH Toutes les directions	X	X	X
		Revoir le processus d'accueil des stagiaires du CISSSMO afin de soutenir une approche adaptée aux PH	Processus d'accueil revu	DRHDOAJ DSMREU DSIREU	Comité PAPH Toutes les directions			X
		Participer au projet « duo-emploi » durant la semaine des personnes handicapées	3 duo-emploi réalisés	Comité PAPH	DRHDOAJ Toutes les directions			X
ADAPTATIONS AUTRES SUSCEPTIBLES D'AVOIR UNE INCIDENCE SUR DES PERSONNES HANDICAPÉES								
Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Difficulté à comprendre les messages sur les boîtes vocales (BV) du CISSSMO car souvent le débit est trop rapide	Assurer un débit adéquat sur les BV du CISSSMO afin de permettre à tous de bien comprendre	Diffuser une capsule de sensibilisation pour assurer des messages accessibles sur les BV	Capsule diffusée	Comité PAPH	DPD DRIM		X	
		Effectuer un audit de BV pour vérifier le taux de conformité	Taux de conformité des BV audités	Comité PAPH	DPD DRIM			X
Difficulté à déterminer le nombre de PH embauchées annuellement et en poste au CISSSMO afin d'avoir un portrait réel de la situation	Clarifier le processus de déclaration d'handicap pour les employés en poste au CISSSMO	Diffuser la capsule vidéo de la Commission des droits de la personne « qu'est-ce que le questionnaire d'auto-identification »	Capsule diffusée	DirComm Comité DÉI	Comité PAPH	X		
		Ajuster le questionnaire d'auto-identification des groupes visées proposé par la Commission des droits de la personne « l'accès à l'égalité en emploi » au CISSSMO (dont les personnes handicapées)	Questionnaire ajusté	DirComm Comité DÉI	Comité PAPH	X		
		Faire une campagne de sensibilisation afin de promouvoir la complétion du questionnaire d'auto-évaluation auprès des employés (qu'est-ce qu'un handicap, à quoi cela servira, impacts potentiels)	Diffuser annuellement le questionnaire à tous les employés	Comité DÉI Comité PAPH DirComm	Toutes les directions	X	X	X
		Inviter les employés à déclarer leur handicap en cours d'emploi, s'il y a lieu	Moyen identifié pour la déclaration en cours d'emploi	DRHDOAJ (GIPAT)	Comité PAPH Toutes les directions			X
Perte d'information, difficulté à transmettre ou à trouver l'information	Communiquer efficacement les actions liées au PAPH	Élaboration d'un plan de communication associé au PAPH	Plan de comm. élaboré	Comité PAPH	DirComm	X		
		Effectuer un bilan annuel des activités de communication réalisées	Bilan annuel (nombre, %)	Comité PAPH	DirComm	X	X	X

ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS								
Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Les diverses installations du CISSSMO ne sont pas toutes adaptées pour les personnes handicapées	Favoriser des lieux sans obstacle (accessibles)	Terminer la rédaction et rendre disponible le guide sur l'accessibilité universelle	Disponibilité du guide sur la page intranet PAPH	DPMI DPD	Comité PAPH	X		
		Favoriser l'utilisation du guide sur l'accessibilité universelle lors de projets de rénovations, modifications ou nouveaux contrats à octroyer, en complémentarité avec les « Normes de conception sans obstacle de la RBQ » utilisé actuellement	Guide utilisé par le personnel concerné	DST DMPI	Comité PAPH DPD (SSAPAC)		X	X
		Selon le requis, référer: - Aux fiches techniques dédiées à l'accessibilité - Au service de consultation du SSAPAC de la DPD - À l'expertise clinique de la DPD en fonction des besoins	Nombre de consultations à la DPD (SSAPAC, programmes cliniques)	DST DPMI	DPD (SSAPAC / prog. cliniques)	X	X	X
		Rendre l'information sur l'accessibilité des installations du CISSSMO disponible sur le site web et intranet concernant les commodités de base : stationnement, entrée principale, toilette, accueil	Information disponible sur le site web et intranet	Comité PAPH	Toutes les directions (personnes à cibler)	X	X	X
		Identifier les sources de financement disponibles pour réaliser des travaux visant à rendre les sites conformes au niveau de l'accessibilité selon l'état de situation effectué	Sources de financement identifiées	Comité PAPH	DST	X		

MESURES D'ADAPTATION AUX SITUATIONS PARTICULIÈRES (situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile)								
Obstacles	Objectifs	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsable	Collaborateurs	Échéancier		
						22-23	23-24	24-25
Les plans de mesures d'urgence en vigueur actuellement ne prévoient pas de mesures particulières pour les personnes handicapées	Assurer la sécurité des personnes handicapées lors des situations d'urgence	Identification des protocoles en vigueur pour lesquels des actions doivent être prévues afin d'assurer la sécurité des personnes handicapées	Protocoles identifiés	DG (CMUSC)	Comité PAPH	X		
		Révision de chacun des protocoles pour lesquels des actions ont été identifiés comme étant nécessaires	Protocoles ciblés révisés	DG (CMUSC)	Comité PAPH	X		
		Mise à jour des plans d'urgence afin d'intégrer les actions convenues	Plans d'urgence mis à jour	DG (CMUSC)	Toutes les directions concernées		X	X

4. Comité de travail permanent et consultations PAPH

Au CISSS de la Montérégie-Ouest, le promoteur du PAPH est **Jean-Marc Ricard**, directeur des programmes déficience.

Le comité permanent PAPH est constitué de représentants de plusieurs directions :

- **Antoine Chaput**, conseiller cadre, Direction logistique (DL);
- **Zakaria El Maraghi**, conseiller en bâtiment – planificateur de maintenance, Direction des services techniques (DST);
- **Marie-Ève Garon**, adjointe au directeur des programmes Déficiences, Direction des programmes Déficiences (DPD) et responsable du plan d'action pour le CISSS de la Montérégie-Ouest 2022-2025;
- **Gaétane Gobeil**, usagère présentant une déficience;
- **Christine Larrivée**, agente de communication et de liaison - chef d'équipe, SDEM SEMO Montérégie (Service d'aide à l'emploi et de placement en entreprise pour personnes handicapées);
- **Andrée Morissette**, organisatrice communautaire, service de soutien aux partenaires et à la communauté, Direction des programmes Déficiences (DPD);
- **Marie-Ève Poirier**, agente d'information, Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHDOAJ);
- **Stéphanie Roy**, agente de la gestion du personnel, Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques (DRHDOAJ);
- **Annie Tremblay**, agente de planification, de programmation et de recherche, Direction des programmes Déficiences (DPD);
- Une place est vacante pour un employé ayant une déficience au sein du comité;
- Des échanges sont en cours visant à impliquer des représentants de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHDOAJ) provenant du secteur de la gestion intégrée de la présence au travail (GIPAT) et de la Promotion, prévention, bien-être au travail (PPMÉT), et ce, considérant les actions prévues au niveau de l'accessibilité au travail dans le cadre de ce PAPH.

Pour permettre l'élaboration d'un plan d'action de cette envergure, des consultations auprès des personnes / groupes suivants ont été effectuées ou sont prévues en cours de mise en œuvre :

Partenaires internes :

- **Mathieu Allaire**, coordonnateur des mesures d'urgence et de la sécurité civile, direction générale;
- **Mélanie Faucher**, partenaire d'affaire, Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques (DRHDOAJ);
- **Daphnée Mathieu**, chef de service gestion médico-administrative, Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques (DRHDOAJ);
- **Annie Poirier**, Directrice adjointe aux affaires corporatives et partenariats, direction générale (DG) et responsable du comité diversité, équité et inclusion du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- **Mélanie Ridley**, chef de service planification de la main-d'œuvre et mobilité interne, Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques (DRHDOAJ);
- **Jennifer Trudeau**, chef de service promotion, prévention et mieux-être au travail, Direction des ressources humaines, du développement organisationnel et des affaires juridiques (DRHDOAJ).

Partenaires externes :

- **GAPHRSM** : Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal;
- **GAPHRY** : Groupement des associations de personnes handicapées du Richelieu-Yamaska;
- **Comité des usagers de proximité** : en DI-TSA (SRSOR et CRDITED-ME) et en DP (CMR);
- **Commissaire aux plaintes**

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, ce plan d'action sera :

- Acheminé à l'Office des personnes handicapées du Québec;
- Diffusé sur l'intranet de l'établissement du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Diffusé sur le site Internet Santé Montérégie, à l'adresse suivante : <https://www.santemonteregie.qc.ca/>.

Il est à noter que, sur demande, il est possible d'en obtenir une version adaptée.

**Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Montérégie-Ouest**

Québec

