



PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Bilan 2023-2024 et plan d'action 2024-2026

*Direction des programmes de déficience intellectuelle, troubles du
spectre de l'autisme et déficience physique et
Direction des ressources humaines*

Mai 2024

Préparé par Nathalie Bourassa

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

Québec 

Table des matières

Introduction	3
Présentation de l'établissement	4
La mission	4
La vision	4
Les valeurs	5
La structure de l'organisation.....	5
Groupe de travail responsable du plan d'action	6
Consultation des personnes en situation de handicap et de leurs représentants ...	7
Coup d'œil - 2023 à 2026	8
Bilan 2023-2024	8
Plan d'action à l'égard de personnes en situation de handicap 2024-2026	10
Bilan complet des mesures réalisées du 1er avril 2023 au 31 mars 2024	11
Obstacles et mesures du PAPSH 2024-2026	23
Catégorie 1 : Promotion.....	23
Catégorie 2 : Accessibilité aux services offerts	25
DI-TSA-DP	25
DRI.....	25
DSMDI	26
Catégorie 3 : Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi.....	28
Catégorie 4 : Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations	31
Catégorie 5 : Accessibilité à l'information et aux documents.....	33
Catégorie 6 : Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile	34
Catégorie 7 : Approvisionnement en biens et en services accessibles.....	35
Catégorie 8 : Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur les PSH	36
Reddition de comptes	37
Coordonnées	38
Annexe 1 – Liste des abréviations utilisées	39
Annexe 2 – Nos installations	40
Annexe 3 – Références	41

Introduction

Notre établissement est tenu de rédiger un plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap. Ce plan est transversal et implique plusieurs directions de notre organisation. Ce dossier est inscrit au cahier de charge de tous les Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Québec.

La rédaction du plan d'action est un décalant de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale. En vertu de l'article 61.1 de cette loi, chaque ministère ou organisme public qui emploie au moins 50 employés ainsi que chaque municipalité d'au moins 15 000 habitants doivent se doter d'un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées. Ce plan doit être adopté, révisé et rendu public annuellement.

C'est donc en continuité des plans d'action précédents, et ce, depuis juin 2017, que nous révisons annuellement le plan d'action du CISSS de la Côte-Nord, afin de proposer des objectifs qui visent à diminuer, voir éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap dans notre établissement. Le Plan d'action en cours a été élaboré pour une période de deux (2) ans soit pour 2022 à 2024 et a été adopté au conseil d'administration (CA) du 26 janvier 2022.

Un comité de suivi de la mise en œuvre du plan a depuis été mis en place et se réunit en moyenne de trois à quatre fois par année afin de faire le suivi des objectifs. Ce comité est composé de représentants de diverses directions du CISSS de la Côte-Nord et de deux usagers partenaires.

Un bilan annuel doit aussi être préparé, présenté au conseil d'administration et rendu public.

Le plan et le bilan doivent être envoyés à l'OPHQ pour évaluation et commentaires.

Présentation de l'établissement

Le CISSS de la Côte-Nord dessert une population d'environ 90 000 personnes sur un territoire s'étendant de Tadoussac à Blanc-Sablon (près de 1 300 km de littoral) en passant par l'île d'Anticosti et les villes nordiques de Fermont et de Schefferville. L'établissement compte une cinquantaine d'installations et plus de 3 800 employés.

À elles seules, les villes de Baie-Comeau et de Sept-Îles regroupent la moitié de la population. L'autre moitié est répartie dans une trentaine de municipalités dont certaines ne sont pas reliées par la route. La population est majoritairement francophone, sauf en Basse-Côte-Nord où plus de 60 % des résidents déclarent l'anglais comme langue maternelle. Les Autochtones constituent environ 15 % de la population régionale. La Côte-Nord compte huit communautés innues et une communauté naskapie à Kawawachikamach. Cette dernière communauté est desservie par le CLSC Naskapi, un établissement autonome ne faisant pas partie du CISSS de la Côte-Nord.

La mission

Selon la loi, voici la mission du CISSS de la Côte-Nord :

- Planifier, coordonner, organiser et offrir à la population de son territoire l'ensemble des services sociaux et de santé, selon les orientations et les directives ministérielles;
- Déterminer les mécanismes de coordination des services à la population;
- Garantir une planification régionale des ressources humaines;
- Réaliser le suivi et la reddition de comptes auprès du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en fonction de ses attentes;
- Assurer la prise en charge de l'ensemble de la population de son territoire, notamment les clientèles les plus vulnérables;
- Assurer une gestion simplifiée de l'accès aux services;
- Établir les ententes, modalités et responsabilités avec les partenaires de son réseau territorial de services comme les médecins, les organismes communautaires, les entreprises d'économie sociale, les pharmacies et les autres ressources privées.

La vision

La Côte-Nord, le milieu de choix pour développer son plein potentiel, sortir des sentiers battus pour aller à la rencontre de la diversité.

« AU NORD DE TOUT CE QUE L'ON PEUT DEVENIR »

Les valeurs

Les valeurs choisies sont applicables à tous les volets de la vision et à l'ensemble des sphères de travail ou d'interactions du CISSS de la Côte-Nord :

- Transparence
- Respect
- Reconnaissance
- Collaboration
- Cohésion

La structure de l'organisation

Le CISSS de la Côte-Nord relève d'un conseil d'administration comptant 18 membres, dont 9 indépendants, 6 représentants de comités ou d'instances consultatives du CISSS, 2 membres nommés par le ministre (soit la présidente-générale et un membre issu du milieu de l'enseignement) et un membre observateur (fondation).

L'établissement compte 15 directions :

- Direction générale
- Direction de santé publique
- Direction des soins infirmiers
- Direction des services professionnels et de l'enseignement universitaire
- Direction des communications, affaires juridiques et corporatives
- Direction du programme jeunesse
- Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées
- Direction des programmes de déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique
- Direction des programmes santé mentale, dépendance et itinérance
- Direction de la protection de la jeunesse
- Direction des ressources financières
- Direction des ressources humaines
- Direction des ressources informationnelles
- Direction des services multidisciplinaires, qualité, évaluation, performance et éthique
- Direction des services techniques, de l'hôtellerie et de la logistique

Groupe de travail responsable du plan d'action

Le mandat d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du plan d'action réuni en groupe d'employés de différentes directions, titres d'emploi et municipalités sur le territoire en fonction des priorités et des besoins signifiés.

Ville	Nom	Direction	Volet	Titre d'emploi
Sept-Îles	Kristopher Baird	DSTHL	Bureau de projet	Conseiller en bâtiment
	Jean-Christophe Beaulieu	DCAJC	Communication	Agent d'information
	Suzanne Marchand	Comité des usagers	Vice-présidence	Usagère partenaire
	Karine Landry	DI-TSA-DP	Coordination du PAPSH	Directrice et coresponsable du comité
Baie-Comeau	Nathalie Bourassa	DRH	DOFME	Agente de la gestion du personnel et coresponsable du comité
	Julie Sirois	DI-TSA-DP	Support clérical	Adjointe à la direction
	Myriam Larrivée	DSTHL	Approvisionnement et logistique (distribution)	Chef du service
	Myriam Gagné	DRI	Ressources informationnelles	Spécialiste en procédés administratifs
	Geneviève Deschênes	DSMQEPE	Comité de direction	Directrice
	Karine Bujold	DSMDI	Santé mentale, dépendance et itinérance	Directrice adjointe
Les Escoumins	Michel Fournier	Comité des usagers	Vice-présidence	Usager partenaire
Havre-St-Pierre	Denis Tremblay	DSTHL	Fonctionnement et installation matérielle	Chef du service

- Les membres se sont rencontrés virtuellement à quatre reprises;
- Une nouvelle usagère partenaire s'est jointe au groupe au cours de l'année, soit Suzanne Marchand;
- Jean-Christophe Beaulieu a remplacé Pascal Paradis du service des communications;
- La DSMDI s'est jointe au groupe avec Karine Bujold comme représentante;
- Karine St-François Paquet apporte une précieuse collaboration dans le secteur des mesures d'urgence;
- Michaël Dumont et William Parisé de la DRH participent activement au processus de recrutement des PSH.

Consultation des personnes en situation de handicap et de leurs représentants

Dans le but de réduire les obstacles, connaître les besoins et effectuer le suivi du PAPSH, des rencontres ont eu lieu avec différents comités des usagers. De plus, deux usagers partenaires participent activement aux discussions et activités du comité.

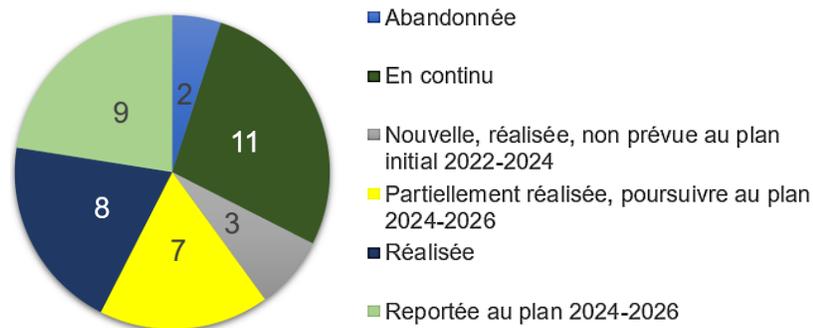
Enfin, dans le but de s'assurer de cibler les besoins spécifiques, des activités de consultations seront organisées auprès des employés et des usagers. Les résultats seront partagés et serviront de base au développement du PAPSH 2026-2028.

Coup d'œil - 2023 à 2026

Bilan 2023-2024

Quelques chiffres :

- 12 membres sur le comité de suivi (3 changements de membres)
 - 7 directions (Ajout d'une direction)
 - 2 usagers partenaires (1 nouveau membre)
 - 4 municipalités représentées
- 8 catégories de mesures déterminées par décret
- 13 obstacles ciblés
- 23 objectifs poursuivis
- Mesures (actions) :



Faits saillants :

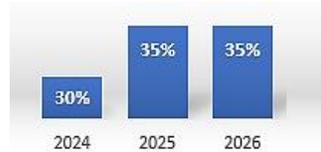
- Plusieurs activités de promotion et de sensibilisation ont eu lieu à l'interne et à l'externe (plan 22-24, bilan 22 et 23, activités thématiques etc.)
 - Sites web
 - Médias sociaux
 - Info-CISSS
 - Quiz
 - Équipes de travail
 - Comité des usagers
 - Support RH
 - Équipes des RH, etc.
- Dans le cadre de la semaine des PH en juin dernier, l'activité de vivre l'expérience au travail avec des handicaps physiques était de retour à la demande des employés. Elle génère des prises de conscience et belles discussions, des prises de conscience et des modifications à apporter suite aux obstacles rencontrés

- La politique d'intégration à l'emploi des PSH fut mise-à jour. Le processus de consultation est débuté et le comité incluant les 2 usagers partenaires furent consultés
- Les 8 capsules d'auto-formation pour mieux accueillir les personnes handicapées sont maintenant disponibles sur ENA (durée totale d'environ 60 minutes). 5 agentes administratives de la DI-TSA-DP ont été formées
- Un outil pour vérifier les écarts de conformité de l'accessibilité des 55 installations fut développé. L'analyse comprend le stationnement à l'entrée incluant le vestibule. 4 rapports sont présentement disponibles et les ajustements sont en cours au besoin. Ex : Le projet majeur au CH de SI pour agrandir l'entrée principale incluant l'ajout d'un ascenseur
- Un sondage, ayant rejoint 85% des gestionnaires, a permis de répertorier les types d'handicaps des employés ainsi que leurs besoins en lien avec les mesures d'urgence. Une carte de communication adaptée pour le PSH est aussi disponible dans les différentes trousse
- La révision de la politique d'approvisionnement est présentement en cours. La direction fut sensibilisée à clarifier les balises en matière de biens et services pour les PSH tel que stipule la Loi. L'équipe de l'approvisionnement fut aussi conscientisée à porter une attention particulière dans leur travail au quotidien
- Enfin, un projet pilote de **pictogrammes pour la signalisation a lieu au CH de Sept-Îles. L'équipe de travail a choisi d'intégrer la charte de couleurs et de contrastes proposée aux personnes daltoniennes.**

Plan d'action à l'égard de personnes en situation de handicap 2024-2026

Quelques chiffres :

- 12 membres sur le comité de suivi :
 - 7 directions
 - 2 usagers partenaires
 - 4 municipalités représentées
- 8 catégories de mesures déterminées par décret
- 19 obstacles ciblés
- 31 objectifs poursuivis
- 54 mesures à poursuivre ou mettre en place
- 74 indicateurs de suivi :



En résumé

- Poursuivre la promotion des activités thématiques, des bilans annuels et du plan d'action afin de sensibiliser les employés et la communauté aux obstacles que vivent les PSH;
- Faire connaître l'engagement du CISSS de la CN à l'intégration à l'emploi des PSH en visant une politique à jour, des améliorations dans les différents processus, du support aux équipes de travail et des recherches de solutions et d'accommodement pour les accueillir et les maintenir en emploi;
- Améliorer l'accès aux services en offrant des activités valorisantes aux usagers, en ciblant les besoins spécifiques, en facilitant la collaboration interprofessionnelle, en soutenant les intervenants et en assurant la promotion de la télésanté;
- Poursuivre l'aménagement des installations accessibles aux PSH;
- S'assurer de l'accessibilité à l'information et aux documents en conformité avec les standards de pratiques disponibles;
- Se doter de balises claires et connues des différents acteurs en termes d'accessibilité de biens et services;
- Poursuivre l'adaptation des mesures d'urgence et les faire connaître aux différents acteurs;
- Consulter les employés et usagers en SH afin de mieux cibler leurs besoins spécifiques pour la préparation du plan d'action 2026-2028.

Bilan complet des mesures réalisées du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

1 - Promotion

Obstacles	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
Les possibilités d'emplois et d'accommodements sont méconnues des employés, gestionnaires, collaborateurs et communautés	Faire connaître l'engagement du CISSS CN dans l'embauche de personnes avec handicaps	Diffuser la politique d'intégration en emploi des personnes handicapées mise à jour	Nombre de communications	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Poursuite au plan 2024-2026 La politique est en consultation
	Faire connaître les actions mises en place en lien avec la politique concernant l'intégration à l'emploi des personnes handicapées	Diffuser des nouvelles sur l'intranet, des articles dans l'info-CISSS, sur le site Web et sur le Facebook des employés et externes	Nombre de publications	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>REPORTÉ</u> au plan 2024-2026 La politique est en consultation
Méconnaissance du nouveau formulaire d'auto-évaluation et des avantages de le compléter pour les personnes handicapées incluant l'ajout de la santé mentale à la définition	Augmenter le nombre de formulaires complétés afin de viser un portrait plus juste	Organiser une activité de promotion à l'auto-identification pour les employés déjà à notre emploi	Nombre de formulaires de personnes déjà à l'emploi Nombre de communications et d'activités de promo	DRH - <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	<u>REPORTÉ</u> au plan 2024-2026 Est aussi un objectif du programme d'accès à l'égalité en emploi
Le comité plan d'action à l'égard des personnes handicapées est méconnu des employés, gestionnaires et médecins (Plan 2020-2022)	1.3.1 Sensibiliser le personnel à l'égard du rôle du CISSS de la CN dans l'amélioration de la participation sociale des personnes handicapées (plan 2020-2022)	Connaître le comité, le plan d'action et les bilans annuels	Le nombre d'activités et capsules afin de faire connaître le comité; Le nombre de parutions et dates en lien avec le plan d'action et les bilans.	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa <i>DCAJC - Communications - Jean-Christophe Beaulieu</i>	<u>EN CONTINU</u> Bilan et informations présentés dans : <ul style="list-style-type: none"> • L'Info-CISSS • Nouvelle Intranet • Comité des usagers • CODIR • Rencontres du jeudi avec les cadres -support RH • Parution dans l'écho du conseil

1.3.2 Sensibiliser la population, le personnel et les partenaires du CISSS de la CN aux enjeux concernant les personnes handicapées et pouvant avoir un impact sur leur participation	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la semaine québécoise des personnes handicapées de début juin	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la semaine québécoise des personnes handicapées de début juin	DI-TSA-DP - Karine Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Insérer des parutions sur le sujet</u> : <ul style="list-style-type: none"> • Groupe Facebook du personnel (4) • Bulletin info-CISSS (2) • Intranet fil d'actualité (2) • <u>Insérer des parutions externes</u> <ul style="list-style-type: none"> • Page Facebook du CISSS • Dans le cadre de la semaine des PSH, refaire l'activité de vivre l'expérience au travail avec des handicaps physiques pendant une journée (9 employés ont participé avec DV et DP) • Envoyer par courriel aux gestionnaires le webinaire sur les compétences et droits des personnes handicapées du CPQ et ROSEPH
	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la journée internationale des personnes handicapées du 3 décembre	En collaboration avec les partenaires, nombre d'activités réalisées	DI-TSA-DP - Karine Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	<p><u>EN CONTINU</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Insérer des parutions externes : <ul style="list-style-type: none"> • Page Facebook du CISSS (1) • Site Web du CISSS (1)
	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors du mois pour l'intégration à l'emploi des personnes handicapées en octobre NOUVEAU	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population (octobre)	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<p><u>NOUVEAU</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Insérer des parutions externes <ul style="list-style-type: none"> • Facebook • Instagram • Insérer des parutions internes <ul style="list-style-type: none"> • Info-CISSS : Texte soulignant le travail de l'équipe de dotation • Quizz (3 parutions)

Bilan complet des mesures réalisées du 1 avril 2023 au 31 mars 2024

		Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la journée mondiale de l'autisme en avril	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population	DI-TSA-DP - Karine Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	<u>NOUVEAU</u> <ul style="list-style-type: none"> Insérer des parutions externes : <ul style="list-style-type: none"> Facebook Insérer des parutions internes : <ul style="list-style-type: none"> Info-CISSS : 3 textes différents à différentes dates Facebook
		Poursuivre les activités de sensibilisation en mars	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la semaine québécoise de la déficience intellectuelle de mars 2023 et 2024 NOUVEAU	DI-TSA-DP - Karine Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	<u>NOUVEAU</u> <ul style="list-style-type: none"> Insérer des parutions externes : <ul style="list-style-type: none"> Facebook Insérer des parutions internes <ul style="list-style-type: none"> Facebook
		Autres activités de promotion NOUVEAU	Insérer des parutions générales et spécifiques à l'interne	DI-TSA-DP - Karine Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	Aucun
			Insérer des parutions générales et spécifiques à l'externe	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	<ul style="list-style-type: none"> 5 entrevues radio 2 entrevues au journal 1 communiqué de presse

Bilan complet des mesures réalisées du 1 avril 2023 au 31 mars 2024

<p>Méconnaissance de la part de la population, du personnel et des partenaires CISSS de la CN des enjeux concernant les personnes handicapées et pouvant avoir un impact sur leur participation sociale</p>	<p>Sensibiliser et faire alliance avec les comités des usagers du CISSS de la CN au sujet des enjeux et défis des personnes handicapées qui peuvent avoir un impact sur leur participation sociale</p>	<p>Développer des liens de collaboration avec les comités des usagers</p>	<p>Présentation du plan d'action au comité des usagers</p>	<p>DI-TSA-DP - Karine Landry</p>	<p><u>RÉALISÉ</u> 2 rencontres • Karine Landry • Nathalie Bourassa</p>
<p>Méconnaissance de l'aspect légal lié à l'emploi des personnes handicapées et des nouvelles cibles à atteindre pour les différents établissements du réseau de la santé NOUVEAU</p>	<p>Faire connaître les cibles pour le CISSS de la CN à l'ensemble des gestionnaires et services DRHCAJ</p>	<p>Rencontres avec les personnes visées</p>	<p>Nombre de rencontres tenues avec les gestionnaires</p>	<p>DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa</p>	<p><u>EN CONTINU</u> 2 présences aux supports RH (environ 100 gestionnaires présents)</p>

2 - Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
Très faible représentation des personnes handicapées au sein des effectifs CISSS de la CN	Disposer d'un portrait fiable du nombre d'employés au CISSS CN qui présentent un handicap	Mettre en place le processus qui permet à l'établissement de comptabiliser le nombre total d'employés ayant un handicap à l'embauche et en cours d'emploi	Déposer un portrait du nombre d'employés à fréquence fixe au comité de direction	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>EN CONTINU</u> <i>Nombre de formulaires complétés</i> 2023-03-31 : 20 2023-09-30 : 24 2024-04-30 : 24 <i>Nombre d'employés en SH selon un sondage aux gestionnaires 31</i>
			Développement d'un tableau compilant le nombre d'entrevues SEMO incluant type d'handicap et embauche	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>REALISÉ</u> Tableau disponible : 12 embauches
	Augmenter la représentativité des personnes handicapées au sein du personnel du CISSS CN et faciliter leur intégration	Assurer la mise à jour de la politique d'intégration à l'emploi afin qu'elle inclue, entre autres, la santé mentale dans la définition	La mise à jour de la politique est adoptée par le CA	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Poursuite au plan 2024-2026 La politique est en consultation
			Élaborer une procédure portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées	Adoption de la procédure au CoDir	DRH - <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa

Bilan complet des mesures réalisées du 1 avril 2023 au 31 mars 2024

		Réviser le processus de dotation afin d'identifier les facteurs pouvant faciliter le recrutement et l'intégration à l'emploi des personnes handicapées	Document portant sur le processus de dotation révisé et adapté	DRH - PAFMO - Cynthia Mercier DRH - DOFME - Nathalie Bourassa	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026
		Développer des collaborations avec les organismes en lien avec les personnes handicapés (NOUVEAU)	Liste des collaborateurs externes et nombre de discussions ou dossiers discutés	DRH - PAFMO - Michaël Dumont	<u>RÉALISÉ</u> Tableau disponible
	Sensibiliser et former l'équipe de dotation, gestionnaires et collaborateurs à la formation gratuite en lien avec le recrutement	Organiser la formation disponible gratuitement par la CDPDJ	Nombre de personnes formées	DRH - PAFMO - Cynthia Mercier	<u>RÉALISÉ</u> « Recruter sans discriminer » 17 employés formés
	Améliorer le processus d'intégration en emploi des personnes handicapées	Revoir et améliorer, en collaboration avec le service santé, le processus d'intégration à l'emploi des personnes handicapées	Intégrer dans les processus d'accommodement en cours d'emploi, le formulaire d'auto-déclaration volontaire	DRH - SST - Marie-Michèle Jean	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Poursuite au plan 2024-2026 Le formulaire d'autodéclaration volontaire est remis lors d'accommodement suite à une maladie ou accident de travail
		Développer et mettre en place les procédures d'accommodement lors d'invalidités permanentes à la suite d'une maladie ou d'un accident de travail	Employés accommodés	DRH - SST - Marie-Michèle Jean	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026 Au 31 mars 2024 : <ul style="list-style-type: none"> • 5 employés ont été accommodés à la suite d'un nouvel handicap • Personne n'a complété le formulaire

Bilan complet des mesures réalisées du 1 avril 2023 au 31 mars 2024

		Faire le lien avec la concertation régionale pour la santé et bien-être des femmes en lien avec le plan d'action 2022-2024 afin de faciliter les accommodements pour l'intégration des femmes handicapées	Nombre de communications annuelles Nombre de femmes handicapées embauchées ou accommodées	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>RÉALISÉ</u> Discussion avec la gestionnaire au dossier. M'informer au besoin.
		Clarifier les différents statuts des personnes handicapées exerçant des activités en lien avec le travail dans l'organisation (Stage socio professionnel, emplois ou stages subventionnés, emplois ou stages non subventionnés, etc.)	Définitions, procédures et responsables disponibles pour chaque statut Développer un tableau pour le nombre accueilli par statut	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>RÉALISÉ</u> Information disponible
	Organiser le processus d'accommodement pour les employés actifs avec handicap	Développer et mettre en place les procédures d'accommodement lors de demandes ponctuelles d'employés en cours d'emploi	Nombre de demandes traitées	DRH - <i>SST</i> - Marie-Michèle Jean	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026

3 - Accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations

Obstacle	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
Difficulté de faire le suivi des aménagements réalisés afin de rendre nos installations complètement accessibles aux personnes handicapées	S'assurer que l'établissement a un portrait à jour sur l'accessibilité de l'ensemble de ses installations	Présenter au CoDir la cueillette des informations permettant de faire le portrait sur l'accessibilité de toutes les installations	Le portrait réalisé est déposé au CoDir	DSTHL – Danny Gagnon	<u>ABANDONNÉ</u> N'est pas nécessaire de le présenter au CoDir
		Préparer les rapports pour évaluer le stationnement à l'entrée incluant le vestibule. Une planification des actions avec écarts sera préparée.	Rapport préparé et mis à jour	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> 4 rapports disponibles/ 55 établissements
	Rendre accessible l'ensemble des installations	Préparer une liste des installations où les obstacles à l'accessibilité sont identifiés et déterminer les priorités	Disposer d'une liste des installations réalisées et mise à jour	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird	<u>RÉALISÉ</u> Information disponible
	Répondre à l'accessibilité universelle NOUVEAU	Projet majeur au CH Sept-Îles pour agrandir l'entrée principale incluant l'ajout d'un ascenseur	Travaux réalisés	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Des travaux sont reportés au printemps 2024 Budget déjà autorisé, plans et devis définitifs en cours. Projet estimé à 2,5M \$

4 - Accessibilité à l'information et aux documents

Obstacles	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
Méconnaissance de la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services	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 »	Faire connaître et promouvoir la politique afin que les employés concernés s'approprient la politique et qu'ils puissent cibler des actions à mettre en place pour améliorer la conformité de nos publications	Le nombre de présentation de la politique par divers moyens (publication écrite, vidéo, présentation en personne, etc.)	DI-TSA-DP - Karine Landry	<u>EN CONTINU</u> Promotion reportée au plan d'action 2024-2026
Le personnel en contact avec le public ne sait pas nécessairement comment bien accueillir et servir une personne handicapée en fonction de ses incapacités	Augmenter le niveau de connaissance du personnel sur l'accueil aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	Tenue de séances de formation pour le personnel en contact avec le public à l'accueil et le service des personnes handicapées	Nombre de personnes formées lors des séances	DSPEU – <i>réception, accueil et archives</i> - Marjolaine Chaussé	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026 Un plan d'action sera développé avec la direction concernée
		Tenue de séances de formation sur « l'approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation d'handicap » pour le personnel administratif de la DI-TSA-DP NOUVEAU	Nombre de personnes formées lors des séances	DI-TSA-DP - Karine Landry	<u>EN CONTINU</u> 4 agentes administratives formées Élément ajouté dans le plan d'orientation
		Ajouter sur L'ENA les capsules offertes via le site de l'OPHQ	Nombre de vues des capsules annuelles	DI-TSA-DP - Karine Landry	<u>EN CONTINU</u> aucune n'a été visionnée via ENA

5 - Adaptation aux situations particulières : Situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

Obstacles	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
	S'assurer que la formation mesures d'urgence soit adaptée à la condition des employés handicapés du CISSS de la Côte-Nord	Valider la formation sur les mesures d'urgence	Disposer d'une formation adaptée	DI-TSA-DP - Karine Landry DSTHL - <i>mesures d'urgence</i> - Karine St-François Paquet	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Poursuite au plan 2024-2026 Dispose d'un portrait des besoins des employés en SH suite à l'envoi d'un sondage auprès des gestionnaires (sans les noms des employés). Une carte de communication adaptée pour les personnes handicapées est mise dans les trousse de tous les chefs de secteurs pour les mesures d'urgence. Une formation pour les chefs de secteurs est en préparation.
		S'assurer de rendre disponible les masques avec fenêtres lorsque la situation le requiert	Nombre de masques avec fenêtres distribués par service ou par direction selon les besoins	DI-TSA-DP - Karine Landry DSTHL - <i>Approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	<u>EN CONTINU</u> Selon les besoins de la pandémie
Les besoins des employés avec handicaps travaillant dans nos installations ne sont pas connus en cas d'urgence	Se doter d'outils de communication efficaces afin de satisfaire rapidement aux besoins spécifiques des personnes handicapées travaillant dans notre organisation	Disposer d'un outil connu et compris	Chaque besoin de l'handicapé identifié par le formulaire est connu d'une ou des personnes	DSTHL - <i>mesures d'urgence</i> - Denis Tremblay Karine St-François-Paquet	<u>EN CONTINU</u> Poursuivre l'identification et le lien avec le gestionnaire et l'employé

6 - Approvisionnement en biens et en services accessibles

Obstacles	Objectifs	Mesures (actions)	Indicateurs	Responsables	État de réalisation et commentaires
Méconnaissance par le personnel du CISSS CN des obligations en matière de biens et services accessibles aux personnes handicapées	Se doter de balises claires en matière d'approvisionnement des biens et services pour les personnes handicapées	Faire connaître et appliquer	Dépôt dans l'intranet	DSTHL - <i>Approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	<u>PARTIELLEMENT RÉALISÉ</u> Poursuite au plan 2024-2026 La politique est en développement
	Faire connaître la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées aux équipes concernées	Répertorier le nombre de personnes à qui la directive et la Loi ont été présentées	Tableau disponible pour bilan annuel	DSTHL - <i>Approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026
Difficulté d'avoir un portrait juste des actions posées par l'établissement en matière d'approvisionnement accessible	6.2.1 Disposer d'un bilan annuel du nombre d'achats effectués pour accommoder un employé handicapé	Répertorier les achats en lien avec l'accommodement	Tableau disponible pour bilan annuel	DSTHL - <i>Approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	<u>REPORTÉ</u> au plan d'action 2024-2026
		Répertorier les logiciels et outils informationnels disponibles et efficaces pour les personnes handicapées à l'emploi NOUVEAU	Tenir à jour une liste pour consultation	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	<u>ABANDONNÉ</u> Est en fonction de besoins spécifiques et évolue très rapidement

7 - Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées

Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	État de réalisation et commentaires
Difficulté pour le comité de suivi de bien cerner l'ensemble des obstacles à aplanir afin de faire du CISSS CN un milieu plus inclusif	Enrichir l'expertise du comité par du vécu expérientiel au sujet de l'accessibilité des personnes handicapées à notre établissement	Favoriser la participation des personnes handicapées dans la mise en place du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Deux membres présentant un handicap siègent au comité	DI-TSA-DP - Karine Landry	<u>RÉALISÉ</u> Les deux (2) postes d'usager-partenaire sont comblés et ils participent activement

Obstacles et mesures du PAPSH 2024-2026

Catégorie 1 : Promotion

Obstacle : Le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap (PAPSH) et les périodes thématiques sont méconnus à l'interne et à l'externe

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Sensibiliser le personnel, la population et les partenaires à l'égard du rôle du CISSS de la Côte-Nord dans l'amélioration de la participation sociale des PSH	Poursuivre la promotion du comité, du plan d'action et des bilans annuels	Nombre d'activité	DRH - <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DI-TSA-DP - Karine Landry	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-03-31 2026-03-31
	Inventorier les journées, semaines et mois thématiques principaux en DI-TSA-DP et DSMDI	Un calendrier disponible et connu	DI-TSA-DP - Karine Landry Julie Sirois	DSMDI - Karine Bujold DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2024-06-01
	Promouvoir sur les médias sociaux du CISSS de la CN et outils de communication internes	Activités sur les médias sociaux internes et externes et Infos-CISSS	DI-TSA-DP - Karine Landry	DSMDI – Karine Bujold DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-03-31 2026-03-31
	Promouvoir, consulter et collaborer avec les comités des usagers du CISSS de la CN au sujet des enjeux et défis des PSH	Nombre de rencontres et discussions	DI-TSA-DP - Karine Landry	DSMQEPE - Geneviève Deschênes Comités des usagers	2025-03-31 2026-03-31
	Présenter l'activité de sensibilisation du personnel de la semaine à l'égard des personnes handicapées pour un prix	Dossier(s) soumis	Co-resp. comité - Karine Landry Nathalie Bourassa	DSMQEPE - Geneviève Deschênes Jessie Landry	2025-03-31 2026-03-31

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

Obstacle : L'ouverture du CISSS de la Côte-Nord d'employer et d'accommoder des PSH est méconnue des employés, gestionnaires, médecins, collaborateurs et population

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Faire connaître l'engagement du CISSS de la CN dans l'embauche de PSH	Organiser des activités de sensibilisation et de formation	Nombre d'activités Nombre d'employés et de gestionnaires formés	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu SEMO	2025-03-31 2026-03-31
	Mise à jour de la politique	La politique est disponible et promue	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-03-31
	Déterminer les avantages et outils d'accommodement nécessaires aux activités de recrutement et d'accueil des nouveaux employés en SH	Nombre de personnes ayant eu recours à des outils d'accommodement lors des activités de sélection et d'accueil des ressources humaines	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DRH - <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier DRH – <i>SST</i> - Marie-Michèle Jean SEMO Côte-Nord	2025-12-31

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

Catégorie 2 : Accessibilité aux services offerts

DI-TSA-DP

Obstacle : Isolement et déconditionnement des personnes adultes en SH

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Offrir des activités valorisantes aux usagers sur l'ensemble du territoire	Maintenir les ententes avec les OSBL pour les places en activités de jours	Maintenir le nombre d'usagers qui fréquentent les activités en fonction du maximum des ententes autorisées	DI-TSA-DP - Karine Landry	DI-TSA-DP - serv. DI-TSA - Techniciens en loisirs et intervenants OSBL	2025-03-31 2026-03-31
	Poursuivre le développement de places en plateaux de travail	Maintenir le nombre d'usagers qui fréquentent les plateaux de travail en fonction du maximum des ententes autorisées	DI-TSA-DP - Karine Landry	DI-TSA-DP - serv. DI-TSA - Techniciens en loisirs et intervenants OSBL PME	2025-03-31 2026-03-31
	Augmenter les milieux de stage	Augmenter de 10 % le nombre d'usagers en stages socio-professionnels	DI-TSA-DP - Karine Landry	DI-TSA-DP - serv. DI-TSA - Techniciens en loisirs et intervenants PME Entreprises SEMO	2025-03-31 2026-03-31

DRI

Obstacle : Difficultés à se déplacer pour rencontrer des spécialistes ou autres professionnels pour des usagers en SH, incluant la santé mentale

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Promouvoir la télésanté auprès des professionnels et des usagers au CISSS de la CN	Tenir des rencontres de présentation et de formation auprès des professionnels	Nombre de rencontres et de personnes présentes	DRI - Myriam Gagné	DSPEU – télésanté - Pascale Simard Marie-Josée Biron	2025-03-31 2026-03-31

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

DSMDI

Obstacle : Difficulté pour des PSH ayant des besoins multiples d'accéder à l'ensemble des services offerts

OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Soutenir les intervenants dans l'orientation des demandes des usagers adultes vers les services appropriés, en conformité avec la mission de chacun des programmes ou des services de l'ensemble des directions cliniques	Élaborer le Guide de soutien à l'orientation des demandes de services pour la clientèle adulte	Guide de soutien diffusé et connu des intervenants des directions cliniques	DSMDI - Karine Bujold	DSMQEPE DI-TSA-DP DSMDI SAPA Direction jeunesse	2024-06-30
Améliorer l'accès aux services en fonction des besoins des usagers en diminuant les « zones grises ou frontières » et en favorisant la complémentarité interprofessionnelle pour optimiser les résultats	Se doter d'un mécanisme pour discuter et orienter les situations complexes	Mécanisme développé, diffusé et compris Calendrier de rencontres inter-directions disponible	DSMDI - Karine Bujold	DSMQEPE DI-TSA-DP DSMDI SAPA Direction jeunesse	2024-12-31
Faciliter la collaboration interprofessionnelle et la prise en charge commune lorsque les besoins d'un usager nécessitent l'apport de plusieurs programmes ou services	Accompagner les équipes dans l'appropriation du guide	Mécanisme d'accompagnement développé et compris	DSMDI - Karine Bujold	DSMQEPE DI-TSA-DP DSMDI SAPA Direction jeunesse	2025-04-31
Diminuer le nombre de personnes en attente d'un service en santé mentale	Développer une offre de services de groupe	Diffuser une programmation en présentiel et en mode virtuel Nombre pers. en attente annuellement	DSMDI - Karine Bujold	DRI	2024-04-31 2024-03-31 2025-03-31 2026-03-31
	Réviser l'offre de groupe	Nombre de groupes/usagers organisés	DSMDI - Karine Bujold		2026-03-31

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

Obstacle : Rendre accessible des locaux adaptés pour les services Aire-Ouverte à Sept-Îles

OBJECTIF	MESURE	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEUR	ÉCHÉANCE
Tenir compte, au moment de l'achat ou de la location de biens et de services, de l'accessibilité de ceux-ci pour les PSH	Lors de l'appel d'offre, stipuler au promoteur l'importance d'avoir un accès pour les personnes utilisant un fauteuil roulant (rampe d'accès, salle de bain adaptée, bureau avec l'espace requis, etc.)	Diffusion de l'appel d'offre	DSMDI - Karine Bujold	DSTHL - <i>Approvisionnement</i> Myriam Larrivée	2024-05-01
		Convenir d'une entente avec un promoteur			2024-06-01
		Relocalisation des services Aire-Ouverte Sept-Îles			2024-11-01

Catégorie 3 : Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle : Les possibilités d'embauches des PSH sont méconnues des employés, gestionnaires, collaborateurs et communautés

OBJECTIF	MESURE	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Faire connaître l'engagement du CISSS de la CN dans l'embauche des PH	Diffuser la mise à jour de la politique d'intégration à l'emploi des PSH	Nombre de communications internes et externes	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DRHCAJ – <i>Dotation</i> - Cynthia Mercier DG DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2024-12-31
		Présentations : <ul style="list-style-type: none"> • Gestionnaires • Équipes de travail • Collaborateurs 	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DRHCAJ – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	2025-03-31

Obstacle : Méconnaissance du formulaire d'auto-déclaration et des avantages de le remplir pour les employés en SH

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Augmenter le nombre de formulaires complétés afin de mieux cibler et répondre à leurs besoins	Organiser une activité de promotion à l'auto-déclaration des PSH parmi les employés	1 % de nos employés en SH ont complété le formulaire	DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu Gestionnaires	2025-03-31
		2 % de nos employés en SH ont complété le formulaire	DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu Gestionnaires	2026-03-31
	Se doter d'un moyen de sensibiliser les nouveaux employés des avantages dès son accueil	Augmenter le nombre de formulaires remplis à l'embauche	DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu Gestionnaires	2026-03-31

Obstacle : Faible représentation des personnes en situation d'handicap au sein des effectifs du CISSS de la Côte-Nord

OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Améliorer les connaissances et compétences des employés en recrutement, en accueil et en support à l'intégration des PSH	Organiser la formation « Recruter sans discriminer » de la CDPDJ	Les employés actuels reçoivent la formation de la CDPDJ	DRH – PAFMO - Cynthia Mercier	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa OPHQ	2024-05-01
	Tenir un registre des personnes ayant complété la formation	Les nouveaux employés reçoivent la formation annuellement	DRH – PAFMO - Cynthia Mercier	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa CDPDJ	2025-03-31 2026-03-31
Sensibiliser les gestionnaires et les équipes de travail sur la discrimination au travail	Développer et assurer le suivi d'un plan de sensibilisation	Activités de sensibilisation Formations	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	CDPDJ OPHQ SEMO Directions Gestionnaires	2026-03-31
Clarifier les rôles et responsabilités des acteurs dans les activités de dotation, d'accueil, d'intégration, d'accommodement et de soutien aux gestionnaires en lien avec les PSH	Développer et mettre en place un processus de dotation et d'intégration à l'emploi	Disposer d'un processus, procédure(s) et outils accessibles, connus et compris des différents acteurs	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	DRH – PAFMO - Cynthia Mercier DRH – SST - Marie-Michèle Jean	2026-03-31
Simplifier les documents nécessaires au recrutement et à l'embauche	Intégrer des formulaires électroniques simplifiés sur une nouvelle plateforme	Contrat sur une (1) page Questionnaire médical pré-emploi Guide de référence	DRH – PAFMO - Cynthia Mercier	DCAJC - <i>service juridique</i> DRH - <i>projets spéciaux</i> DRI	2025-03-31
S'assurer d'utiliser les services d'employabilités spécialisés disponibles	Poursuivre le développement des collaborations avec les organismes de soutien à l'emploi des PSH	Liste des collaborateurs à jours accessibles aux différents acteurs	DRH – PAFMO - Cynthia Mercier	DRH – DOFME SEMO côte-Nord	En continu 2025-03-31 2026-03-31

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

Obstacle : Les possibilités d'accommodements et le processus sont méconnus des employés, gestionnaires, collaborateurs et communautés

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Se doter d'un processus accessible, connu et compris incluant des indicateurs	Mettre en place une procédure d'accommodement incluant un soutien aux gestionnaires	Procédure disponible Rapport SIGMA-RH/BI Outils de support aux gestionnaires	DRH – SST - Marie-Michèle Jean	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier Directions Gestionnaires DSTHL	2025-03-31
	Promouvoir la procédure auprès des gestionnaires, employés et collaborateurs	Nombre de personnes rejointes	DRH – SST - Marie-Michèle Jean	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	2025-12-31
	Se doter d'un outil informatique de demandes et de suivi des accommodements, accessibles aux différents acteurs en tenant compte de la confidentialité médicale et autre	Outil disponible et présenté	DRH – SST - Marie-Michèle Jean	DRI DSTHL DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa DRH – <i>PAFMO</i> - Cynthia Mercier	2026-03-31

Catégorie 4 : Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Obstacle : Difficulté d'assurer le suivi des aménagements réalisés afin de rendre nos installations complètement accessibles aux PSH

OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
S'assurer de disposer un portrait à jour de l'ensemble des installations	Finaliser les rapports pour évaluer le stationnement à l'entrée, incluant le vestibule	Disposer d'un rapport des 55 installations dont certaines dans des espaces collaboratifs (priorités aux CH, CMS, CHSLD et CLSC) 50 % 75 %	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Amélie Méthot Caroline Gagnon Luc-Antoine Joncas	2025-03-31 2026-03-31
		Disposer d'une planification des actions avec écarts	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird		2024-12-31
Planifier des mesures correctives des non-conformités en termes d'accessibilité universelle	Préparer une liste des installations incluant les non-conformités et déterminer les priorités	Disposer d'un rapport des installations priorisées, réalisées et mise à jour : • Requêtes • Projets	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird	DSTHL - <i>Entretien des bâtiments</i>	2026-03-31
Corriger des non-conformités identifiées aux rapports d'évaluation	Projet majeur au CH Sept-Îles pour agrandir l'entrée principale incluant l'ajout d'un ascenseur (Projet estimé à 2,5M \$)	Ouverture au public du nouvel agrandissement de l'entrée principale pour l'utilisation du nouvel ascenseur	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird	Firmes d'architecture, d'ingénierie et consultant en ascenseur	2025-01-31
	Projet majeur au CH Sept-Îles de réaménagement du nouveau département de psychiatrie interne	Déménagement dans la nouvelle unité incluant l'accessibilité universelle conforme dans les chambres et les salles de bain	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird	Firmes d'architecture et d'ingénierie	2024-06-30

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

	Projet majeur au CH Sept-Îles de réaménagement de l'hospitalisation de l'hôpital de Sept-Îles	Nouveau secteur réaménagé incluant l'accessibilité universelle conforme dans les chambres et les salles de bain	DSTHL – <i>Bâtiments</i> -Kristopher Baird	Firmes d'architecture et d'ingénierie	2026-12-31
	Projet pilote du MSSS concernant la conception de pictogrammes à l'Hôpital de Sept-Îles (toute les affiches de signalisation seront refaites avec l'ajout de pictogrammes)	Affichage complété de la nouvelle signalisation avec pictogrammes (phase 1)	DCAJC – <i>Affaires corporatives</i> - Nancy Bilodeau	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2024-06-31
Installer des écrans tactiles avec codes QR : ce projet est un autre projet, et ce, même s'il est en lien avec celui des pictogrammes		DCAJC – <i>Affaires corporatives</i> - Nancy Bilodeau	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-12-31	
Processus et outil d'évaluation du projet pilote		DCAJC – <i>Affaires corporatives</i> - Nancy Bilodeau	DSTHL – <i>Bâtiments</i> - Kristopher Baird DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2026-03-31	
S'assurer que les nouvelles constructions sont conformes	Projet de construction de maisons des aînés – maisons alternatives <ul style="list-style-type: none"> Baie-Comeau Havre-St-Pierre 	Ouverture aux usagers	DSTHL - Denis Tremblay	SAPA - Nancy Pelletier	2024-12-31 Indéterminé

Catégorie 5 : Accessibilité à l'information et aux documents

Obstacle : La politique du MSSS et le processus au CISSS de la CN ne semble pas clairs et connus des différents acteurs, employés et usagers

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
S'assurer de la mise en place et de la promotion de la politique et du processus d'accessibilité à l'information et aux documents	Clarifier les responsabilités des acteurs	Document disponible pour consultation interne et externe	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu DI-TSA-DP - Karine Landry	2024-12-31
	Développer et mettre en place la procédure de demande d'accessibilité adaptée	Procédure disponible à l'interne et à l'externe	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu DI-TSA-DP - Karine Landry	2025-12-31
		Nombre de demandes reçues disponibles pour le bilan annuel	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu DI-TSA-DP - Karine Landry	2025-03-31 2026-03-31
	Promouvoir les informations et le processus à l'interne et à l'externe	Publier deux (2) nouvelles par année	DRH – DOFME - Nathalie Bourassa	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2026-03-31

Obstacle : Questionnement si notre site web et intranet correspondent au standard sur l'accessibilité des sites web et intranet (SGQRI 008 2.0) énonçant les règles permettant à tout site Web et à son contenu d'être accessibles afin de faciliter leur utilisation par toute personne, handicapée ou non

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEUR	ÉCHÉANCE
S'assurer que notre site WEB et intranet tiennent compte des standards énoncés au document SGQRI 008 2.0 disponible sur le site de l'OPHQ https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_informationnelles/AccessibiliteWeb/standard-access-web.pdf	Inventorier et ajuster les écarts du site web	Plan d'action disponible	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	OPHQ	2025-03-31
	Inventorier et ajuster les écarts du site intranet	Plan d'action disponible	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	OPHQ	2026-03-31
	Promouvoir les modifications apportées et le respect de la standardisation de nos sites	Publication dans intranet et internet et autres	DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu		2025-03-31 2026-03-31

Catégorie 6 : Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

Obstacle : La formation mesure d'urgence ne s'adresse pas aux différents types de situation d'handicap

OBJECTIF	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
S'assurer que la formation mesures d'urgence soit adaptée à la condition des PSH	Valider la formation sur les mesures d'urgence	Disposer d'une formation adaptée	DSTHL - <i>mes.urg/séc.civile</i> - Karine St-François Paquet	DI-TSA-DP - Karine Landry	2024-04-30
	Créer un document avec pictogrammes fourni aux employés dès leur embauche	Document disponible lors de la journée d'accueil	DSTHL - <i>mes.urg/séc.civile</i> - Karine St-François Paquet	DRH – <i>Dotation</i> - Cynthia Mercier	2024-12-31

Obstacle : Les besoins des employés en SH travaillant dans nos installations ne sont pas connus en cas d'urgence

OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLES	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Se doter d'outils de communication efficaces afin de satisfaire rapidement aux besoins spécifiques des PSH travaillant dans notre organisation	Disposer d'un outil connu et compris	Chaque besoin des employés en situation d'handicap identifié par le formulaire est connu d'une ou des personnes	DSTHL - <i>mes.urg/séc.civile</i> - Karine St-François Paquet	DI-TSA-DP DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	2024-06-30
	Mettre en place un comité conjoint sur l'analyse de l'organisation du travail	Solution connue et comprise	DSTHL - <i>mes.urg/séc.civile</i> - Karine St-François Paquet	DI-TSA-DP DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	2025-06-30
Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation	S'assurer dans les services d'hébergement de la DSMDI qu'au moment de l'admission des usagers une évaluation de sa condition et de sa capacité à évacuer soit colligée à son dossier et connue des intervenants	Plan d'évacuation connu des employés Un accompagnement individuel est prévu lors de la mise en œuvre d'une mesure d'urgence pour les personnes qui le nécessitent	DSMDI - Karine Bujold Gestionnaires des unités d'hébergement	DSTHL - Karine St-François Paquet	2024-05-01 En continu par la suite
Connaître les usagers vulnérables et leurs particularités advenant une éventuelle évacuation	Tenir un registre des usagers vulnérables de nos charges de cas et prévoir les modalités et besoins en cas d'évacuation	Utilisation de l'outils de repérage utilisé lors des évacuations en contexte des feux de forêts par les intervenants	Gestionnaires des unités d'hébergement	DSTHL - Karine St-François Paquet	2024-05-01

Obstacles et mesures planifiées pour 2024-2026

Catégorie 7 : Approvisionnement en biens et en services accessibles

Obstacle : Méconnaissance par le personnel du CISSS de la CN des obligations en matière de biens et services accessibles aux PSH

OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Se doter de balises claires en matière d'approvisionnement des biens et services incluant l'accessibilité aux PSH	Développer une politique, faire connaître et appliquer	Dépôt dans l'intranet Nombre de communications de différents moyens	DSTHL - <i>approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	DSTHL - Daniel Bussière DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-03-31
Faire connaître la Loi assurant l'exercice des droits des PH aux équipes concernées	Organiser des activités de sensibilisation	Tableau disponible du nombre d'employés/service présents lors des rencontres pour bilan annuel	DSTHL - <i>approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	DSTHL - Daniel Bussière DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2025-03-31 2026-03-31

Obstacle : Difficulté à disposer d'un portrait juste des actions posées par l'établissement en matière d'approvisionnement accessible

OBJECTIF	MESURE	INDICATEUR	RESPONSABLE	COLLABORATEUR	ÉCHÉANCE
Disposer d'un bilan annuel du nombre d'achats effectués pour accommoder un employé en SH	Répertorier les achats en lien avec l'accommodement	Tableau disponible pour le bilan annuel	DSTHL - <i>approvisionnement</i> - Myriam Larrivée	DRI	2026-03-31

Catégorie 8 : Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur les PSH

Obstacle : Méconnaissance des besoins spécifiques des employés en situation d'handicap sur la Côte-Nord dans le but de mieux cibler les objectifs des prochains plans d'action

OBJECTIF	MESURE	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Améliorer l'expérience usager	Se doter d'un moyen d'inventorier les besoins spécifiques	Processus d'évaluation clair et connu Inventaire de besoins à jour spécifiques	DSMQEPE - Geneviève Deschenes	DSMQEPE - Jessie Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	2026-03-31

Obstacle : Méconnaissance des besoins spécifiques des employés en situation d'handicap sur la Côte-Nord dans le but de mieux cibler les objectifs des prochains plans d'action

OBJECTIF	MESURE	INDICATEURS	RESPONSABLE	COLLABORATEURS	ÉCHÉANCE
Améliorer l'expérience employé	Se doter d'un moyen d'inventorier les besoins spécifiques	Processus d'évaluation clair et connu Inventaire de besoins à jour spécifiques	DRH – <i>DOFME</i> - Nathalie Bourassa	DSMQEPE - Jessie Landry DCAJC - <i>Communications</i> - Jean-Christophe Beaulieu	2026-03-31

Reddition de comptes

La politique sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes en situation de handicap demande deux éléments de reddition de comptes annuelles du 1er avril 2023 au 31 mars 2024. :

Le nombre de plaintes reçues : AUCUNE plainte reçue

Les mesures d'accommodement dont le CISSS de la CN s'est doté pour permettre à celles-ci d'avoir accès à leurs documents et à leurs services : AUCUNE mesure répertoriée

Coordonnées

Coordonnatrice nommée par la direction

Karine Landry

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

450, avenue Évangéline

Sept-Îles (Québec) G4R 2N5

418 968-2470 poste 463302

Co-responsable du PAPSH

Nathalie Bourassa

Agente de la gestion du personnel

1250, rue Lestrat

Baie-Comeau (Québec) G5C 1T8

418 589-2038 poste 342713

Support administratif et clérical

Julie Sirois

Adjointe à la direction

1250, rue Lestrat

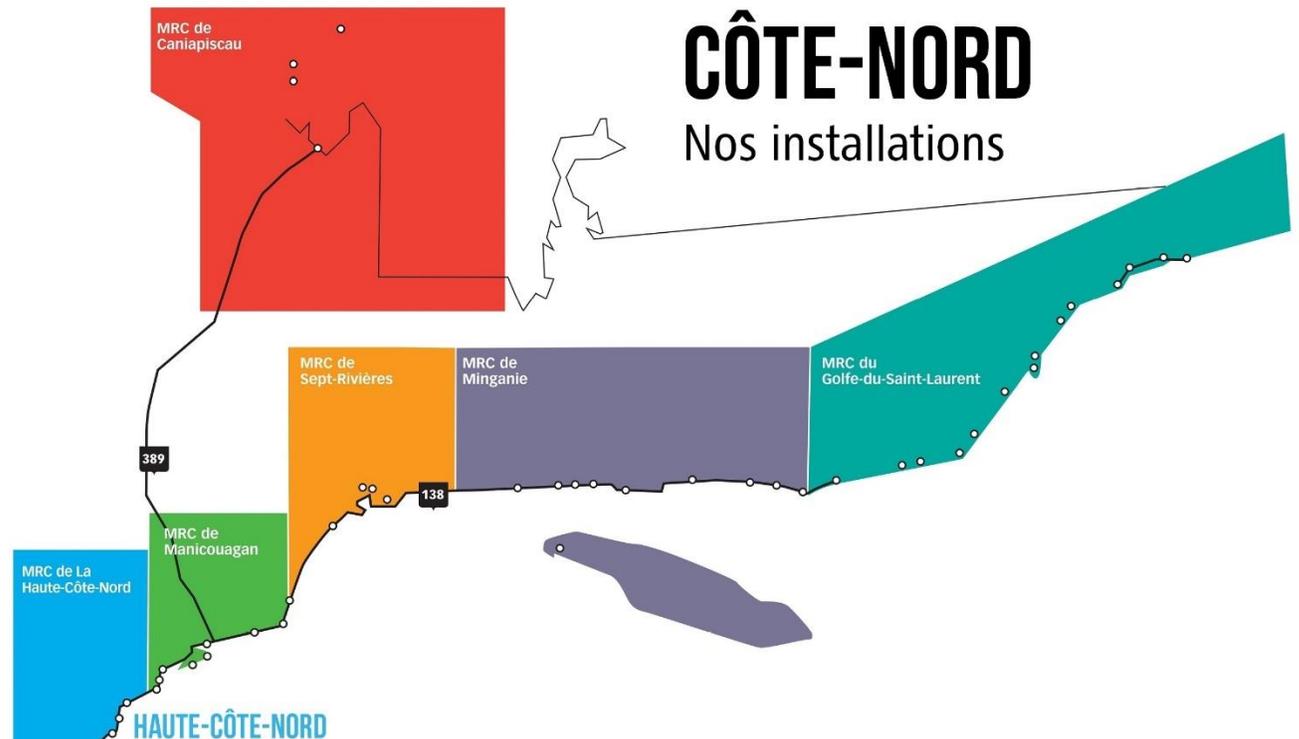
Baie-Comeau (Québec) G5C 1T8

418 589-2038 poste 342916

Annexe 1 – Liste des abréviations utilisées

CA	Conseil d'administration
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CH	Centre hospitalier
CHSLD	Centre d'hébergement de soins de longue durée
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CIUSSS	Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux
CLSC	Centre local de services communautaires
CMS	Centre multiservices de santé et de services sociaux
CN	Côte-Nord
DCAJC	Direction des communications, affaires juridiques et corporatives
DI	Déficience intellectuelle
DI-TSA-DP	Direction des programmes de déficience intellectuelle, troubles du spectre de l'autisme et déficience physique
DOFME	Développement organisationnel, formation et mieux-être
DP	Déficience physique
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des ressources informationnelles
DSMDI	Direction des programmes santé mentale, dépendance et itinérance
DSMQEPE	Direction des services multidisciplinaires, qualité, évaluation, performance et éthique
DSPEU	Direction des services professionnels et de l'enseignement universitaire
DSTHL	Direction des services techniques, hôtellerie et logistique
MDA-MA	Maisons des aînés – maisons alternatives
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
OSBL	Organisme sans but lucratif
PAFMO	Planification, attraction et fidélisation de la main-d'œuvre
PAPSH	Plan d'action des personnes en situation d'handicap
PME	Petites et moyennes entreprises
PSH	Personne en situation de handicap
SAPA	Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées
SEMO	Services externes de main-d'œuvre
SH	Situation de handicap
SST	Santé et sécurité au travail
TSA	Troubles du spectre de l'autisme

Annexe 2 – Nos installations



HAUTE-CÔTE-NORD

- Centre multiservices de santé et de services sociaux des Escoumins
- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Forestville
- Centre de protection et de réadaptation des Escoumins
- Centre de protection et de réadaptation en dépendance de Forestville
- CHSLD des Bergeronnes
- CLSC de Sacré-Coeur
- CLSC de Tadoussac

MANICOUAGAN

- Aire ouverte de Baie-Comeau
- Centre administratif
- Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse de Baie-Comeau
- Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles du spectre de l'autisme et de réadaptation en déficience physique de Baie-Comeau
- Centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation Richelieu
- CHSLD Boisvert
- CHSLD et centre de réadaptation en dépendance N.-A.-Labrie
- CLSC Corinne-Vallée-Therrien
- CLSC de Franquelin
- CLSC de Godbout
- CLSC Marie-Leblanc-Côté
- GMF-U de Manicouagan et CLSC Lionel-Charest
- Hôpital Le Royer
- Résidence spécialisée Iberville

SEPT-RIVIÈRES

- Aire ouverte de Sept-Îles
- Centre de protection et de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles du spectre de l'autisme de Sept-Îles
- Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles du spectre de l'autisme et de réadaptation en déficience physique de Sept-Îles
- Centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation de Sept-Îles
- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Port-Cartier

CÔTE-NORD

Nos installations

- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Sept-Îles
- CHSLD de Sept-Îles
- CLSC de Sept-Îles
- Hôpital de Sept-Îles
- La Traversée - Foyer de groupe en santé mentale
- Résidence spécialisée Gamache

MINGANIE

- Centre multiservices de santé et de services sociaux de la Minganie
- CHSLD de Havre-Saint-Pierre
- CLSC de Baie-Johan-Beetz
- CLSC de Longue-Pointe-de-Mingan
- CLSC de Natashquan
- CLSC de Port-Menier
- CLSC de Rivière-au-Tonnerre
- CLSC de Rivière-Saint-Jean
- CLSC Victor-Lachance

GOLFE-DU-SAINT-LAURENT

- Centre multiservices de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord
- CLSC de Blanc-Sablon (dentisterie)
- CLSC de Chevery
- CLSC de Kegaska
- CLSC de La Tabatière
- CLSC de Mutton Bay
- CLSC de Rivière-Saint-Paul
- CLSC de Saint-Augustin
- CLSC de Tête-à-la-Baleine
- CLSC et CHSLD Donald-G.-Hodgson

CANIAPISCAU

- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Fermont
- Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse de Kawawachikamach
- CLSC de Schefferville

Annexe 3 – Références

Charte des droits et libertés de la personne du Québec :
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1>

Article 61.3 de la Loi - Approvisionnement accessible :
https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1?langCont=en#se:61_3

Politique gouvernementale « À part entière, pour un véritable exercice du droit à l'égalité » :
https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/a-2.1>

Politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées » : <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2006/06-824-02.pdf>

Standards sur l'accessibilité du Web :
https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/ressources_informationnelles/AccessibiliteWeb/standard-access-web.pdf

L'obligation d'accommodement raisonnable :
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/retour-travail/obligation-daccommodement#:~:text=Lors%20du%20retour%20au%20travail,personne%20de%20r%C3%A9int%C3%A9grer%20son%20travail.>

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics :
<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01>

Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées;
Volet Ministères et organismes publics :
<https://www.ophq.gouv.qc.ca/publications/guides-de-loffice/guides-pour-les-ministeres-les-organismes-publics-et-les-municipalites.html#c25645>

Plan stratégique 2024-2028 Office des personnes handicapées du Québec :
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/office-personnes-handicapees/publications/plan-strategique>



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

www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca

