

1. Préambule

Le 4 juin 2009, le gouvernement du Québec adoptait la politique : « À part entière, pour un véritable exercice de droit à l'égalité » (Québec 2009). Cette politique faisait ressortir l'importance d'accroître la participation sociale des personnes handicapées sur un horizon de dix ans. Elle visait l'atteinte de résultats liés à l'amélioration significative des conditions de vie des personnes handicapées, à une réponse complète de leurs besoins essentiels et à la parité avec les autres citoyens dans l'exercice de leurs rôles sociaux.

En regard des responsabilités qui lui sont dévolues par la loi, le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Côte-Nord doit répondre à certaines obligations en cette matière. Il devenait nécessaire que l'établissement se dote d'une politique afin d'orienter les actions en matière d'intégration en emploi des personnes handicapées. Cette politique vient définir les responsabilités des différentes directions du CISSS de la Côte-Nord à cet égard.

2. Champ d'application

Cette politique s'adresse à tous les employés, les bénévoles, les stagiaires, les médecins de même que les membres du conseil d'administration œuvrant pour le CISSS de la Côte-Nord.

3. Définitions

L'Office des personnes handicapées du Québec retient les définitions suivantes :

Une **personne handicapée** est une personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Les concepts de **déficience et d'incapacité** réfèrent à des réalités propres au corps et à l'esprit d'un individu. Il s'agit de facteurs personnels. Une déficience se définit par l'atteinte à l'intégrité d'un système organique et une incapacité réfère à la réduction d'une aptitude, soit la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale.

Le concept **d'habitude de vie** correspond à la réalisation d'activités courantes ou de rôles sociaux. L'impossibilité pour une personne de pouvoir les réaliser pleinement constitue une situation de handicap.

Les éléments de **l'environnement** peuvent agir comme obstacles ou facilitateurs à la réalisation des habitudes de vie. Les facteurs environnementaux comprennent des dimensions sociales (valeurs et interactions) et des dimensions physiques (architecture d'un lieu).

Autre comité		Comité de direction		Conseil d'administration	
Approuvée le	Révisée le	Approuvée le	Révisée le	Adoptée le 30 janvier 2019	Révisée le

L'obligation d'accommodement raisonnable est définie par la Commissions des droits de la personne et des droits de la jeunesse comme l'obligation de prendre des mesures en faveur de certaines personnes présentant des besoins spécifiques en raison d'une caractéristique liée à l'un ou l'autre des motifs de discrimination prohibés par la Charte. Ces mesures visent à ce que des règles en apparence neutre n'aient pas pour effet de compromettre, pour elles, l'exercice d'un droit en toute légalité.

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 handicapées d'avoir accès, en toute égalité, à l'emploi.

5. Objectifs spécifiques

- Favoriser l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées;
- Assurer le respect des droits des personnes handicapées;
- Définir et adapter, au besoin, notre processus d'embauche pour les personnes handicapées afin de faciliter leur intégration au marché du travail;
- Déterminer ou adapter les outils en matière d'intégration en emploi;
- Définir les balises encadrant l'obligation de l'établissement en matière d'accommodement raisonnable.

6. Rôles et responsabilités

6.1 Conseil d'administration

- Adopter la présente politique ainsi que les mises à jour subséquentes.

6.2 Direction générale

- 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.

6.3 Comité de direction

- 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 handicapées;
- Analyser annuellement la réalisation du plan d'action et adopter le plan d'action révisé pour les années subséquentes;
- Évaluer toute demande d'adaptation jugée exceptionnelle et mandater les ressources pour donner suite à sa réalisation;
- Évaluer tout projet qui à trait à une plus grande intégration des personnes handicapées en emploi dans l'établissement.

6.4 L'ensemble des directions de l'établissement

- Collaborer à la diffusion de la présente politique;
- Collaborer activement lors de l'intégration de personnes handicapées dans les services sous leur responsabilité;
- Considérer les personnes handicapées 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.

6.5 Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques

- Diffuser la politique et s'assurer d'une cohésion organisationnelle dans son application;
- S'assurer de la révision de cette politique ainsi que les outils nécessaires à son application;
- Pourvoir le secteur de la dotation d'un outil de mesure permettant de comptabiliser le nombre de personnes handicapées à l'emploi de notre établissement;
- Produire annuellement les statistiques sur le nombre de personnes présentant un handicap qui sont à l'emploi de l'établissement; les déposer au comité de direction et au conseil d'administration;
- Adapter les divers outils de communication et de promotion afin de mieux rejoindre les personnes handicapées dans le but de les recruter davantage;
- Réviser l'ensemble du processus d'embauche pour faciliter l'accès à l'emploi par les personnes handicapées;
- Identifier les différents collaborateurs lors de l'intégration en emploi d'une personne handicapée et s'assurer que les rôles et responsabilités de chacun soient connus et actualisés;
- Assumer un leadership dans le cadre de projet particulier concernant l'employabilité des personnes handicapées.

6.6 Direction des ressources financières et de la logistique

- En collaboration avec la Direction des services techniques et de l'hôtellerie, s'assurer que les sommes nécessaires à l'aménagement des lieux physiques soient prévues au budget;
- Assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques, 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.

6.7 Direction des services informationnels

- Fournir aux différentes directions les ressources informatiques ou équipements adaptés qui sont nécessaires à l'intégration en emploi des personnes handicapées.

6.8 Direction des services techniques et de l'hôtellerie

- Procéder aux aménagements et adaptations physiques des lieux, lorsque requis;
- En collaboration avec la Direction des ressources financières et de la logistique, 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;

- S'assurer que les décisions concernant le choix du lieu de travail des personnes handicapées soient prises en concordance avec les plans d'urgence.

6.9 Direction des programmes DI-TSA et DP

- Compléter le bilan statistique produit par la DRHCAJ par un bilan statistique portant sur les personnes handicapées qui occupent un stage en emploi dans l'établissement;
- Au besoin, supporter et conseiller les autres directions de l'établissement lors de l'intégration de personnes handicapées en emploi.

6.10 Coordonnateur du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

- S'assurer de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action;
- Coordonner les travaux du comité de suivi du plan d'action à l'égard des personnes handicapées;
- Faire les suivis concernant le plan d'action au comité de direction;
- Dans le cadre de la présente politique, collaborer à sa diffusion et s'assurer de son application conjointement avec la direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques et le comité de direction.

7. Principes directeurs

- Favoriser la pleine participation sociale des personnes handicapées;
- Rendre la composition du personnel du CISSS de la Côte-Nord plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail en implantant des mesures d'égalité des chances;
- Respecter notre obligation d'accommodement raisonnable en actualisant des mesures pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes ayant un handicap.

8. Mise à jour

La Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques 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

Versions	Préparée par	Instances consultées						Entrée en vigueur
		CODIR	CII	CM	CMDP	CA	Autres	
1	...	✓						
2						✓		2019-01-30
3								

CA	Conseil d'administration	CMDP	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
CII	Conseil des infirmières et infirmiers	CODIR	Comité de direction
CM	Conseil multidisciplinaire		