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

Politique

Intégration à l'emploi des personnes en situation de handicap

Numéro G1-252-026

1. Préambule

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale a été adoptée en 1978 et révisée en 2004. Le 4 juin 2009, le gouvernement du Québec adoptait la politique : « À part entière, pour un véritable exercice de droit à l'égalité ». Cette politique fait ressortir l'importance d'accroître la participation sociale des personnes en situation de handicap. Elle vise l'atteinte de résultats liés à l'amélioration significative des conditions de vie, à une réponse complète de leurs besoins essentiels et à la parité avec les autres citoyens dans l'exercice de leurs rôles sociaux.

Par ailleurs, la Loi 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionnée le 27 mars 2024, introduit des amendements significatifs pour les milieux de travail québécois. Elle cible le renforcement de la protection des employés contre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel.

Considérant

- Les dispositions législatives en vigueur et les obligations en découlant;
- Les initiatives en force au sein du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord, ci-après appelé « l'Établissement », telles que le programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) et le plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicaps (PAPSH) prévus dans les Lois visant à contrer la discrimination systémique en emploi et la diminution des obstacles à la participation sociale;
- La mission de l'Établissement d'offrir des soins et services de qualité à la population nord-côtière;
- Que les personnes en situation de handicap constituent un bassin de main-d'œuvre pouvant contribuer à la réalisation de la mission de l'Établissement.

Le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord souhaite, par l'entremise de cette politique, orienter les actions et définir les responsabilités des différents acteurs en matière d'intégration à l'emploi des personnes en situation de handicaps.

2. Champ d'application

Cette politique s'adresse à toutes les personnes contribuant à la mission de l'établissement dont notamment les employés, les bénévoles, les stagiaires, les médecins, et les membres du conseil d'administration d'établissement.

3. Définitions

Le CISSS de la Côte-Nord retient ces définitions recommandées par l'office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) :

3.1. Personne en situation de handicap

Désigne une personne qui rencontre des obstacles dans son quotidien. Elle désigne aussi une personne handicapée. Il y a toutefois une différence. La situation de handicap est le résultat d'une interaction entre les incapacités d'une personne, ses activités et son environnement. Elle met l'accent sur l'importance d'agir sur l'environnement de la personne. Selon ce concept, si l'environnement physique et social est adapté, il n'y a pas de situation de handicap. (Gouvernement du Québec, Famille et soutien aux personnes, soutien à la participation sociale des personnes handicapées, 2023)

3.2. Accommodement raisonnable

Est un moyen utilisé pour faire cesser une situation de discrimination fondée sur le handicap, la religion, l'âge ou tout motif interdit par la Charte. (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec., s.d.)

3.3. Discrimination

Action de « traiter une personne différemment (distinguer, l'exclure ou la préférer) en raison de ses caractéristiques personnelles et l'empêcher d'exercer ses droits. (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec., 2022)

3.4. Inclusion

Mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté de la recherche et dans la recherche elle-même. (Fonds de recherche du Québec, 2023)

3.5. Stigmatisation

Réfère aux attitudes, croyances ou comportements négatifs à l'égard d'un groupe de personnes en raison de leur situation personnelle. Elle inclut la discrimination, les préjugés, le jugement et les stéréotypes, qui peuvent isoler ces personnes. (Santé Canada, 2023)

3.6. Harcèlement psychologique

« Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. »

Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ainsi que tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ». Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne. (Légis Québec, 2023)

4. But

La présente politique a pour but de mettre en place au sein du CISSS de la Côte-Nord toutes les conditions facilitantes qui permettront aux personnes en situation de handicap d'avoir accès, en toute égalité, à l'emploi.

5. Objectifs spécifiques

- Favoriser l'intégration professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap;
- Améliorer notre intrant de main-d'œuvre en diversifiant notre bassin de candidatures potentielles;
- Assurer le respect des droits des personnes en situation de handicap;
- Définir et adapter, au besoin, notre processus d'embauche afin de faciliter leur accueil, leur intégration et le maintien à l'emploi;
- Déterminer ou adapter les outils en matière de recrutement et d'intégration en emploi;
- Définir et mettre en place les balises encadrant l'obligation de l'établissement en matière d'accommodement raisonnable;
- Enrichir la culture inclusive de l'établissement.

6. Principes directeurs

- Favoriser la pleine participation sociale des personnes en situation de handicap;
- Offrir un environnement de travail stimulant et sécuritaire aux personnes en situation de handicap en implantant des mesures d'égalité des chances;
- Réduire les obstacles à leur intégration professionnelle;
- Contribuer au maintien et à l'accessibilité des soins et services pour la population nord-côtière par l'élargissement des bassins de candidatures potentielles;
- Respecter notre obligation d'accommodement raisonnable en actualisant des mesures visant à faciliter l'accès et le maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

7. Rôles et responsabilités

7.1. Président-directeur général

- Soutenir la volonté du CISSS de la Côte-Nord d'intégrer à son emploi des personnes en situation de handicap;
- Adopter la présente politique en transmettant un acte du PDG;
- Adopter annuellement le plan d'action à l'égard des personnes handicapées et son bilan avant l'envoi à l'OPHQ tel que défini dans la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

7.2. Direction générale

- Approuver et s'assurer de la diffusion et de l'application de la politique dans l'organisation;
- S'assurer que la politique contribue à la consolidation de la vision, de la mission, des valeurs et de la culture de l'organisation.

7.3. Comité de direction

- S'assurer d'ancrer les principes et les engagements de la politique dans les instances et dans les processus où ils peuvent agir positivement en faveur des personnes en situation de handicap;
- Promouvoir la politique auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Côte-Nord et à travers les différentes activités;
- Recommander la présente politique et accompagner les gestionnaires dans l'application de celle-ci auprès du personnel de l'établissement;
- Nommer un coordonnateur pour assurer l'élaboration et le suivi du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap;
- Analyser annuellement la réalisation du plan d'action;
- Évaluer tout projet ayant trait à une plus grande intégration des personnes en situation de handicap en emploi dans l'établissement.

7.4. L'ensemble des directions de l'établissement

- Collaborer à la diffusion de la présente politique;
- S'assurer que la politique est respectée et appliquée par l'ensemble des personnes sous sa responsabilité;
- Collaborer activement lors de l'intégration de personnes en situation de handicap dans les services sous leur responsabilité;
- Considérer ces personnes comme de la main-d'œuvre à part entière pouvant contribuer dans notre offre de services à la population et poser des gestes concrets en ce sens;
- Évaluer toute demande d'adaptation et mandater les ressources pour donner suite aux demandes d'accommodements;
- Participer, lorsque requis, au comité de suivi du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap.

7.5. Direction des ressources humaines

- Assumer un leadership dans le cadre de projet particulier concernant l'employabilité des personnes en situation de handicap;
- Diffuser la politique et s'assurer d'une cohésion organisationnelle dans son application;
- Assurer la promotion, la sensibilisation et la formation nécessaire à l'actualisation de la politique;
- Conseiller les personnes en autorité sur les moyens à prendre et les mesures à appliquer;
- Adapter les divers outils de communication et de promotion afin de mieux rejoindre les personnes en situation de handicap dans le but de les recruter davantage;
- Soutenir les employés et les gestionnaires lors de demandes d'accommodements raisonnables;
- Analyser les candidatures dans un esprit d'ouverture et de recherche de solutions afin de limiter les obstacles à l'embauche lorsque le profil correspond aux exigences;

- Identifier les différents collaborateurs internes et externes lors de l'intégration en emploi d'une personne en situation de handicap et s'assurer que les rôles et responsabilités de chacun soient connus et actualisés;
- Assurer la promotion du formulaire d'accès à l'égalité en emploi (annexe A) lors de l'embauche, en cours d'emploi ou lors d'un diagnostic de handicap;
- Réviser périodiquement l'ensemble du processus d'embauche pour faciliter l'accès à l'emploi par les personnes en situation de handicap;
- En collaboration avec la Direction des communications, affaires juridiques et corporatives (DCAJC), s'assurer de l'accessibilité à l'information et aux documents en fonction des besoins et de la politique gouvernementale à cet effet;
- Produire annuellement les statistiques sur le nombre de personnes présentant un handicap à l'emploi dans l'établissement afin de les déposer au comité de direction, au conseil d'administration d'établissement et à l'OPHQ;
- Fournir les indicateurs et les informations du programme d'accès à l'égalité à l'emploi (PAEE);
- Assurer la co-responsabilité du comité de suivi du plan à l'égard des personnes en situation de handicap;
- S'assurer de la révision de cette politique ainsi que les outils nécessaires à son application.

7.6. Direction des programmes DI-TSA et DP

- Planifier et insérer au plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap des mesures cliniques significatives en lien avec la mission;
- Au besoin, soutenir et conseiller les autres directions de l'établissement lors de l'intégration et le maintien de personnes en situation de handicap en emploi;
- Remplir le bilan statistique produit par la DRH portant sur les personnes en situation de handicap occupant un stage socio-professionnel dans l'établissement ou autres informations jugées nécessaires;
- Assurer la coordination selon la Loi et la co-responsabilité du comité de suivi du plan à l'égard des personnes en situation de handicap (DI-TSA et DP).

7.7. Comité Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap

Le comité, sous la responsabilité d'un représentant DI-TSA-DP et d'un représentant de la DRH, est composé d'employés de différentes directions en fonction des obligations et des priorités.

Il a comme mandat principal :

- Coordonner le développement et le suivi du plan d'action;
- Veiller à la diffusion de la politique et de son application;
- Recueillir les données disponibles afin de rendre compte de la progression des travaux et l'atteinte des objectifs;
- Consulter le CODIR au besoin;
- Déposer annuellement, au conseil d'administration d'établissement, un plan d'action et un bilan annuel avant de le fournir à l'OPHQ tel que requis dans la Loi.

- **Co-responsables du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap** S'assurer de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap en collaboration avec l'OPHQ;
- Coordonner les travaux du comité de suivi du plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap;
- Assurer les suivis concernant le plan d'action au comité de direction;
- Collaborer à la diffusion de la politique et s'assurer de son application conjointement avec la Direction des communications, affaires juridiques et corporatives.

7.8. Direction des programmes santé mentale, dépendance et itinérance

- Planifier et insérer au plan d'action à l'égard des PSH des mesures cliniques significatives en lien avec la mission;
- Au besoin, supporter et conseiller les autres directions de l'établissement lors de l'intégration et du maintien de personnes en situation de handicap en emploi;
- Remplir le bilan statistique produit par la DRH portant sur les personnes en situation de handicap ou autres informations jugées nécessaires.

7.9. Direction des services multidisciplinaires, qualité, évaluation, performance et éthique

- Supporter les différentes directions en fonction de l'offre de service.

7.10. Direction des communications, affaires juridiques et corporatives

- S'assurer de la diffusion de la présente politique et de la politique d'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes en situation de handicap du MSSS.

7.11. Direction des ressources financières

- En collaboration avec la Direction des services techniques, de l'hôtellerie, de la logistique et des autres directions au besoin, s'assurer que les sommes nécessaires à l'accommodement raisonnable, incluant l'aménagement des lieux physiques, logiciels et outils, soient prévues au budget;
- Assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, le suivi des dépenses liées à l'application de cette politique;
- Fournir le bilan des dépenses liées à l'actualisation de la présente politique, lorsque requis.

7.12. Direction des ressources informationnelles

- Fournir aux différentes directions les ressources informationnelles ou équipements adaptés qui sont nécessaires à l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap.

7.13. Direction des services techniques, de l'hôtellerie et de la logistique

- Procéder aux aménagements et adaptations physiques des lieux, lorsque requis;

- En collaboration avec la Direction des ressources financières, s'assurer que les sommes nécessaires à l'aménagement des lieux physiques soient prévues au budget;
- Tenir à jour l'inventaire des aménagements des sites et des différents postes de travail;
- Assurer la mise à jour des formations sur les mesures d'urgence en fonction des mesures, des types de handicaps et des limitations des employés par sites;
- S'assurer d'inclure dans sa politique et de tenir compte de l'approvisionnement accessible aux personnes en situation de handicap lors de l'achat ou de la location de biens et services tel que requis dans la l'article 61.3 de la Loi.

8. Mise à jour

La Direction des ressources humaines est responsable de la mise en place, de l'application régulière et de la mise à jour de la présente politique et de la procédure s'y rattachant. Elle doit procéder, au besoin ou au plus tard trois ans après son adoption, à son évaluation et à sa révision.

9. Entrée en vigueur et consultation

Version	Préparée par	Instances consultées						Entrée en vigueur
		CODIR	CII	CM	CMDPSF	PDG	Autres	
1	Direction des ressources humaines	X					Conseil d'administration	2019-01
2	Direction des ressources humaines	X	X	X		X	AGESSS, syndicats, affaires juridiques	2025-09
3								
4								

PDG Président-directeur général
CII Conseil des infirmières et infirmiers
CM Conseil multidisciplinaire
CMDPSF Conseil des médecins, dentistes, pharmaciens et sages-femmes
CODIR Comité de direction

10. Références

Boulet, J. (2024, mars 27). *Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*. Récupéré sur Assemblée Nationale du Québec: https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-42-43-1.html

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord. (2024, mai). *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.* (t. d. Direction des programmes en déficience intellectuelle, Éd.) Récupéré sur http://cissscotenord.intranet.reg09.rtss.qc.ca/: https://www.cisss-cotenord.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/cisss-cotenord/Accueil/Accessbilite/Plan_action_personnes_en_situation_de_handicap_2024-2026.pdf

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2022, juin 14). *Qu'est-ce que la discrimination ?* Récupéré sur https://www.chrc-ccdp.gc.ca/: https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (s.d.). *Répondre à une demande d'accommodement*. Récupéré sur https://www.cdpdj.qc.ca/: https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/repondre-une-demande-daccommodement

Décret 655-2021, 5 mai 2021. (2021, mai 26). *La Gazette officielle du Québec*(21), 2471. Récupéré sur https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2021F/74803.pdf

Fonds de recherche du Québec (FRQ). (2023, Juillet 5). *Fonds de recherche du Québec*. Récupéré sur https://frq.gouv.qc.ca/: https://frq.gouv.qc.ca/

Fonds de recherche du Québec. (2023, juillet 5). *Équité, diversité et inclusion - Notre engagement*. Récupéré sur gouv.qc.ca: https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2009, juin 4). *Politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées* . (O. d. Québec, Éd.) Récupéré sur https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Documents_administratifs/Politique_a_part_entiere_Acc.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2022, janvier 24). *Une action gouvernementale concertée à l'égard des personnes handicapées, mise en œuvre de la politique à part entière.* (O. d. Québec, Éd.) Récupéré sur https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/politique-a-part-entiere.html: https://www.ophq.gouv.qc.ca/fileadmin/centre_documentaire/Bilans/RAP_mise-oeuvre-APE-2021-2024.pdf

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (s.d.). *Plan stratégique 2024-2028 de l'Office des personnes handicapées du Québec.* (O. d. Québec, Éd.) Récupéré sur https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/office-personnes-handicapees/publications/plan-strategique: https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/ophq/Administration/Plan_strategique/OPHQ_PlanStrategique_2024-2028_acc.pdf

Gouvernement du Québec, Famille et soutien aux personnes, soutien à la participation sociale des personnes handicapées. (2023, décembre 12). *Définition du terme Personne handicapée*. Récupéré sur GOUVERNEMENT DU QUÉBEC: https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/definition-personne-handicapee

Légis Québec. (2023, Juin 8). *N-1.1 - Loi sur les normes du travail*. Récupéré sur LégisQuébec - Source officielle: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1/20230608#se:81_18

Légis Québec. (2024, février 20). *A-2.01 - Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Récupéré sur LégisQuébec - Source officielle: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.01

Légis Québec. (2024, février 20). *C-12 - Charte des droits et libertés de la personne*. Récupéré sur LégisQuébec - Source officielle: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12

Légis Québec. (2024, février 20). *E-20.1 - Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Récupéré sur LégisQuébec - Source officielle: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-20.1

Légis Québec. (2024, Mars 27). *N-1.1 - Loi sur les normes du travail*. Récupéré sur LégisQuébec - Source officielle: https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1?langCont=fr#ga:l_iv-gb:l_v_2-h1

Office des personnes handicapées du Québec. (2024). Récupéré sur Office des personnes handicapées du Québec: https://www.ophq.gouv.qc.ca/

Santé Canada. (2023, mai 18). *La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent.* Récupéré sur https://www.canada.ca/: https://www.canada.ca/content/dam/hc-sc/documents/services/publications/healthy-living/stigma-why-words-matter-fact-sheet/stigma-why-words-matter-factsheet-fr.pdf

Tam, D. T. (2019). *Rapport : Lutte contre la stigmatisation : vers un système de santé plus inclusif.* GOUVERNEMENT DU CANADA, AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA, Ottawa. Récupéré sur https://www.canada.ca/fr/sante-publique/organisation/publications/rapports-etat-sante-publique-canada-administrateur-chef-sante-publique/lutte-contre-stigmatisation-vers-systeme-sante-plus-inclusif.html

11. Sources

Gouvernement du Québec, Famille et soutien aux personnes, soutien à la participation sociale des personnes handicapées. (2023, décembre 12). Définition du terme Personne handicapée. Récupéré sur GOUVERNEMENT DU QUÉBEC: https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/participation-sociale-personnes-handicapees/definition-personne-handicapee

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (s.d.). Répondre à une demande d'accommodement. Récupéré sur https://www.cdpdj.qc.ca/: https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/activites-et-services/repondre-une-demande-daccommodement

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2022, juin 14). Qu'est-ce que la discrimination ? Récupéré sur https://www.chrc-ccdp.gc.ca/: https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/quest-ce-que-la-discrimination

Fonds de recherche du Québec. (2023, juillet 5). Équité, diversité et inclusion - Notre engagement. Récupéré sur gouv.qc.ca: https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/

Santé Canada. (2023, mai 18). La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent. Récupéré sur https://www.canada.ca/: https://www.canada.ca/content/dam/hc-sc/documents/services/publications/healthy-living/stigma-why-words-matter-fact-sheet/stigma-why-words-matter-factsheet-fr.pdf

Annexe I

Questionnaire d'auto-identification
Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (LAÉE)

S'identifier à un groupe visé pourrait vous permettre d'obtenir une priorité d'embauche
ou de promotion si vous possédez les compétences requises pour exercer l'emploi.

Au Québec, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi. Si votre employeur vous demande de remplir ce questionnaire, c'est qu'il est assujetti à cette Loi et qu'il a l'obligation de recueillir certaines informations pour la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE).

Nom :

Titre de l'emploi :

Veuillez cocher la ou les cases qui s'appliquent à vous :

1 | Je m'identifie comme :

☐	**Femme**
☐	**Homme**
☐	**Je préfère ne pas répondre**
☐	**Autre**

2 | Je m'identifie comme :

☐	**Personne handicapée**	Personne : • Ayant une **déficience** qui entraîne une **incapacité significativ**e et **persistante,** • Qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement **d'activités courantes**. Ceci inclut une personne : • Ayant un trouble du spectre de l'autisme, • Ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante, • Dont l'incapacité est épisodique ou cyclique.

3 | Je m'identifie comme appartenant à l'un des trois groupes suivants:
Vous pouvez choisir un seul de ces groupes

☐	**Personnes autochtones**	• Membres d'une Première Nation • Métis du Canada • Inuit
☐	**Minorités visibles**	• Personnes autres qu'autochtones • Qui s'identifient comme minorité visible en raison de leur « race » ou de la couleur de leur peau
☐	**Minorités ethniques**	• Personnes qui ne s'identifient pas comme minorité visible ou personne autochtone • Dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais

L'auto-identification à un groupe est volontaire.
Les renseignements fournis dans ce questionnaire sont confidentiels et utilisés uniquement aux fins de l'application de ce programme.

Merci de votre participation !

S.v.p., envoyer le formulaire rempli à l'adresse :
dotation.09cisss@ssss.gouv.qc.ca