

PLAN D'ACTION



À L'ÉGARD DES
PERSONNES HANDICAPÉES

2025-2028

Québec 



CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

«Les besoins des personnes ayant une limitation fonctionnelle sont des révélateurs des difficultés vécues, à un degré moindre, par l'ensemble des citoyens. Chaque démarche pour répondre à ces besoins sera au bénéfice de tous.»

Accessibilité universelle des communications (janvier 2014)

TABLE DES MATIÈRES

- INTRODUCTION..... 5
- PRÉSENTATION DU CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL7
 - 1. INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES..... 10
 - 2. MEMBRES DU COMITÉ PAPH 2025-2028..... 11
 - 3. PLAN D'ACTION 2025-2028..... 12
 - 3.1 Sensibilisation et formation du personnel..... 12
 - 3.2 Approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées..... 14
 - 3.3 Accessibilité Web et accès aux documents..... 15
 - 3.4 Ressources humaines.....17
 - 3.5 Environnement et accessibilité des lieux physiques 20
 - 3.6 Services offerts aux personnes ayant une déficience intellectuelle, déficience physique et trouble du spectre de l'autisme 22
 - 3.7 Adaptations aux situations particulières (Mesures d'urgence, santé publique, sécurité civile) et adaptation dans le cadre de toute autre activité..... 24
 - 4. ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2025-2028.....25
 - 5. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ET ÉLABORATION DU PLAN 2025-2028.....25
 - 6. CONCLUSION26
- RÉFÉRENCES.....27

INTRODUCTION

Au Québec, l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) est l'instance chargée de l'application de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., E-20.1) dont l'article 61.1 qui détermine quelles organisations ont l'obligation légale de produire annuellement un plan d'action visant l'accessibilité et l'adaptation de leurs services par les personnes handicapées. Ces organisations sont :

- **Ministères et organismes publics employant au moins 50 personnes**
- **Centres intégrés de santé et services sociaux (CISSS), centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) et établissements non fusionnés (ENF)**
- **Municipalités locales comptant au moins 10 000 habitants.**

Quand il est question de « handicap », selon l'interprétation de la Loi québécoise, nous le comprenons comme autant d'obstacles environnementaux et de barrières structurelles, attitudinales, sociales qui se jonchent sur la trajectoire d'émancipation sociale et d'accès aux principaux soins et services reliés aux **quatre principales sphères de la vie d'une personne** en lien avec :

- **Son type d'incapacité ;**
- **Ses conditions de vie ;**
- **Ses besoins essentiels ;**
- **L'exercice de ses rôles sociaux.**

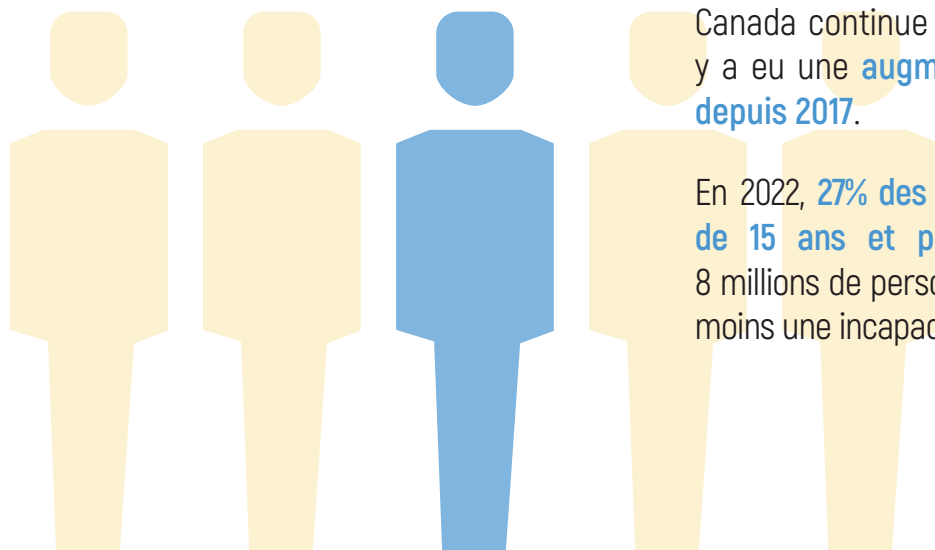


1 personne sur 5

La prévalence de l'incapacité au Canada continue à augmenter. Il y a eu une **augmentation de 5% depuis 2017.**

En 2022, **27% des Canadiens âgés de 15 ans et plus**, ou environ 8 millions de personnes avaient au moins une incapacité.

(EMI, 2022)



L'objectif visé par l'implantation systématique des plans est de réduire ces obstacles et ces barrières afin d'accroître une **participation sociale « pleine et entière »** des personnes vivant avec une déficience et/ou ayant des incapacités.

Selon l'OPHQ, c'est plus de 4 000 mesures qui sont incluses au sein des 180 plans d'action à travail le Québec soumis annuellement. Ces plans d'action ont un impact positif pour les personnes handicapées et leur famille dans différents secteurs d'activités comme :

- **l'emploi;**
- **les communications;**
- **les transports;**
- **l'accessibilité des lieux;**
- **l'accès aux programmes, mesures et services publics.**

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS ODIM) est fier de jouer un rôle proactif dans l'atteinte de ses retombées positives et émancipatrices pour la population qu'elle dessert sur son territoire.

Dans l'esprit de notre responsabilité populationnelle et collective de lutter contre toutes formes de discriminations liées à un handicap et de réduire les obstacles rencontrés par les personnes vivant avec une déficience, condition atypique et/ou présentant **tout type d'incapacités (auditives, visuels, physiques, motrices, etc.)**, nous nous engageons à les soutenir à les surmonter, et ce, dans le respect de leur dignité et de leurs droits.



72 % des personnes handicapées ont déclaré avoir rencontré au moins un obstacle à l'accessibilité dans l'année précédant 2022.

(EMI, 2022)



72%

PRÉSENTATION DU CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (ODIM) est un établissement offrant des soins et des services de santé intégrés à la population de l'Ouest-de-l'Île et de Dorval-Lachine-LaSalle, de même qu'aux clientèles de ses installations qui dispensent des soins généraux et spécialisés à la grandeur de l'Île de Montréal ainsi que dans différentes régions du Québec. Par la nature de ses établissements constitutifs, le CIUSSS ODIM couvre les **cinq grandes missions définies par la Loi sur les services de santé et les services sociaux**, lui permettant ainsi d'assurer une meilleure intégration des services offerts à sa population et à ses clientèles. Depuis le 1^{er} avril 2015, l'établissement exploite :

- **Quatre (4) centres locaux de services communautaires (CLSC) ;**
- **Quatre (4) centres hospitaliers (CH)**, plus précisément trois centres hospitaliers de soins généraux et spécialisés, ainsi qu'un centre hospitalier de soins psychiatriques ;
- **Neuf (9) centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) ;**
- **Un (1) centre de protection de l'enfance et de la jeunesse (DPJ) ;**
- **Deux (2) centres de réadaptation (CR)**, dont l'un pour les personnes présentant une déficience intellectuelle ou un trouble envahissant du développement (CRDITED), ainsi qu'un centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation.

Désigné universitaire en raison de la présence dans sa région socio sanitaire d'une université offrant un programme complet d'études pré doctorales en médecine, le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal compte deux (2) installations ayant une désignation universitaire, soit :

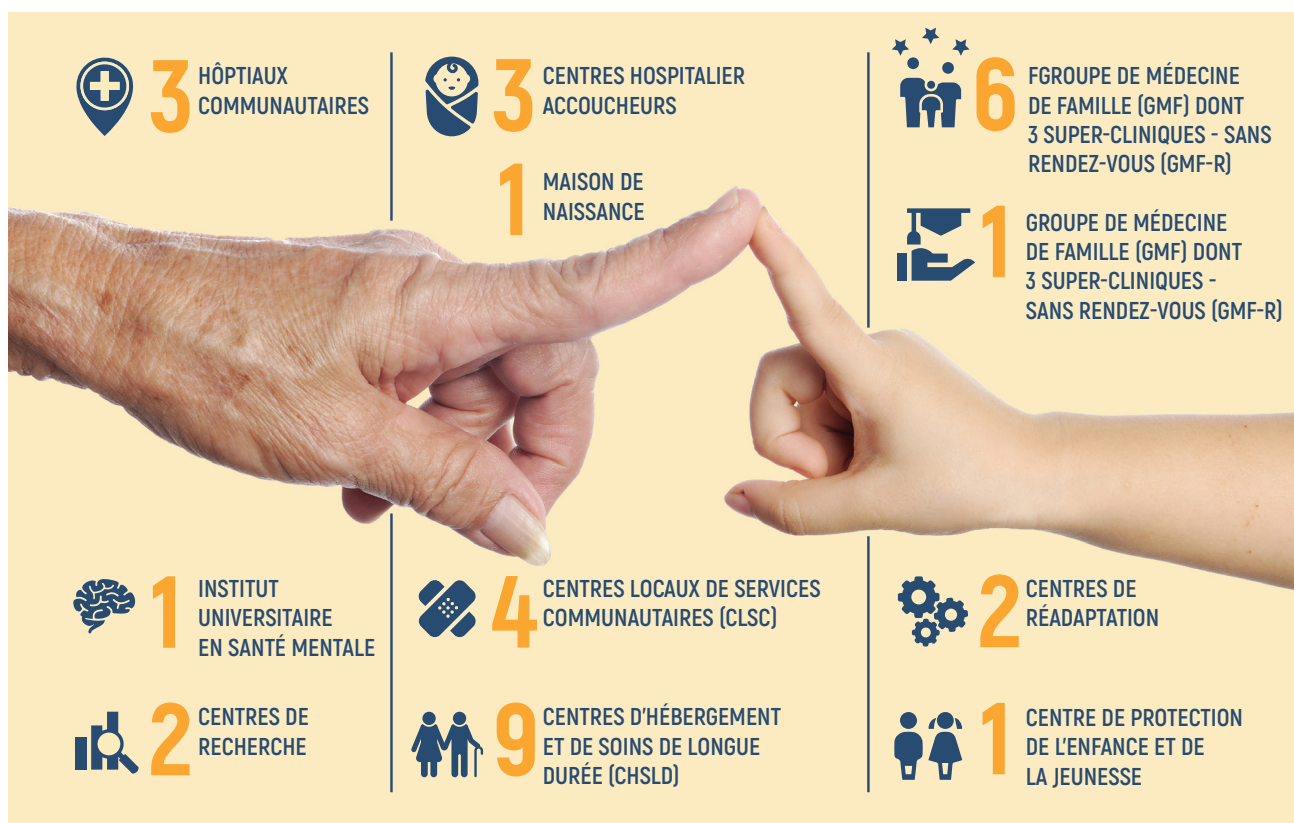
- **L'institut universitaire en santé mentale Douglas et**
- **Le centre hospitalier de St. Mary**

Ainsi que **deux (2) centres de recherche** :

- **Le centre de recherche Douglas**, accrédité par le Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) et reconnu comme le deuxième centre le plus performant au Canada dans son domaine, et
- **Le centre de recherche de St. Mary**

Le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal participe aux activités du **Réseau universitaire intégré de l'Université McGill** (RUIS McGill), offrant dans les régions desservies par ce dernier plusieurs services spécialisés et ultraspécialisés.

À ces services s'ajoute le mandat provincial d'offrir des soins et des services ultraspécialisés dans le domaine des troubles de l'alimentation, ainsi que celui d'offrir des services résidentiels de réadaptation en langue anglaise à tous les jeunes de la province qui les requièrent.

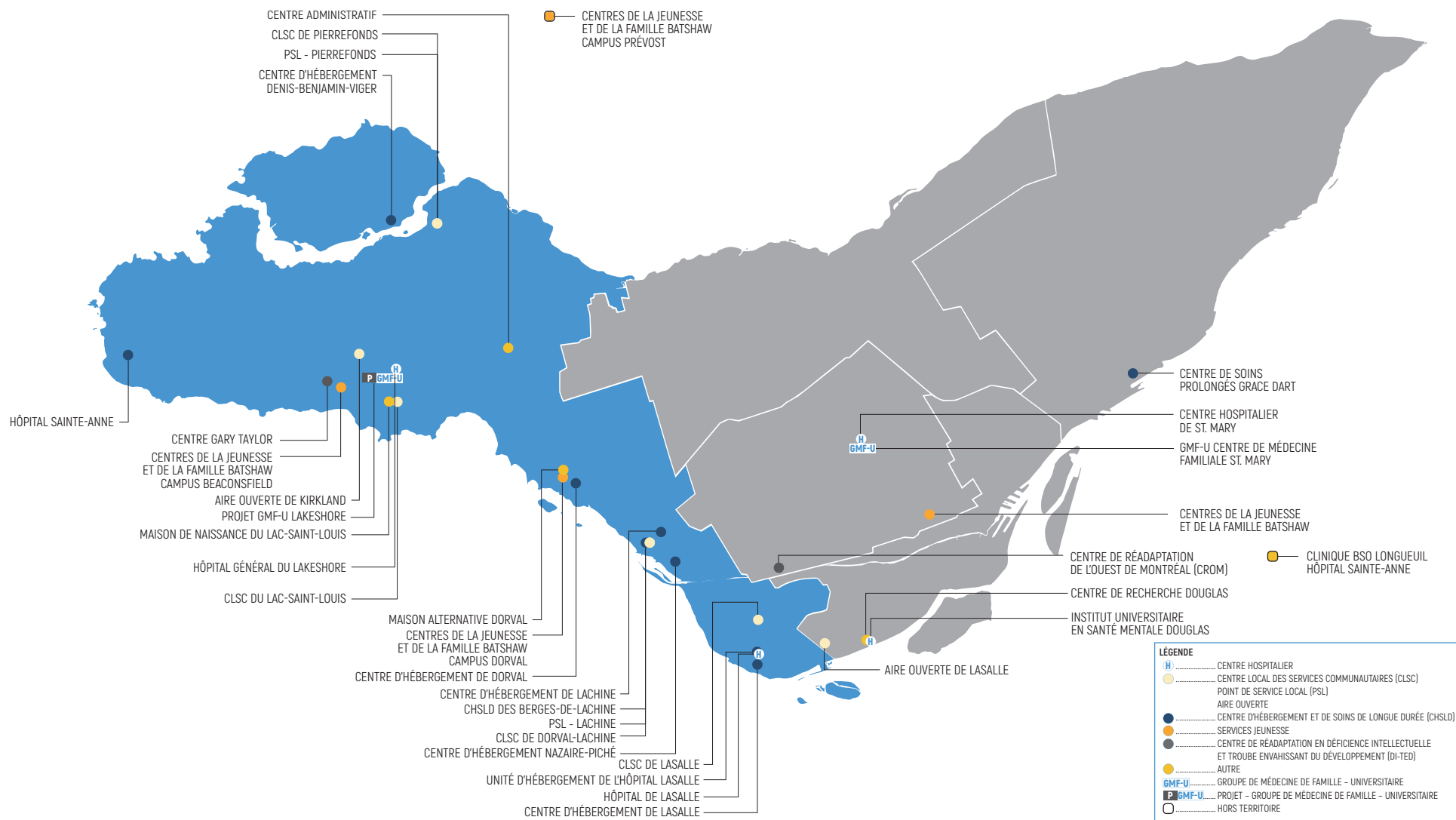


Pour assurer une véritable intégration des services offerts à la population, chaque CIUSSS :

- est au cœur d'un réseau territorial de services (RTS) ;
- a la responsabilité d'assurer la **prestation de soins et de services à la population de son territoire sociosanitaire, incluant le volet santé publique** ;
- assume une **responsabilité populationnelle** envers la population de son territoire sociosanitaire ;
- veille à **l'organisation des services et à leur complémentarité sur son territoire dans le cadre de ses multiples missions**, et ce, en fonction des besoins de sa population et de ses réalités territoriales ;
- conclut des **ententes avec les autres installations et les organisations partenaires de son RTS** (centres hospitaliers universitaires, cliniques médicales, groupes de médecine de famille, cliniques réseau, organismes communautaires, pharmacies communautaires, partenaires externes, etc.).

LE TERRITOIRE DU CIUSSS ODIM EST **LE PLUS GRAND** DES 5 CIUSSS SITUÉS SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL.

IL S'ÉTEND SUR **184 KM²** ET INCLUT **8 VILLES** ET **4 ARRONDISSEMENTS**
OÙ VIVENT PRÈS DE **375 000 HABITANTS**.



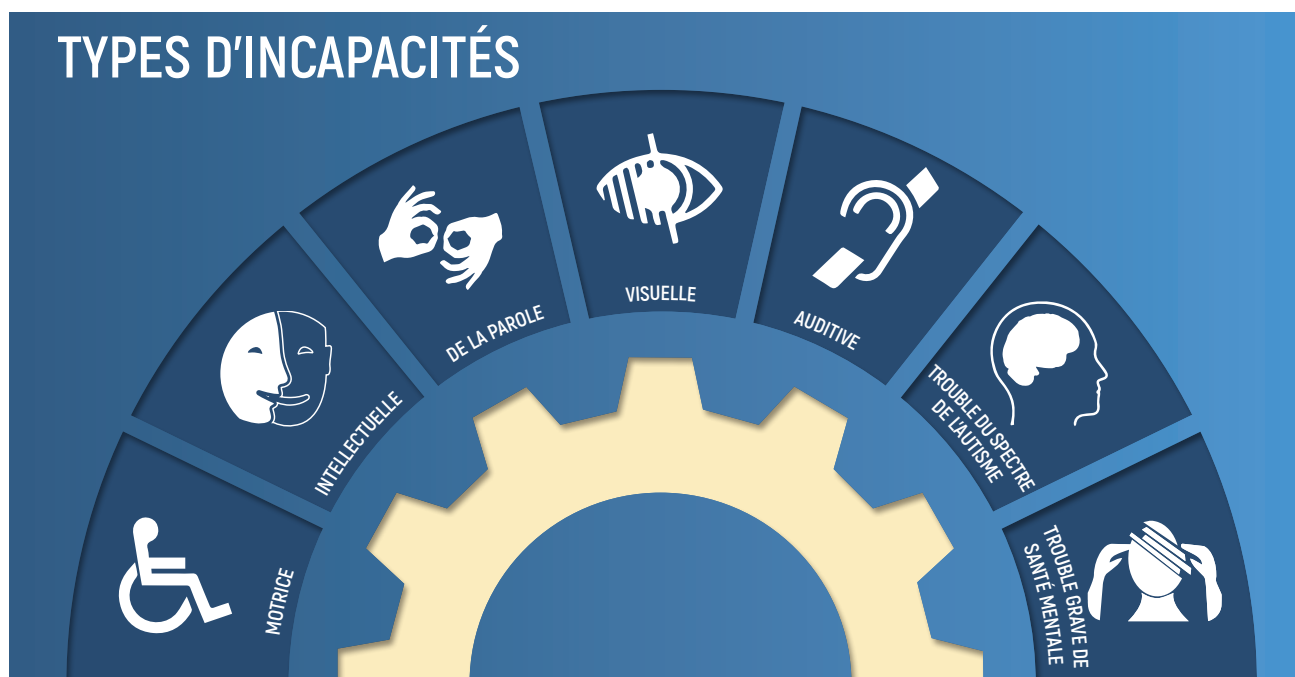
1. INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale

Article 1.1 : «La présente loi vise à assurer l'exercice des droits des personnes handicapées et, par une implication des ministères et de leurs réseaux, des municipalités et des organismes publics et privés, à favoriser leur intégration à la société au même titre que tous les citoyens en prévoyant diverses mesures visant les personnes handicapées et leurs familles, leur milieu de vie ainsi que le développement et l'organisation de ressources et de services à leur égard.»

Selon la Loi, **tout organisme public doit produire un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées (PAPH)**. Ce plan doit identifier les obstacles à l'inclusion des personnes handicapées afin d'identifier les mesures qui seront prises pour y remédier à l'échelle du CIUSSS. Cette démarche est continue et évolutive. Une fois le plan dressé, un bilan et une mise à jour devront être produits et adoptés chaque année.

La Loi définit une **personne handicapée** comme « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.





2. MEMBRES DU COMITÉ PAPH 2025-2028

PORTS D'ATTACHE	MEMBRES	TITRES
Direction des services multidisciplinaires de santé et de services sociaux (DSMSSS) et des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DI-TSA-DP)	Ina Winkelmann	Directrice DSMSSS-DITSADP
	Deborah Popiel	Directrice Adjointe (intérimaire) Trajectoire DI-TSA-DP
	Tania Shand	Coordonnatrice de l'accès, services de développement de l'enfant et soutien aux familles
	Anastasiia Iaroshenko	Cheffe de services socioprofessionnels et communautaire par intérim
Bureau du commissariat aux plaintes et à la qualité des services	Emmanuel Morin	Commissaire aux plaintes et à la qualité des services
Direction de la logistique	Nancy Bertrand	Directrice adjointe approvisionnement responsable
Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)	Pierre Lemay	Directeur adjoint de la performance et de la valorisation des données
Direction des services techniques et des grands projets d'infrastructures (DST-GPI)	Dina Ramadan	Coordonnatrice professionnelles – Partenaire d'affaires DST-Immos
Partenaire communautaire local : Corporation Espoir	Louise Guillotin	Directrice générale
Direction des ressources humaines	Brigitte Tardif	Agente de gestion du personnel – Acquisition de talents
Direction des programmes de santé mentale et dépendances	Charles-Albert Morin	Patient partenaire
Bureau de la présidente – directrice général adjointe (PDGA)	Martine Umubyeyi	Conseillère – cadre diversité culturelle
Partenaire communautaire régional : DéPhy Montréal	Anne Pelletier	Directrice générale
Direction du programme jeunesse	Marc Helde	Coordonnateur de la petite enfance
Direction des communications, des relations publiques et des affaires juridiques (DCRPAJ)	Sandrine Charpentier	Conseillère en communication
Direction de la vaccination et dépistage, de la santé publique et de la responsabilité populationnelle (DVD-SP-RP)	Guethvah Petit-Frère	Conseillère cadre Proche aide au masculin et chez les communautés ethnoculturelles
Direction des soins infirmiers	Marie-Pierre Avoine	Directrice – adjointe au développement et surveillances de la pratique professionnelle, programme de santé rénale et accès à l'épisode de soins (Hôpital de LaSalle)
Pour toutes questions ou commentaires concernant le plan d'action et les demandes d'accommodements, contactez : Mme Ina Winkelmann, Directrice des services multidisciplinaires et de services sociaux (DSMSSS) et des programmes de déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DITSADP)		

3. PLAN D'ACTION 2025-2028

3.1 SENSIBILISATION ET FORMATION DU PERSONNEL

La sensibilisation et la formation du personnel en matière d'accommodements et d'accessibilité à l'égard des personnes handicapées sont une **responsabilité populationnelle collective et transversale** à l'ensemble des directions et programmes – services du CIUSSS ODIM. Nous sommes tous co-responsables d'offrir des soins et des services de qualité optimale à notre population.

Par conséquent, vous remarquerez dans les **différents domaines du plan d'action triennal une série d'objectifs et mesures qui seront entrepris de manière récurrente et continue**, tels que :

- **Promotion interne sur les besoins et les réalités des personnes** en situation de handicap et leurs proches aidants;
- **Amélioration de la connaissance du personnel du CIUSSS sur ce que c'est de vivre avec un DP-DI-TSA et la gamme de services** qui leur sont offerts;
- En continu Diffusion et séances d'information sur l'importance de **l'équité, la diversité et l'inclusion**;
- En continu Mise sur pied d'**activités de sensibilisation et de communication durant les semaines thématiques dédiées** (ex. : Semaine de la déficience intellectuelle, Grand Rendez-vous des PH, Mois de l'autisme, etc.)

Direction responsable : Toutes les directions RH

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Manque de formation sur la diversité capacitaire à l'accueil des différentes installations du CIUSSS	Former les employés à l'accueil des différentes directions aux diversités capacitaires afin qu'ils puissent orienter et ou accompagner les personnes adéquatement en fonction de leurs besoins	Formation aux personnels d'accueil	Nombre d'employés formés	2025 à 2028 En continu

Direction responsable : DI-TSA-DP

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Aucun mécanisme pour recueillir le niveau de satisfaction de nos usagers concernant l'accessibilité de nos services, documents et installations physiques	Obtenir la rétroaction des usagers sur l'accessibilité de nos installations, informations et services en ajoutant une question sur la satisfaction de l'accessibilité au sondage de satisfaction déployé à travers le CIUSSS	Sondage de satisfaction sur l'accessibilité des services, la documentation et les installations physiques	Nombre de questionnaires complétés par des usagers en répondant aux questions sur la satisfaction de l'accessibilité	Septembre 2025
Manque de connaissance de la population et des établissements du territoire montréalais sur les organismes communautaires en déficience physique	Renforcer la collaboration entre la Direction DI-TSA-DP du CIUSSS avec les organismes communautaires afin de planifier et organiser le Salon de la Déficience physique 2025	Collaboration de la direction DI-TSA-DP et de l'organisme DéPhy Montréal	Nombre de personnel présent lors du salon de la Déficience physique 2025.	Octobre 2025

Direction responsable : Direction de la santé publique territoriale (DVD-SP-RP) et DI-TSA-DP

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Manque de mécanismes ou de ressources pour favoriser une collaboration efficace entre les secteurs santé, communautaire et municipal	Augmenter nos collaborations avec les arrondissements pour soutenir leur plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) et renforcer la concertation communautaire au service des personnes handicapées.	Participation au comité du PAPH et aux tables inter-sectorielles (Comité de concertation régional DI-TSA et DP, comités territoriaux de santé publique, Table WILT, etc.)	Nombre de comités inter-sectorielles ou siège la Direction de santé publique territoriale (DVD-SP-RP)	Avril 2026
	Favoriser l'accès aux services préventifs et de promotion de la santé qui soient inclusives	Mobilisation des partenaires communautaires et municipaux autour des enjeux de santé	Nombre de projets conjoints mis en œuvre	En continu

Direction responsable : Direction DI-TSA-DP et tous

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Absence de participation significative des usagers dans les processus décisionnels liés aux objectifs d'accessibilité de l'établissement	Assurer une représentation d'usagers ayant une déficience dans l'ensemble des comités afin de mieux refléter leurs besoins et perspectives dans les décisions	Implication de patients partenaires dans le comité PAPH et les sous-comités qui découlent du PAPH	Augmentation du nombre de patient partenaires impliqués dans les comités d'accessibilité	En continu

3.2 APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES ACCESSIBLES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Selon l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, nous sommes dans l'obligation de « tenir compte dans nos processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. » (Guide pour la production de plan d'action, OPHQ).

Direction responsable : Toute les directions requérantes				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Pour mieux répondre aux besoins des requérants, les responsables des achats doivent mieux connaître leurs obligations en matière d'approvisionnement accessible et mieux comprendre les besoins des personnes handicapées	Sensibiliser l'équipe d'approvisionnement, les fournisseurs et contractuels à l'approvisionnement accessible. Inclure les requérants dans la sensibilisation	Rencontre de sensibilisation auprès du personnel par la responsable du dossier aux six mois	Nombre de rencontres de sensibilisation /par année Note à cet effet dans le devis. Utilisation de la case de validation rajouter à la réquisition d'achat	Mars 2028
		Rappels aux employés lors des rencontres hebdomadaires d'équipe	Rappels notés au compte rendu	
		Lors de l'élaboration des devis, les agents d'approvisionnement indiquent au chargé de projet de prendre en considération les besoins des personnes handicapées lors d'achats de biens ou d'équipements et/ou projet de construction	Note à cet effet dans le devis	
		Valider que l'équipement est accessible	Utilisation de la case de validation rajouter à la réquisition d'achat	
		Rajout d'une validation dans la réquisition d'achat pour sensibiliser le requérant à l'utilisation par des personnes handicapées		
		Benchmarking avec d'autres établissements		
Nous ne sommes pas en mesure de définir le volume d'achats qui répondent aux normes de l'approvisionnement accessible	Élaborer un portrait annuel des achats du service de l'approvisionnement et estimer le pourcentage d'achats répondant aux normes.	Portrait annuel des achats du service de l'approvisionnement et estimation du pourcentage de biens et services accessibles.	Rédaction d'un portrait annuel des achats et pourcentage d'accessibilité	Mars 2028

3.3 ACCESSIBILITÉ WEB ET ACCÈS AUX DOCUMENTS

Selon l'article 26.5, le gouvernement établit une politique visant à ce que les ministères et les organismes publics se dotent de mesures d'accommodements raisonnables permettant aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents, quelle que soit leur forme, et aux services offerts au public (Guide pour la production de plan d'action, OPHQ). De plus, l'accessibilité des sites Web aux personnes handicapées est une condition essentielle à leur accès à l'information.

Le standard a été modernisé en 2018. En effet, afin d'améliorer l'accessibilité des contenus Web diffusés, les organismes publics visés à l'article 2 de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement (chapitre G-1.03) doivent être conformes au Standard sur l'accessibilité des sites Web (SGQRI 008 3,0 – version révisée en 2024) qui s'appuie sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 1,0 (WCAG 2.0), une norme internationale.

Direction responsable : Communication				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Manque de connaissance du personnel du CIUSSS sur l'accessibilité Web	Sensibiliser et former les équipes à l'accessibilité Web	Désigner une personne responsable de l'accessibilité Web	Nombre de demandes en lien avec l'accessibilité Web	Novembre 2025 à Novembre 2026
		Créer des outils pour la création de documents et de contenus web accessibles	Nombre d'outils créés sur l'accessibilité	
		Sensibiliser les collaborateurs à l'importance de l'accessibilité et aux bonnes pratiques		
		Communiquer régulièrement sur les progrès réalisés en matière d'accessibilité web		

Direction responsable : DCRPAJ – Communications

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Difficulté d'accès à l'information et aux documents pour les personnes handicapées utilisant nos plateformes numériques	Faciliter l'accès à nos plateformes numériques selon les standards et les règles d'accessibilité	Mettre en œuvre des correctifs sur nos plateformes numériques concernant les règles d'accessibilité (Conseil du trésor ou autres sources), selon le budget octroyé	Nombre de pages web avec des ajouts	En continu
		Rendre les nouveaux documents cliniques déposés sur notre site Web accessibles	Nombre de correctifs sur les plateformes numériques	
		Assurer une vigie des nouvelles normes et technologies en matière d'accessibilité web	Nombre de documents WORD téléchargeables sur notre site Web	
		Intégrer des vérifications d'accessibilité dans le processus de contenu et de développement web	Nombre d'échanges avec des utilisateurs	
	Informar la population des améliorations apportées à l'accessibilité	Mettre à jour la page web Accessibilité		
		Diffuser dans des outils de communications des nouvelles sur l'accessibilité Web	Nombre de modifications sur la page Web Accessibilité	

Direction responsable : Archives médicales

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Difficultés d'accès aux documents cliniques (Dossier d'usager) en version papier pour les usagers avec un handicap intellectuel et/ou physique et/ou cognitif	Rendre accessible les documents cliniques et disponible pour consultation	S'assurer de la disponibilité des documents cliniques en format WORD ou en image selon la demande de l'usager	Nombre de demandes traitées pour l'accès en format WORD ou image	En continu
		Assurer une assistance professionnelle qui accompagne l'usager durant la consultation du dossier selon ses besoins. Un document Word n'est pas nécessairement accessible/perceptible par une personne ayant une déficience visuelle qui utilise une technologie d'adaptation. Il faut tester les gabarits utilisés. Il faudra également prévoir les services pour les personnes sourdes.	Nombre de demandes d'accommodement pour une assistance professionnelle lors de la consultation	

3.4 RESSOURCES HUMAINES

Les pratiques en ressources humaines supportent l'égalité en emploi. Ces dernières sont encadrées par un programme découlant de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Les groupes visés par ce programme sont ceux « victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et social (Chapitre E-201), les autochtones, les personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ». Ce programme a des objectifs précis et inclus différents éléments :

« Un programme d'accès à l'égalité en emploi vise à augmenter la représentation des personnes faisant partie de chaque groupe qu'il vise et à corriger les pratiques du système d'emploi.

Un programme comprend les éléments suivants :

1. Une **analyse du système d'emploi**, plus particulièrement les politiques et pratiques en matière de recrutement, d'intégration, de formation et de promotion;
2. Les **objectifs quantitatifs poursuivis, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes** faisant partie de chaque groupe visé;
3. Des **mesures de redressement temporaires** fixant des objectifs de recrutement et de promotion, par type ou regroupement de types d'emploi, pour les personnes faisant partie de chaque groupe visé;
4. Des **mesures d'égalité de chances et des mesures de soutien**, le cas échéant, pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires;
5. L'échéancier **pour l'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs** fixés;
6. Des **mesures relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants**;
7. L'identification de la **personne en autorité responsable** de la mise en œuvre du programme. »

Direction responsable : Direction des ressources humaines

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Difficulté à dépister en amont les employés qui pourraient bénéficier d'un processus d'accommodement. Peut créer un préjudice à la personne. Peut nuire à la présence au travail et à la rétention.	Encourager l'auto-identification des employés au groupe des personnes handicapées	Promouvoir sur le site intranet les outils et le cheminement pour s'auto-identifier au groupe des personnes handicapées et avoir accès aux accommodements en cours d'emploi	Intégration d'une page d'information sur le site intranet. Envoi d'une note de service ou publication d'articles traitant du sujet, dans nos médias internes	Décembre 2025

Direction responsable : Acquisition de talents, Services aux cadres et Service de prévention et promotion de la santé

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche de personnes handicapées par les équipes de recrutement externe. Peut nuire au rythme d'avancement de processus impliquant une personne handicapée.	Développer les connaissances des équipes responsables du recrutement de candidats externes	Développer une liste de formations pertinentes disponibles sur la plateforme ENA et en ligne.	Répertoire des formations disponible pour les équipes	Débuté, en continu jusqu'à décembre 2028
		Offrir de la formation aux équipes concernées par le recrutement externe	Nombre d'activités de formation et nombre de personnes formées	
		Obtenir de l'information sur l'offre de services d'organismes communautaires œuvrant dans le développement de l'employabilité des personnes handicapées	Nombre de contacts établis avec des organismes communautaires	

Direction responsable : Acquisition de talents et Mobilité interne

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Les obligations et bonnes pratiques pour contrer la discrimination ne sont pas toujours parfaitement maîtrisées par les personnes prenant des décisions de dotation et les gestionnaires des directions à travers le CIUSSS.	Renforcer la capacité de mener des entrevues de sélection exemptes de potentiel discriminatoire	Offrir de la formation aux gestionnaires et au personnel des services RH concernés par les entrevues de sélection	Nombre d'activités de formation Nombre de personnes formées	Débuté, en continu jusqu'à décembre 2028

Direction responsable : Acquisition de talents, Services aux cadres, DITSADP et DPSMD et Service de prévention et promotion de la santé

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
La méconnaissance des ressources internes disponibles pour supporter le recrutement de personnes handicapées peut induire une prise en charge tardive des demandes d'adaptation et/ou d'accommodement.	Créer un corridor entre les services de dotation les DITSADP/DPSMD pour supporter l'embauche de personnes handicapées, incluant les usagers suivis par le CIUSSS	Augmentation du nombre d'embauches de personnes handicapées et d'usagers suivis par la DITSADP/DPSMD	Guide d'accompagnement rendu disponible aux gestionnaires	À débiter, jusqu'à décembre 2028
	Outiller davantage les gestionnaires qui doivent mettre en place des mesures d'accommodement	Support offert par la direction DITSADP/DPSMD envers les gestionnaires accueillant un usager avec un handicap		
		Développement d'un guide d'accompagnement à l'intention des gestionnaires		

Direction responsable : Acquisition de talents et Service de prévention et promotion de la santé DQEPE

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Les indicateurs et outils de suivi sont perfectibles.	Avoir les outils permettant de colliger l'information sur les demandes d'adaptation exprimées par les candidats externes et les demandes d'accommodement exprimées en cours d'emploi	Développer les outils de suivi des demandes d'adaptation exprimées par les candidats externes	Adaptation du registre existant	En cours, jusqu'à décembre 2025
		Poursuivre l'amélioration continue des pratiques d'enregistrement des demandes d'accommodement	Nombre d'accommodements auxquels nous avons répondu favorablement Nombre de demandes d'adaptations exprimées en cours de processus de recrutement	

Direction responsable : Direction des ressources humaines

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Perceptions erronées : les efforts supplémentaires liés à l'embauche et la rétention d'une personne avec des besoins spéciaux sont supérieurs aux bénéfices que peut en retirer l'organisation.	Faire connaître les expériences de succès du CIUSSS	Donner de la visibilité aux employés handicapés dans les publications médias internes ou à des expériences d'accommodement réussies	Publication (dépliants, capsules vidéo, ...) mettant en valeur un employé représentant de la communauté	Une fois par an, jusqu'à décembre 2028

Direction responsable : Acquisition de talents

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Des pratiques et outils actuellement utilisés en acquisition de talents sont des barrières administratives qui ne sont pas adaptées pour les personnes handicapées.	Réduire les potentielles barrières à l'embauche	Publier des offres d'emploi sur des sites d'affichage adaptés	Nombre d'embauches de personnes s'étant auto-identifiées comme une personne handicapée.	Fin en décembre 2025
		Permettre le dépôt de candidature dans des formats alternatifs	Nombre de rencontres de sensibilisation des équipes	

3.5 ENVIRONNEMENT ET ACCESSIBILITÉ DES LIEUX PHYSIQUES

Direction responsable : DST-GPI-PCFI – Plans de conservation et de fonctionnalité immobilières				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Le parc immobilier du CIUSSS ODIM ne répond pas complètement aux normes de conception sans obstacles (Conception sans obstacles du Code du bâtiments et norme CSA B651 : F23) : aménagements extérieurs et intérieurs : portes, signalisation, largeurs des corridors, etc.	Améliorer l'accessibilité des lieux physiques selon le plan de Réaménagement du parc immobilier du CIUSSS	Identifier les travaux de mise aux normes à effectuer par site à l'aide d'une évaluation de professionnels (experts externes). Par séquence et priorisation, identification de la nature des projets nécessaires à réaliser.	Niveau de priorisation des projets identifiés par les professionnels pendant la planification triennale	En continu
			Nombre de projets ayant fait l'objet d'une adaptation de leur accessibilité à la suite de l'identification d'obstacles	

Direction responsable : Équipe clinique et équipe DST-GPI de la gestion immobilière pour la définition des besoins				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Absence d'information sur la configuration des lieux et des stationnements, indispensable aux usagers handicapés qui se rendent dans un lieu non familier	Améliorer l'accessibilité des lieux physiques Profiter de tous travaux d'entretien/de rénovation pour intégrer l'accessibilité universelle	Inclure les principes d'accessibilité universelle dans la politique de gestion de stationnement (DSTGPI. IMMO. & DSTGPI. IM)	Nouveaux baux d'aire de stationnement; inclure dans la clause du bail les besoins (nombre d'espaces requis)	En continue 2025-2028
			Nombre de stationnements attribués aux usagers handicapés Qualité de la configuration des espaces de stationnement dédié (respect des normes)	

Direction responsable : Jeunesse et équipe DST-GPI				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Risque que la conception et la construction d'un nouvel édifice ne tiennent pas compte des besoins d'accessibilité des personnes handicapées	Respecter les exigences d'accès pour les personnes handicapées pendant la planification de projets majeurs	Exiger auprès des architectes lors des rencontres de conception, que le projet d'infrastructures du Campus Beaconsfield soit accueillant et facilitant l'accès pour les personnes handicapées	Nombre de mesures prises lors du processus de conception pour l'accès universel au site	Échéanciers de projet majeurs campus Beaconsfield Fin d'étape planification 2025 Fin d'étape automne 2027
		S'assurer que le contracteur lors de l'étape de construction, respecte l'ensemble des mesures mises en place pour faciliter l'accès aux personnes handicapées		

Direction responsable : Jeunesse				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Inaccessibilité des foyers de groupe pour les parents ayant une limitation physique, les empêchant de visiter leur enfant dans son milieu de vie, ce qui nuit à leur implication et à leur lien avec le service	Adapter les foyers de groupes pour permettre d'améliorer la qualité de l'expérience usager des parents d'enfants qui y sont hébergés	Faire une évaluation des foyers de groupe pour identifier les éléments limitant la capacité de parents ayant un handicap physique de visiter le service	Nombre d'éléments identifiés limitant la capacité de parents ayant un handicap physique	2025 à 2028 En continu
		Collaborer avec la Direction des services techniques pour développer un plan d'amélioration des foyers de groupe pour permettre l'accès aux parents qui pourraient avoir un handicap physique	Nombre de mesures prises afin de permettre l'accès aux parents ayant un handicap physique	
		Réaliser les ajustements requis pour chacun des foyers de groupe		

Direction responsable : DST-GPI				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
La signalisation n'est pas toujours claire et adaptée aux besoins des personnes handicapées	Déployer une signalisation claire, précise et uniforme depuis le stationnement jusqu'à l'entrée, en passant par les changements de direction et les plans du site, afin de favoriser l'intégration et l'autonomie des personnes à capacité physique	Intégrer la signalisation respectant ces mesures dans les nouvelles constructions et les grands projets en phase de planification et/ou phase de construction, ou de rénovation	Nombre de projets de signalisation visant à promouvoir les mesures d'intégration des personnes à capacités physiques restreintes	En continu

3.6 SERVICES OFFERTS AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE, DÉFICIENCE PHYSIQUE ET TROUBLE DU SPECTRE DE L'AUTISME

Direction responsable : DI-TSA-DP				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Manque de support et opportunité pour les personnes handicapées à accéder à des emplois réénumérés et compétitifs	Fournir des programmes de formation professionnelle et des stages sur mesure pour équiper les clients de compétences pratiques et de compétences alignées avec leurs intérêts et leurs forces	Créer de nouveaux lieux de stage	Nombre de clients obtenant un emploi	En continu
			Retours positifs des employeurs concernant la préparation des clients formés	
			Taux d'inscription et de réussite des participants (objectif : augmentation de 10%)	
			Nombre de programmes de formation professionnelle développés et mis en œuvre	
Manque de soutien auprès des personnes handicapées et leur intégration dans le marché du travail compétitive	Offrir un coaching et un mentorat personnalisés pour aider les usagers suivis par la direction à naviguer dans le milieu de travail, à renforcer leur confiance et à développer leurs compétences en communication	Créer des apports de progrès des clients et retours d'expérience	Augmentation de la performance des clients au travail et de leurs compétences en communication (données qualitative reçu de la part des employeurs)	En continu
			Taux de rétention d'emploi parmi les clients coachés	
			Nombre de clients recevant du coaching et du mentorat professionnels.	
			Fréquence et durée des sessions de coaching	

Manque d'opportunité d'emploi compétitifs pour des personnes ayant un DI-TSA-DP	Collaborer avec les entreprises pour créer des politiques et des opportunités qui privilégient l'embauche et la rétention des personnes autistes/personnes ayant des besoins particuliers Engagement communautaire : Organiser des initiatives de sensibilisation pour promouvoir la prise de conscience, l'acceptation et la collaboration au sein de la communauté afin de soutenir les opportunités d'emploi pour les personnes ayant des besoins particuliers	Participer aux événements et campagnes de plaidoyer	Nombre de personnes embauchées et retenues par les entreprises participantes	En continu
			Augmentation du nombre d'entreprises engagées dans des efforts de sensibilisation	
	Engagement communautaire : Organiser des initiatives de sensibilisation pour promouvoir la prise de conscience, l'acceptation et la collaboration au sein de la communauté afin de soutenir les opportunités d'emploi pour les personnes ayant des besoins particuliers	Augmentation du soutien communautaire et de la sensibilisation	Nombre d'événements de sensibilisation communautaire organisés	En continu
		Croissance des partenariats avec les organisations locales et les entreprises	Taux de participation et de présence à ces événements	

Direction responsable : Jeunesse				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Aucune ressource de type familial (RTF) du programme jeunesse n'est actuellement adaptée pour accueillir des usagers ayant un handicap physique, ce qui exclut ces jeunes de ce type de milieu de vie malgré leurs besoins	Recruter au moins une RTF capable d'héberger un usager avec un handicap physique	Faire une action de promotion et recrutement spécifique pour recruter une RTF capable d'accueillir un usager avec un handicap physique	Nombre de RTF recrutés pour accueillir un usager avec un handicap physique	Mars 2026
		Explorer et documenter les éléments requis pour qu'une RTF puisse accueillir une personne avec un handicap moteur, auditif et, ou visuel		
Les installations du programme jeunesse n'ont pas en place d'activité de travail permettant à une personne avec un handicap intellectuel et/ou physique de vivre une expérience de travail.	Créer un atelier de travail dans l'une des installations du programme jeunesse permettant à une personne avec une déficience intellectuelle et/ou physique de vivre une expérience de travail	Développer et implanter un projet d'atelier de travail visant à effectuer le nettoyage de jouets ou autre matériel utilisé par les usagers du programme jeunesse dans l'une des installations suivantes : Campus Beaconsfield, Campus Dorval ou en CLSC	Nombre d'usagers inscrits aux ateliers de travail	Mars 2026
		Développer un partenariat avec la Direction DI-TSA-DP pour accueillir la clientèle en quête d'expérience de travail	Nombre d'usagers jeunesse ayant accès au programme d'employabilité DI-TSA-DP	

3.7 ADAPTATIONS AUX SITUATIONS PARTICULIÈRES (Mesures d'urgence, santé publique, sécurité civile) ET ADAPTATION DANS LE CADRE DE TOUTE AUTRE ACTIVITÉ

Dans le cadre de l'intégration en emploi d'une personne en situation de handicap, le **Service de prévention et de promotion de la santé (SPPS)** sera interpellé pour **l'évaluation des risques à la santé et à la sécurité pour la personne selon ses limitations et pour émettre des recommandations**. Cette évaluation sera faite en collaboration avec le gestionnaire, le travailleur, le syndicat, les ressources externes en employabilités, s'il y a lieu.

- Le SPPS accompagne actuellement dans une **démarche d'accommodement les employés** qui présentent des limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes soit à la suite d'une condition personnelle, un accident de travail ou une maladie professionnelle. L'obligation d'accommodement découle de la Charte des droits et libertés de la personne.
- L'employeur a l'obligation d'**accommoder les besoins spécifiques des employés pour leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel**. Cependant, l'obligation d'accommodement n'est pas illimitée. Le droit à l'égalité d'un employé doit être équilibré avec le droit d'un employeur à gérer un milieu de travail productif.
- Il revient à l'employeur (SPPS) d'**entreprendre les recherches d'accommodements possible**. Il doit envisager et analyser les différentes avenues, lorsqu'un employé présente des limitations fonctionnelles temporaires ou permanentes.
- Comme mentionné précédemment la **démarche doit être faite en collaboration avec le SPPS, le gestionnaire, le syndicat, le travailleur, les ressources externes en employabilité** au besoin ou tout autre partenaire interne ou externe à l'organisation qui peut être facilitateur dans l'intégration ou le retour en emploi d'une personne en situation de handicap.
- La collaboration avec les organismes communautaires permet également d'identifier les personnes qui ont des besoins particuliers qui ne sont pas toujours connues du RSSS et qui peuvent être « prisonnières » chez elles dans certaines situations d'urgence (i.e. verglas...).

Direction responsable : Direction de santé publique territoriale (DVD-SP-RP), DI-TSA-DP et Mesures d'urgence.				
OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES	INDICATEURS	ÉCHÉANCIERS
Absence de protocoles d'intervention adaptés aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap lors de situation de crise	Assurer l'inclusion des personnes handicapées dans les plans d'urgence et de santé publique	Identifier les lieux accessibles existant sur le territoire en cas d'urgence	Présence de protocoles inclusifs dans les plans d'urgence	Septembre 2026
	Réduire les obstacles à l'accès aux campagnes de prévention	Réduire les obstacles à l'accès aux campagnes de prévention	Liste des lieux accessibles sur le territoire en cas d'urgence	
			Rapport de barrières identifiées et actions correctives proposées	
		Participer à un projet de recherche mené par l'Université d'Ottawa sur l'inclusion des personnes en situation d'handicap dans les plans de mesure d'urgence	Nombre de participants au projet de recherche	
		Identifier et recruter des citoyens et des patients partenaires pour des projets et programmes en matière d'accessibilité	Nombre de personnes recrutées et inscrites au répertoire du Bureau des partenariats pour des projets en lien avec la DI-TSA-DP	
			Nombre de projets DI-TSA-DP impliquant des partenaires citoyens/patients	

4. ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2025-2028

- Conformément à nos obligations légales, le plan d'action est mis à jour chaque année.
- Ce plan d'action a été adoptée par le comité de direction le 23 septembre 2025.

Il est publié en format PDF et Word sur le site :

- Web du CIUSSS ODIM
- Intranet (pour les membres du personnel)

Aussi, tous les plans d'action en vigueur sont disponibles sur le site Web de l'OPHQ au lien suivant : www.ophq.gouv.qc.ca/plans-daction/introduction-aux-plans-daction.html.

5. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION ET ÉLABORATION DU PLAN 2025-2028

Le mandataire du plan d'action ou son délégué s'assure du suivi de la mise en œuvre de celui-ci en collaboration avec les responsables des équipes du comité PAPH.

Une mise à jour de l'état d'avancement des travaux est effectuée tous les six mois (en octobre et en mars approximativement.)

6. CONCLUSION

Ce plan d'action respecte les mesures d'application dans les domaines désignés par le décret en vigueur 655-2021. En fait, nous sommes très heureux d'avoir intégré une partenaire interne responsable de l'équité, diversité, inclusion et sécurisation culturelle et un patient partenaire. De plus, nous avons revu l'entièreté du plan d'action en y précisant les collaborateurs et avec des échéanciers plus concrets qui respectent davantage le rythme et la capacité des équipes à apporter des changements et modifier des comportements.

En somme, nous retrouvons plus de 50 mesures dont :

- Six (6) mesures de sensibilisation et formations du personnel
- Sept (7) mesures d'approvisionnement en bien et en services accessibles;
- Douze (12) mesures d'accessibilité à l'information et aux documents;
- Treize (13) mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi;
- Huit (8) mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations;
- Neuf (9) mesures dédiées aux personnes ayant une DI, DP ou trouble du spectre de l'autisme;
- Quatre (4) mesures dédiées à l'adaptation aux situations particulières

Ce plan démontre une mobilisation et concertation optimales de toutes les directions impliquées à ce jour.



RÉFÉRENCES

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2009). À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité : politique gouvernementale pour accroître la participation sociale des personnes handicapées, Drummondville, Office des personnes handicapées du Québec, 69 p.

QUÉBEC, Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale : L.R.Q., c. E-20,1, à jour au 1^{er} novembre 2010, (Québec), Éditeur officiel du Québec, 2005, 23 p.

QUÉBEC, L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées : politique gouvernementale, Québec, Direction des communications, ministère de la Santé et des Services sociaux, 2007, 27 p.

QUÉBEC, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics : L.R.Q. c. A 2.01, à jour au 1^{er} octobre 2010, (Québec), Éditeur officiel du Québec, 9p.

STATISTIQUE CANADA, Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 à 2022, réf.
Consulté le 8 juillet 2025 :

- www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231201/dq231201b-fra.htm
- www.ophq.gouv.qc.ca/plans-daction/introduction-aux-plans-daction.html
- www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/cybersecurite-numerique/publications/standard-accessibilite-sites-web





LA
FORCE
DU NOUS

*Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Ouest-de-
l'Île-de-Montréal*

Québec 