



# PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

## 2022-2024

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

10 janvier 2022

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

Québec 

## **Mise en contexte :**

Conformément à l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, les ministères et organismes publics qui emploient au moins 50 personnes ont l'obligation de produire un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Aussi le 4 juin 2009, le Gouvernement du Québec se dotait d'une politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* (Québec, 2009). Cette politique est considérée comme une première au Québec. De portée intersectorielle, elle a pour but d'accroître, sur une période de dix ans, la participation sociale de l'ensemble des personnes handicapées.

Avec cette politique, les ministères et leurs réseaux, les organismes publics, les municipalités et les organismes privés ont dorénavant à leur disposition un important cadre de référence pour orienter leurs efforts à l'égard des personnes handicapées. *À part entière* leur indique les priorités qui guideront leurs actions dans l'avenir, au regard des responsabilités qui leur sont dévolues par la Loi.

Au cours de l'année 2017-2018, le Centre intégré de santé et de services sociaux a mis en œuvre son premier plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Pour ce faire, un comité de suivi du plan d'action a été mis en place. Depuis, annuellement, nous révisons le plan en cours et actualisons de nouveaux objectifs ou des objectifs à poursuivre d'année en année.

## **Portrait de l'établissement :**

Le CISSS de la Côte-Nord dessert une population d'environ 95 000 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 regroupe près de 3 500 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 :

Voici la mission du CISSS de la Côte-Nord selon la Loi :

- 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.

## Engagement et bilan

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord reconnaît l'importance de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées pour bâtir une société plus inclusive. Ainsi, il s'engage à diminuer les obstacles afin de contrer l'ensemble des situations de handicap. L'établissement poursuit ses actions de mise en place de mesure d'accommodements afin que les personnes handicapées aient accès aux informations et aux documents sur son site Web.

Dans son plan d'action 2022-2024, l'établissement poursuit ses actions à l'intérieur des sept axes d'intervention qui sont :

- Promotion;
- Employabilité des personnes handicapées;
- Information, sensibilisation, accès web et aux documents;
- Approvisionnement accessible;
- Accès aux installations de l'établissement;
- Adaptation aux situations particulières : Situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile;
- Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées.

Chaque année, l'établissement déposera un bilan qu'il rendra public. Il réalisera aussi une révision des mesures incluses dans son plan d'action.

## Groupe de travail

Les personnes suivantes font partie du comité de suivi du plan d'action :

- Karine Landry
- Geneviève Deschênes
- Myriam Larrivée
- Denis Tremblay
- Isabelle Rioux
- Nathalie Bourassa
- Kristopher Baird
- Nancy Bilodeau
- 1 poste vacant usager partenaire pour le secteur est
- 1 poste vacant usager partenaire pour le secteur ouest

Coordonnatrice du plan :

Karine Landry

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

## PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2022-2024

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
1. Promotion	1.1 Les possibilités d'emplois et d'accommodements sont méconnus des employés, gestionnaires, collaborateurs et communauté	1.1.1 Faire connaître l'engagement du CISSS de la C-N dans l'embauche de personnes avec handicaps	1.1.1.1 Diffuser la politique d'intégration en emploi des personnes handicapées	Nombre de communications	DRHCAJ Nancy Bilodeau	DRHCAJ DO-formation Nathalie Bourassa et Julie Petitpas	T3 2022	
		1.1.2 Faire connaître les actions mises en place en lien avec la politique concernant l'intégration à l'emploi des personnes handicapées	1.1.2.1 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	DRHCAJ Nancy Bilodeau	DRHCAJ-dotation Julie Petitpas	En continu	
	1.2 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	1.2.1 Augmenter le nombre de formulaires complétés afin de viser un portrait plus juste	1.2.1.1 Organiser une activité de promotion à l'auto-identification pour les employés déjà à notre emploi	Nombre de formulaires des personnes déjà à l'emploi;  Nombre de communications et d'activités de promo	DRHCAJ-dotation Julie Petitpas	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau  DO-formation Nathalie Bourassa	T4 2022	
	1.3 Le comité plan d'action à l'égard des personnes handicapées est méconnu des employés, gestionnaires et	1.3.1 Sensibiliser le personnel à l'égard du rôle du CISSS de la CN dans l'amélioration de la participation sociale des	1.3.1.1 Faire 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	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
	médecins (Plan 2020-2022)	personnes handicapées (plan 2020-2022)		avec le plan d'action et les bilans				
		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	1.3.2.1 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	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	
			1.3.2.2 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	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	
			1.3.2.3 Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors du mois pour l'intégration à l'emploi des personnes handicapées en octobre	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
			1.3.2.4 Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors du mois de l'autisme en avril	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	
			1.3.2.5 Participer au Salon événementiel organisé par la CAPH soutien aux personnes handicapées de SI et BC en septembre 2022	Participation au Salon de BC 10 septembre et SI 17 septembre	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	
			1.3.2.6 Poursuivre les activités de sensibilisation de la population en juin	Poursuivre les activités de sensibilisation de la population lors de la semaine québécoise des personnes handicapées de début juin (Plan 2020-2022)	DITSADP	DRHCAJ-communications Nancy Bilodeau	En continu	
	1.4 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	1.4.1 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	1.4.1.1 Développer des liens de collaboration avec les comités des usagers	Le nombre de rencontres tenues avec les comités des usagers ou agent de liaison	DITSADP	DSMQEPE Geneviève Deschênes	En continu	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
	1.5 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	1.5.1 Faire connaître les cibles pour le CISSS de la CN à l'ensemble des gestionnaires et services DRHCAJ	1.5.1.1 Rencontres avec les personnes visées	Nombre de rencontres tenues avec les gestionnaires	DRHCAJ	Le service des communications	T4 2022	
2. Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	2.1 Très faible représentation des personnes handicapées au sein des effectifs CISSS de la CN	2.1.1 Disposer d'un portrait fiable du nombre d'employés au CISSS CN qui présentent un handicap	2.1.1.1 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	DRHCAJ DO-Formation Nathalie Bourassa Dotation Julie Petitpas	DRI Isabelle Rioux DSMQEPE Geneviève Deschênes	2022-03-31 2022-09-30 2023-03-31 2023-09-30 2024-03-31	
		2.1.2 Augmenter la représentativité des personnes handicapées au sein du personnel du CISSS CN et faciliter leur intégration	2.1.2.1 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	DRHCAJ DO-Formation Nathalie Bourassa Dotation Julie Petitpas	DSMQEPE Geneviève Deschênes DITSADP Karine Landry	T2 2022	
			2.1.2.2 Élaborer une procédure portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées	Adoption de la procédure au CODIR	DRHCAJ DO-Formation Nathalie Bourassa Dotation Julie Petitpas		T4 2022	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
			2.1.2.3 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	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas	DRHCAJ SSQVT Nathalie Allaire RT Marjolaine Riedl DO-Formation Nathalie Bourassa DI- TSA-DP Karine Landry DSTHL Denis Tremblay DSTHL Myriam Larrivée	T1 2024	
		2.1.3 Sensibiliser et former l'équipe de dotation, gestionnaires et collaborateurs à la formation gratuite en lien avec le recrutement	2.1.3.1 Organiser la formation disponible gratuitement par la CDPDJ	Nombre de personnes formées	DRHCAJ DO- Formation Nathalie Bourassa	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas	T3 2022	
		2.1.4 Améliorer le processus d'intégration en emploi des personnes handicapées	2.1.4.1 Revoir et améliorer, en collaboration avec le service santé, le processus d'intégration à l'emploi des personnes handicapées	intégré dans les processus d'accommodement en cours d'emploi, le formulaire d'autodéclaration volontaire	DRHCAJ SSQVT Nathalie Allaire	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas	T3 2022	
			2.1.4.2 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	Nombre d'employés accommodés	DRHCAJ SSQVT Nathalie Allaire	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas DSTHL Appros Myriam Larrivée	T4 2022	



Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
			2.1.4.3 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 annuelle; Nombre de femmes handicapées embauchées ou accommodées	DRHCAJ DO-Formation Nathalie Bourassa	DSMDISSG Karine Bujold DRHCAH Dotation Julie Petitpas	T4 2022 T4 2023	
			2.1.4.4 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, procédure et responsables disponible pour chaque statut  Développer un tableau pour le nombre accueilli par statut	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas	DRHCAH DO-Formation Nathalie Bourassa; Stage Marjorie Forest DITSADP Karine Landry	T4 2022	
		2.1.5 Organiser le processus d'accommodement pour les employés actifs avec handicap	2.1.5.1 Développer et mettre en place les procédures d'accommodement lors de demandes ponctuelles d'employés en cours d'emploi	Nombre de demandes traitées	DRHCAH SSQVT Nathalie Allaire	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas DSTHL Appros Myriam Larrivée	T1 2023	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
3. Accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	3.1 Difficulté de faire le suivi des aménagements réalisés afin de rendre nos installations complètement accessibles aux personnes handicapées	3.1.1 S'assurer que l'établissement a un portrait à jour sur l'accessibilité de l'ensemble de ses installations	3.1.1.1 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 Bâtiments Kristopher Baird		T4 2022 T4 2023	
		3.1.2 Rendre accessible l'ensemble des installations	3.1.2.1 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 Bâtiments Kristopher Baird		T3 2023	
4. Accessibilité à l'information et aux documents	4.1 Méconnaissance de la politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services	4.1.1 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"	4.1.1.1 Faire connaître 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 présentations de la politique par divers moyens (publication écrite, vidéo, présentation en personne, etc.)	DITSADP Karine Landry	Service des communications	En continu	
	4.2 Le personnel en contact avec le public ne sait pas nécessairement comment bien accueillir et servir une personne handicapée en	4.2.1 Augmenter le niveau de connaissance du personnel sur l'accueil aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	4.2.1.1 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	DRHCAJ Nathalie Bourassa	DSPEU Marjolaine Chaussé	T2 2022	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
	fonction de ses incapacités							
			4.2.1.2 Ajouter sur L'ENA les capsules offertes via le site de l'OPHQ	Nombre de vues des capsules annuelles	DRHCAJ-Service DO-Formation-Nathalie Bourassa	DSPEU- Accueil et archives Marjolaine Chaussé DRHCAJ-DO-Formation Idrissa Sissoka	T2 2022	
5. Adaptation aux situations particulières: Situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile;		5.1.1 S'assurer que la formation mesures d'urgence soit adaptée à la condition des employés handicapés du CISSS de la Côte-Nord	5.1.1.1 Valider la formation sur les mesures d'urgence	Disposer d'une formation adaptée	DITSADP Karine Landry	DSTHL Mesures d'urgence Karine St-François Paquet DRHCAH DO-Formation Nathalie Bourassa	T4 2022	
			5.1.1.2 S'assurer de rendre disponibles les masques avec fenêtres lorsque la situation le requiert	Nombre de masques avec fenêtres distribués par service ou par direction	DITSADP Karine Landry	DSTHL Appros Myriam Larrivée	En continu selon l'état de la pandémie	
	5.2 Les besoins des employés avec handicaps travaillant dans nos installations ne sont pas connus en cas d'urgence	5.2.1 Se doter d'outils de communication efficace afin de satisfaire rapidement aux besoins spécifiques des personnes handicapées travaillant dans notre organisation	5.2.1.1 Disposer d'un outil connu et compris	Chaque besoin d'un handicapé identifié par le formulaire est connu d'une ou des personnes	DSTHL	DRHCAJ Dotation Julie Petitpas: Stages Majorie Forest	En continu	
6. Approvisionnement en biens et en	6.1 Méconnaissance par le personnel du CISSS CN des obligations	6.1.1 Se doter de balises claires en matière d'approvisionnement	6.1.1.1 Faire connaître et appliquer	Dépôt dans l'intranet	DSTHL Appros Myriam Larrivée		En continu	

Décret	Obstacle	Objectif	Mesure (action)	Indicateur	Responsable	Collaborateur	Échéance	Évolution et Commentaire
services accessibles	en matière de biens et services accessibles aux personnes handicapées	ment des biens et services pour les personnes handicapées						
		6.1.2 Faire connaître la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées aux équipes concernées	6.1.2.1 Répertorier le nombre de personnes à qui la directive et la Loi ont été présentées	Tableau disponible pour bilan annuel	DSTHL Appros Myriam Larrivée		En continu	
	6.2 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	6.2.1.1 Répertorier les achats en lien avec l'accommodement	Tableau disponible pour le bilan annuel	DSTHL Appros Myriam Larrivée		En continu	
			6.2.1.2 Répertorier les logiciels et outils informationnels disponibles et efficaces pour les personnes handicapées à l'emploi	Tenir à jour une liste pour consultation	DRHCAJ DO-Formation Nathalie Bourassa	DRI Isabelle Rioux et DITSADP	T2 2023	
7. Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées	7.1 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	7.1.1 Enrichir l'expertise du comité par du vécu expérientiel au sujet de l'accessibilité des personnes handicapées à notre établissement	7.1.1.1 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	DITSADP	DSMQEPE	En continu	



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

[www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca](http://www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca)

