

BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024

Dans le cadre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAPH) 2022-2025

Rédigé par :

Annie Tremblay, Agente de planification, de programmation et de recherche, direction des programmes déficiences

Et

Marie-Ève Garon, Adjointe au directeur des programmes Déficiences

Table des matières

1.	LISTE DES ACRONYMES	3
2.	INTRODUCTION.....	4
3.	PORTRAIT DU CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-OUEST	4
4.	COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT DU PLAN D’ACTION, RESPONSABLES DE DIRECTIONS ET COLLABORATEURS POUR LE SUIVI DU PAPH	7
5.	BILAN DES RÉALISATIONS 2023-2024.....	8
6.	REDDITION DE COMPTE 2023-2024 LIÉE À LA POLITIQUE « L’ACCÈS AUX DOCUMENTS ET AUX SERVICES OFFERTS AU PUBLIC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES »	19
7.	AUTRES PROGRAMMES, MESURES ET INITIATIVES PRISES AFIN D’AMÉLIORER LES SERVICES OFFERTS AUX PERSONNES HANDICAPÉES 2023-2024.....	21
8.	CONCLUSION	22

1. Liste des acronymes

CHSLD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CISSS	Centre intégré de santé et de services sociaux
CLSC	Centre local de services communautaires
CRD	Centre de réadaptation en dépendance
DACJP	Direction des affaires corporatives, juridiques et partenariats
DAH-HAL	Direction des activités hospitalières – Hôpital Anna-Laberge
DG	Direction générale
DirComm	Direction des communications et des affaires publiques
DI-TSA-DP	Déficience intellectuelle - Trouble du spectre de l'autisme- Déficience physique
DL	Direction de la logistique
DPD	Direction des programmes déficiences (DI-TSA-DP)
DPJASP	Direction des programmes Jeunesse et des Activités de santé publique
DPSMD	Direction des programmes Santé mentale et Dépendance
DQEPE	Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique
DRHDO	Direction des ressources humaines et du développement organisationnel
DSHAPPA	Direction des services d'hébergement pour les aînés et les personnes en perte d'autonomie
DSIEU	Direction des soins infirmiers et de l'enseignement universitaire
DSMREU	Direction des services multidisciplinaires, de la recherche et de l'enseignement universitaire
DSPM	Direction des services professionnels et de l'enseignement médical
DSSADG	Direction des services de soutien à domicile et de la gériatrie
DST	Direction des services techniques
ÉDI	Équité, diversité, inclusion
GIPAT	Gestion intégrée de la présence au travail
HAL	Hôpital Anna-Laberge
HTSA	Hypothèse d'un trouble du spectre de l'autisme
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OPHQ	Office des personnes handicapées du Québec
PH	Personne handicapée
RAC	Résidence à assistance continue
RI-RTF	Ressource intermédiaire et de type familial
RLS	Réseau local de services
RTS	Réseau territorial de services
SDEM SEMO	Service d'aide à l'emploi et de placement en entreprise pour personnes handicapées de la Montérégie

2. Introduction

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Montérégie-Ouest, en tant qu'organisme public de plus de 50 employés, a l'obligation de produire un plan d'action annuel visant à éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activités relevant de ses attributions. Cette obligation découle de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Le CISSS de la Montérégie-Ouest a déposé à l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) et au MSSS son premier plan d'action en mars 2017. Le comité de travail ayant élaboré le plan d'action avait recommandé un plan d'action triennal (2017-2020) et a par la suite maintenu cette recommandation. Cela permet de se donner une vision élargie des actions à prendre avec une certaine séquence et ainsi favoriser l'atteinte des objectifs pour un impact réel auprès de la clientèle visée.

Le présent bilan fait état de la réalisation des actions du plan d'action 2022-2025 à l'égard des personnes handicapées du CISSS de la Montérégie-Ouest pour l'année 2023-2024 (1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024). Il présente les actions réalisées ou débutées par l'établissement au regard de sa mission, des services qu'elle rend à la population ainsi que de son personnel afin d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Le statut de chacune des actions ainsi que les résultats obtenus ou les suites à donner sont intégrés au gabarit du plan d'action initial pour en faciliter l'appréciation par rapport à l'ensemble des mesures du Plan d'action 2022-2025.

3. Portrait du CISSS de la Montérégie-Ouest

Notre mission : maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population québécoise en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

Notre vision : des soins de santé et des services accessibles et efficaces qui s'adaptent aux besoins des Québécois.

Nos ambitions : le CISSS de la Montérégie-Ouest réalise ses ambitions en osant innover dans ses façons de faire. Ainsi, il se démarque et rayonne par :

- L'excellence de son offre de soins et services intégrés de proximité axée sur l'interdisciplinarité, l'accessibilité et l'adaptation aux besoins de sa population;
- Son courage à questionner et améliorer ses pratiques professionnelles, cliniques et de gestion;
- La reconnaissance de la contribution de son personnel et la mise en place de pratiques de gestion humaines;
- La force de ses liens avec ses partenaires.

Nos valeurs :



Bienveillance

Démontrer un souci pour les autres et entretenir des relations basées sur l'écoute et des échanges courtois qui témoignent du respect de tous.



Collaboration

Travailler ensemble, communiquer nos idées et encourager le partage d'expertise entre nous tous dans le but d'atteindre nos résultats collectifs



Engagement

S'impliquer et contribuer activement pour concrétiser nos ambitions, respecter nos obligations professionnelles et développer un sentiment d'appartenance fort.



Audace

Se donner un espace pour innover dans nos façons de faire, afin de réaliser nos ambitions.



Cohérence

Décider et agir avec pertinence et équité et être solidaire envers nos orientations communes.

Cinq valeurs fondamentales, interdépendantes et en équilibre sur lesquelles nous nous appuyerons pour guider l'ensemble de nos actions.

Bien plus que des mots, chaque valeur est accompagnée par un énoncé précis et se traduira dans nos gestes, nos décisions et nos relations, tant avec la clientèle qu'avec nos collègues.



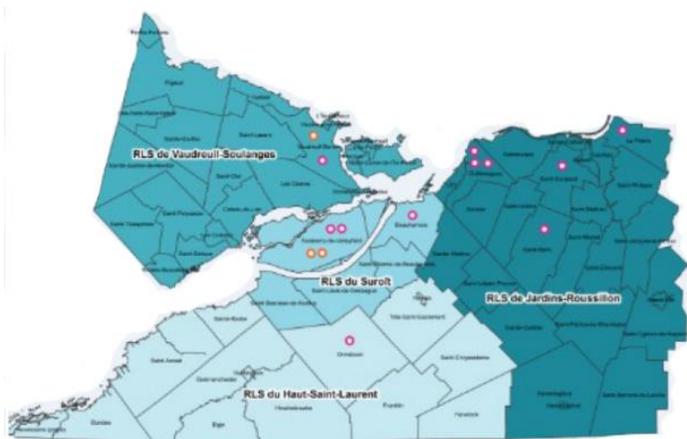
Le CISSS Montérégie-Ouest en chiffres (juin 2024)

UN VASTE TERRITOIRE AVEC UNE POPULATION DIVERSIFIÉE

Le CISSS de la Montérégie-Ouest répond aux besoins de **504 402 citoyens**.

Le réseau de service (RTS) de la Montérégie-Ouest compte 4 réseaux locaux de services (RLS) :

- RLS Vaudreuil
- RLS Suroît
- RLS Haut-Saint-Laurent
- RLS Jardins Roussillon



Le CISSS de la Montérégie-Ouest détient un mandat régional pour les services spécialisés en déficience physique (motrice, langagière et auditive), déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme ainsi que pour les services spécialisés en dépendance.



Ressources humaines

11 600 EMPLOYÉS → **DONT 451** GESTIONNAIRES
RÉPARTIS DANS 21 DIRECTIONS

2 500

Personnel en soins

2 900

Personnel de la santé et des services sociaux

3 300

Paratechniques, services auxiliaires et de métier

1 500

Personnel administratif

577 **médecins**

+ de 350 Organismes communautaires en Montérégie

293

Omnipraticiens

1 Comité des usagers du Centre intégré (CUCI)

284

Spécialistes

8 Comités des usagers de proximité

+1 À venir



Installations

119 installations et 18 groupes de médecine de famille (GMF), dont :

3+1

HÔPITAUX

Anna-Laberge : 258 lits
Suroît : 241 lits
Barrie Memorial : 42 lits
Vaudreuil-Soulanges (en construction) : 404 lits

11+2

CHSLD

CHSLD : 11 (1 062 lits)
Maisons des aînés et alternatives : 2

12

CLSC

4

Centres de services ambulatoires

53* (36+17)

Centres de réadaptation en DI-TSA
*incluant les RAC

3

Centres de services ambulatoires en santé mentale

14

Centres de réadaptation en déficience physique

1

Groupe de médecine de famille universitaire (GMF-U)

9

Centres de réadaptation en dépendance

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer au site : <https://www.santemonteregie.qc.ca/ouest>

4. Comité de travail permanent du plan d'action, responsables de directions et collaborateurs pour le suivi du PAPH

Le CISSSMO a désigné Jean-Marc Ricard, directeur des programmes Déficiences, la responsabilité du plan d'action. Marie-Ève Garon, adjointe au directeur des programmes Déficiences, agit à titre de coordonnatrice du plan d'action.

Des représentants de plusieurs directions du CISSS ainsi que des partenaires externes collaborent à l'élaboration et au suivi du plan d'action. Les membres du comité au 31 mars 2024 sont les suivants :

Membres	Titres et directions d'appartenance/provenance
Stéphane Bougie	Coordonnateur des installations matérielles, fonctionnement des installations, terrain et stationnement, DST
Marie-Ève Garon	Adjointe au directeur des programmes Déficiences, DPD
Gaétane Gobeil	Usagère ressource présentant une déficience
Guillaume Ferland	Coordonnateur de la chaîne d'approvisionnement, DL
Marie-Noël Garneau	Agente de la gestion du personnel – Volet accueil intégration des personnes en situation de handicap, Service de la Gestion intégrée de la présence au travail, DRHDO
Christine Larrivée	Agente de communication et de liaison-Chef d'équipe, SDEM SEMO
Andrée Morissette	Organisatrice communautaire, service de soutien aux partenaires et à la communauté, DPD
Mélissa Lachance & Marie-Ève Poirier	Conseillères en communication, DirrComm
Annie Tremblay	Agente de planification, de programmation et de recherche, DPD
Place vacante	Employé (é) ayant une déficience

Pour permettre l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action de cette envergure, des consultations auprès des personnes/groupes suivantes ont été effectuées :

Collaborateurs internes	Titres et provenance
Mathieu Allaire	Coordonnateur des mesures d'urgence et de la sécurité civile, DG et DACJP
Isabelle David	Commissaire adjointe aux plaintes et à la qualité des services, DG
Mélanie Faucher	Partenaire d'affaires, DRHDO
Daphnée Mathieu	Chef de service, gestion intégrée de la présence au travail, DRHDO
Annie Poirier	Directrice adj. aux affaires corporatives et partenariats, DG et responsable du comité ÉDI
Mélanie Ridley	Chef du service de la planification de la main-d'œuvre, de la dotation et de l'enseignement non universitaire, DRHDO
Jennifer Trudeau	Chef du service en prévention, promotion et mieux-être au travail, DRHDO

Collaborateurs externes	
GAPHRSM	Groupement des associations de personnes handicapées de la Rive-Sud de Montréal
GAPHRY	Groupement des associations de personnes handicapées du Richelieu-Yamaska
RSM	Réseau surdité Montérégie

Afin de faciliter le suivi et la transmission d'informations, chaque direction a identifié un répondant.

Répondants	Titres et provenances
Patrick Bégin	Adjoint à la directrice, DPJASP
Stéphane Bougie	Coordonnateur des installations matérielles, fonctionnement des installations, terrain et stationnement, DST
Catherine Besner	Chef intérimaire du service du développement et évolution des pratiques, DSMREU
Émilie Bouchard	Adjointe à la directrice, coordonnatrice soutien à domicile - psychosocial et réadaptation, DSSADG
Stéphanie Charron	Chef de service 2 ^e ligne dépendance Montérégie-Centre, DPSMD
Malika Davidson	Adjointe au directeur, DirrComm
Patrick Dubois	Directeur adjoint, DQEPE
Guillaume Ferland	Coordonnateur chaîne d'approvisionnement, DL
Marie-Ève Garon	Adjointe au directeur, DPD
Linda Le François	Chef de 1 ^{re} ligne secteur Jardins-Roussillon, DAH-HAL
Nadia Lamoureux	Adjointe à la directrice des soins infirmiers, DSIEU
Isabelle Legault	Directrice adjointe des services professionnels, DSPEM
Daphnée Mathieu	Chef de service - service de la gestion intégrée de la présence au travail, DRHDO
Annie Poirier	Directrice adjointe aux affaires corporatives et partenariats
Natalia Roa	Conseillère-cadre en soutien au déploiement du Plan d'action en hébergement (volet RI-RTF-MA), DSHAPPA

En soutien au comité :

Merci à **Nawal Halimi** pour sa collaboration à la correction et la mise en page du présent bilan.

Le présent bilan a été adopté au comité de direction du 5 novembre 2024.

5. Bilan des réalisations 2023-2024

Le présent bilan permet de présenter les efforts déployés pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024, et ce, en cohérence avec les actions prévues au PAPH 2022-2025.

CATÉGORIE

SENSIBILISATION- PROMOTION

OBSTACLE : Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap

OBJECTIF : Sensibiliser tous les employés et gestionnaires du CISSSMO quant aux réalités des personnes en situation de handicap

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion de la formation « <i>Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap</i> » disponible sur l'ÉNA au personnel ciblé. Ajouter cette formation à celles prévues à l'intégration des nouveaux employés pour le personnel ciblé. 	Nombre de personnes formées par direction / établissement	<p>● Réalisé</p> <p>En continu annuellement et au bilan au 30 juin de chaque année</p>	<ul style="list-style-type: none"> L'ajout de la formation au plan de développement des compétences de l'établissement en 2023 a fait une différence passant de 14 employés formés en 2022 à 560 en 2024. Le nombre d'employés formés en juin 2023 était de 228 employés et en juin 2024 de 332 : employés de diverses directions et domaines d'emploi différents, mais tous en contact direct ou indirect avec des usagers qui ont bénéficié de cette formation.
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un atelier de sensibilisation aux réalités des personnes en situation de handicap (volet employés et volet usagers). 	Nombre d'ateliers de sensibilisation réalisés	<p>● Réalisé</p> <p>En continu annuellement et au bilan au 30 juin de chaque année</p>	<ul style="list-style-type: none"> Février 2024, participation de 19 employés du CISSSMO provenant de la DST, DPMI et la DL à la formation sur les limitations et l'accès inclusif offerte par le SSAPAC du CISSSMO et le CISSSMC. Au total, 76 participants, dont 2 représentants du MSSS. À noter que cette formation a été offerte à 5 reprises depuis 2020. Elle a d'abord été donnée à l'interne au CISSSMO, et au fil des années, au 3 CISSS en Montérégie et à la Société québécoise des infrastructures- SQI puis à d'autres CISSS et CIUSSS au Québec ainsi qu'à de grandes firmes d'ingénieurs et d'architectes. Le SSAPAC rayonne au sein d'autres PAPH par cette formation qui a été reçue par plus de 250 personnes. À la demande d'autres CISSS au Québec, la formation sera encore donnée l'an prochain.
<ul style="list-style-type: none"> Continuer à souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées (juin) et la Journée internationale des PH (décembre). Élaboration d'un calendrier annuel de thématiques à souligner et l'intégrer dans le discours organisationnel. 	Nombre d'interventions effectuées	<p>● Réalisé</p> <p>En continu annuellement et au bilan au 30 juin de chaque année</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pour la Semaine québécoise des personnes handicapées, une publication avec divers sujets a été partagée Facebook, Santé Montérégie et sur l'intranet (quiz, capsule d'information, etc.). Pour la semaine de la santé mentale en mai 2024 publication sur notre site internet de conseils et de ressources ainsi que sur notre site intranet afin de promouvoir des comportements et des attitudes favorables au bien-être mental, ainsi qu'à encourager une culture de compréhension et d'acceptation.
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser de l'information pertinente sur la réalité des personnes handicapées par des capsules de sensibilisation pour briser différents mythes qui perdurent concernant l'employabilité ou autres informations pertinentes sur ce sujet. 	Nombre de capsules ou de fiches diffusées	<p>● En continu</p>	<ul style="list-style-type: none"> Novembre 2023, diffusion d'une capsule vidéo en deux segments : celui d'une agente administrative qui vit avec une paraplégie et qui parle en toute sincérité de son intégration à l'emploi au sein du CISSSMO et celui de la gestionnaire qui a intégré cette agente au sein de son équipe.

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Création d'une page dédiée au PAPH sur l'Intranet et sur le site web Santé Montérégie pour regrouper l'information à diffuser. 	Page principale disponible sur l'Intranet	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Page créée sur l'Intranet CISSSMO afin de regrouper au même endroit les informations relatives au PAPH, les liens utiles se rattachant au PAPH et à l'inclusion, les outils élaborés (à venir), etc.
	Pages web disponibles sur Santé Montérégie	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Toute la documentation concernant le PAPH CISSSMO se retrouve sur le site Internet Santé Montérégie. Aucune page dédiée au PAPH, ce qui est visée pour 2024-2025.
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un canevas permettant la participation de chaque direction du CISSSMO au contenu de la page Intranet. 	Canevas disponible et utilisé	Abandonné	<ul style="list-style-type: none"> Action abandonnée n'étant plus jugée pertinente. D'autres moyens sont ciblés pour faire participer l'ensemble des directions.
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion d'une présentation PowerPoint sur le PAPH intitulée « La force d'un PAPH ». 	PPT diffusé dans chaque direction / chaque équipe	En questionnement	<ul style="list-style-type: none"> Des échanges sont à prévoir avant d'actualiser l'action.
<ul style="list-style-type: none"> Identifier des gestionnaires « répondants PAPH » dans chaque direction. 	Liste à jour disponible	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Gestionnaires répondants par direction identifiés (19 sur 21) et mis à contribution à différents moments pendant l'année.
<ul style="list-style-type: none"> Auditer le niveau de connaissances des employés du CISSSMO par le biais de courts questionnaires sur l'Intranet à des moments ciblés. 	Nombre de participants	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaires disponibles lors de moments clés dans l'année suite à la diffusion d'informations.
<ul style="list-style-type: none"> Ajouter un point statutaire concernant le PAPH au comité de concertation des directeurs adjoints (3 fois par année, à ajuster selon le besoin). 	90 % des points statutaires ont lieu	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du bilan 2022-2023 réalisé en octobre 2023.
<ul style="list-style-type: none"> Présentation des enjeux à l'avancement du plan d'action au comité de direction (si requis). 	Nombre de présentations requises	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Il n'a pas été requis d'interpeller le comité de direction pour des enjeux en 2023-2024.

CATÉGORIE**OBSTACLE** : Le comité PAPH et son rôle sont peu connus dans l'organisation**SENSIBILISATION-PROMOTION****OBJECTIF** : Préciser par écrit le rôle du comité PAPH et le diffuser à l'ensemble des employés et gestionnaires du CISSSMO

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Structurer le comité PAPH 	Document écrit disponible	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Réflexion avec la conseillère-cadre en éthique CISSSMO pour supporter les démarches visant à combler la place vacante d'un(e) employé(e) avec un handicap au sein du comité permanent et/ou potentiellement pour collaboration ponctuelle.
<ul style="list-style-type: none"> Convenir du rôle joué par le comité PAPH auprès de l'organisation et des directions. 	Document écrit disponible	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Action à finaliser en 2024-2025.
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser les documents élaborés. 	Documents déposés sur l'intranet	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Découle de l'action précédente.

CATÉGORIE**OBSTACLE**: Méconnaissance des mesures disponibles en lien avec le programme d'accès à l'égalité à l'emploi**ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL****OBJECTIF** : Référer aux mesures au besoin

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un document officiel au CISSSMO portant sur l'intégration en emploi des PH (à l'embauche, en cours d'emploi, au retour d'une absence invalidité). 	Document disponible	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Projet où le GIPAT (DRH) est en cours de réalisation.
<ul style="list-style-type: none"> Identifier des modalités de soutien disponibles aux gestionnaires lors de l'accueil d'employés en situation de handicap. 	Modalités de soutien identifiées	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Les modalités de soutien disponibles ont été identifiées par la DRHDO.
<ul style="list-style-type: none"> Tenir les gestionnaires, employés et instances syndicales informés des mesures de soutien disponibles au CISSSMO. 	Modalités de soutien disponibles diffusées	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Prévoir les modalités de diffusion favorables au cours de la prochaine année. Il est convenu que les gestionnaires soient d'abord informés, ensuite les instances syndicales et les employés.
<ul style="list-style-type: none"> Arrimer le PAPH avec les actions complémentaires en cours au sein de l'organisation entre autres, par le comité portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion (comité ÉDI). 	Arrimages faits	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Structure élaborée permettant au comité ÉDI de chapeauter les comités spécifiques. Participation de chaque responsable de sous-comité au comité ÉDI Lien plus clair avec la direction générale.

CATÉGORIE
ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLE : Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au CISSSMO - obligation d'accommodement

OBJECTIF : Référer aux mesures au besoin

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Recenser les différents programmes et modalités d'accessibilité et d'intégration à l'emploi existant. 	Recensement disponible	<ul style="list-style-type: none"> ● Réalisé En continu annuellement et au bilan au 30 juin de chaque année 	<ul style="list-style-type: none"> Le document écrit est terminé et la présentation a été faite aux employés des ressources humaines du CISSSMO concernés. Afin d'aller plus loin que la présentation, un lien facilitant la collaboration entre le SDEM-SEMO et le CISSSMO a été établi via l'agente de gestion du personnel attitrée. Volet intégration des personnes en situation de handicap qui siègent sur le comité PAPH (Marie-Noël Garneau).
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les gestionnaires aux programmes et modalités d'accessibilité et d'intégration à l'emploi disponible. 	Information disponible	<ul style="list-style-type: none"> ● En cours 	<ul style="list-style-type: none"> Un document écrit est en élaboration (étape de consultation). La présentation est en élaboration. Les modalités de diffusion demeurent à convenir.
<ul style="list-style-type: none"> Recenser l'information concernant les mesures de soutien et d'accommodement disponibles pour les employés du CISSSMO. 	Nombre de capsules d'information transmises	<ul style="list-style-type: none"> ● En cours 	<ul style="list-style-type: none"> Participation de 3 membres du comité PAPH dont l'agente de la gestion du personnel - Volet intégration des personnes en situation de handicap au Webinaire 11 « Accueillir et orienter un-e salarié-e handicapé-e : les conditions pour une intégration réussie! » L'information est rassemblée par la DRHDO. La diffusion est prévue pour la prochaine année pour les gestionnaires.
<ul style="list-style-type: none"> Faire la promotion des mesures de soutien et d'accommodement disponibles à l'ensemble du personnel du CISSSMO. 	Information diffusée	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025 et découle de la précédente.
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser des expériences positives d'intégration en emploi au sein de notre établissement, auprès de nos partenaires et à l'ensemble de la population. 	Diffuser 3 expériences	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025. La diffusion de la capsule vidéo de l'agente administrative vivant avec une paraplégie qui parle en toute sincérité de son intégration à l'emploi au sein du CISSSMO (Intranet novembre 2023). Valider la possibilité de diffuser cette capsule vidéo sur nos réseaux sociaux.

CATÉGORIE
ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLE : Manque de clarté entourant les démarches à faire pour assurer aux personnes handicapées un environnement et des outils de travail fonctionnels selon leur situation de handicap, et ce tant pour les employés que pour les gestionnaires

OBJECTIF : Faciliter l'accueil et l'intégration des employés ayant déclaré un handicap

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que le processus d'accueil des nouveaux employés puisse être adapté à tout employé en situation de handicap. 	Processus d'accueil adaptable	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025.
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une trajectoire pour l'employabilité des personnes en situation de handicap au CISSSMO. 	Trajectoire disponible	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Implique plusieurs directions et secteurs des ressources humaines. Une rencontre est à venir pour mieux opérationnaliser cette action avec les ressources humaines. Du support aux ressources humaines pour les employés déjà à l'emploi du CISSSMO est actuellement disponible.
<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les personnes concernées connaissent les ressources disponibles pour soutenir la mise en place d'adaptations nécessaires dans les diverses phases d'embauche. 	Ressources diffusées	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Mesure découlant de la précédente. Toutefois actuellement, lorsque la personne fait mention d'un handicap avant/lors de son embauche, celle-ci est dirigée vers l'agente de la gestion du personnel - Volet intégration des personnes en situation de handicap.
<ul style="list-style-type: none"> Recenser les enjeux des conventions collectives et des politiques et procédures du CISSSMO liés à l'embauche et à la rétention des personnes handicapées et identifier les impacts. 	Enjeux et impacts recensés	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est retirée.
<ul style="list-style-type: none"> Revoir le processus d'embauche et d'intégration à l'emploi de PH à partir de « cas-traceurs » afin de mettre en évidence les difficultés rencontrées et les aspects qui ont bien fonctionné afin d'en dégager des pistes d'amélioration. 	3 cas-traceurs documentés	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Un premier cas traceur a été identifié. L'employé accepte de participer à la démarche. Il ne reste qu'à déterminer les points que l'on veut suivre au fil du temps.

CATÉGORIE
ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLE : Méconnaissance quant aux éléments à considérer lors de l'embauche des personnes handicapées

OBJECTIF : Augmenter l'embauche de personnes handicapées

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Formation pour le personnel à la dotation sur les risques de discrimination en ce qui a trait aux descriptions de tâches et aux exigences d'emploi (ex. : Commission des droits de la personne et de la jeunesse). 	Nombre de formations suivies	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Réalisé en septembre 2023, action terminée.
<ul style="list-style-type: none"> Participation d'un représentant de la DRHDO à la table régionale d'intégration et de maintien en emploi pour les personnes handicapées de la Montérégie (TRIMEPHM). 	Personne nommée	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025.

CATÉGORIE
ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLE : Faible représentativité des PH reconnues officiellement à l'emploi de l'établissement

OBJECTIF : Favoriser l'inclusion des personnes handicapées à l'emploi du CISSMO

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Convenir de la façon de comptabiliser l'intégration en emploi des personnes handicapées au CISSMO. 	Procédure convenue et diffusée aux instances concernées	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Méthode déterminée et suivie depuis septembre 2023. Depuis, la comptabilisation se fait en continu tant pour les nouvelles personnes embauchées que pour les employés qui déclarent une situation de handicap en cours d'emploi. Validation faite auprès de l'OPHQ nous confirmant que notre méthode de calcul vise bien les personnes concernées.
<ul style="list-style-type: none"> Rendre disponible une procédure pour soutenir l'analyse des exigences spécifiques aux différents secteurs par les gestionnaires concernés. 	Procédure disponible et diffusée	● Non réalisé	

<ul style="list-style-type: none"> Revoir les offres d'emploi afin qu'elles soient dans un langage accessible à tous. 	Offres d'emploi revues	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Cibler certains types d'emploi dans un premier temps. Envisager de faire appel à notre centre/comité de la littératie.(DRIA).
<ul style="list-style-type: none"> Revoir les exigences « accessoires » associées aux offres d'emploi du CISSSMO visant à réduire les barrières à l'embauche de PH et permettre des accommodements lorsque possible. 	Offres d'emploi revues	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Cette action sera à discuter pour 2024-2025, plus complexe nécessite l'implication des instances syndicales et probablement de cibler certains types d'emploi ou certaines directions dans un premier temps. Le coût bénéfice d'une telle action devrait être réfléchi.
<ul style="list-style-type: none"> Revoir le processus d'accueil des stagiaires afin de soutenir une approche adaptée aux PH. 	Processus d'accueil revu	Non applicable	Cette mesure est prévue pour 2024-2025.
<ul style="list-style-type: none"> Participer au projet « duo-emploi » durant la semaine des personnes handicapées. 	3 duos-emploi réalisés	<p>● Réalisé</p> <p>En avance d'un an sur notre échéancier (mesure prévue pour 2024-2025).</p> <p>Et sera en continu annuellement et au bilan au 30 juin de chaque année</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le CISSSMO a pour la première fois, en juin 2024, participé au projet duo-emploi. 5 stagiaires ont été accueillis sur 10 candidatures soumises. Belle représentativité sur le territoire de la Montérégie, les stagiaires ayant été dans divers établissements, soit Longueuil, Saint-Constant, Saint-Hyacinthe, Sorel, et Valleyfield. Ils ont été accueillis dans divers secteurs d'emplois selon leur formation ou pour exploration : agent admin/agent de bureau, ressources humaines, logistique/ gestion d'inventaire et comptabilité. De par ce projet, nous avons eu des retours d'expériences positifs de stagiaires : <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Facilitateurs</u> : collaboration entre le SDEM-SEMO et les RH du CISSSMO afin de faciliter la recherche du meilleur jumelage pour accueillir les stagiaires en fonction de leurs formations, handicap et possibilités; ○ <u>Enjeux</u> : courte période pour se préparer, vaste territoire; ○ <u>Amélioration</u> : prévoir moyen de rétroaction, des stagiaires et accueillants, ○ <u>Résultat</u> : maintien de notre participation à ce projet annuellement.

CATÉGORIE
ADAPTATIONS AUTRES

OBSTACLE : Difficulté à comprendre les messages sur les boîtes vocales (BV) du CISSSMO, car souvent le débit est trop rapide

OBJECTIF : Assurer un débit adéquat sur les BV du CISSSMO afin de permettre à tous de bien comprendre

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser une capsule de sensibilisation pour assurer l'enregistrement de message d'accueil accessible dans les boites vocales. 	Capsule diffusée	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Changement du système téléphonique en cours d'année nous semblait favorable de reporter à 2024-2025 (DPD).
<ul style="list-style-type: none"> Effectuer un audit de boite vocale pour vérifier le taux de conformité. 	Taux de conformité des boîtes vocales auditées	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025.

CATÉGORIE

ADAPTATIONS AUTRES

OBSTACLE : Difficulté à déterminer le nombre de PH embauchées annuellement et en poste au CISSSMO afin d’avoir un portrait réel de la situation

OBJECTIF : Clarifier le processus de déclaration d’handicap pour les employés en poste au CISSSMO

Mesures/Actions	Indicateurs	État d’avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Diffuser la capsule vidéo de la Commission des droits de la personne « qu’est-ce que le questionnaire d’auto-identification ». 	Capsule diffusée	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> Cette action doit être travaillée par le comité ÉDI et sera à revoir en 2024-2025 puisque le fonctionnement du comité ÉDI et la structure entre les comités ont été en travail au cours des 2 dernières années. De plus, un changement de la personne responsable de ce comité est en cours.
<ul style="list-style-type: none"> Ajuster le questionnaire d’auto-identification des groupes visés proposé par la Commission des droits de la personne « l’accès à l’égalité en emploi » au CISSSMO (dont les personnes handicapées) –DRHDO. 	Questionnaire ajusté	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> L’actuel questionnaire d’auto-identification ne concerne que les futurs employés/nouveaux employés et seulement lorsqu’ils postulent en ligne.
<ul style="list-style-type: none"> Faire une campagne de sensibilisation afin de promouvoir la complétion du questionnaire d’auto-évaluation auprès des employés (qu’est-ce qu’un handicap, à quoi cela servira, impacts potentiels) - DRHDO et DG. 	Diffuser annuellement le questionnaire à tous les employés	● Non réalisé	<ul style="list-style-type: none"> À voir en 2024-2025 selon les priorités du comité ÉDI.
<ul style="list-style-type: none"> Inviter les employés à déclarer leur handicap en cours d’emploi, s’il y a lieu. 	Moyen identifié pour la déclaration en cours d’emploi	Non applicable	<ul style="list-style-type: none"> Cette mesure est prévue pour 2024-2025.

CATÉGORIE

ADAPTATIONS AUTRES

OBSTACLE : Perte d’information, difficulté à transmettre ou à trouver l’information

OBJECTIF : Communiquer efficacement les actions liées au PAPH

Mesures/Actions	Indicateurs	État d’avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d’un plan de communication associé au PAPH –DirComm. 	Plan de communication élaboré	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> État d’avancement ralenti par des enjeux de main-d’œuvre.
<ul style="list-style-type: none"> Effectuer un bilan annuel des activités de communication réalisées –DirComm. 	Bilan annuel (nombre, %)	● En continu	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des publications sur Intranet (employés-gestionnaires). Augmentation des publications pour les usagers et/ou les employés sur les réseaux sociaux.

CATÉGORIE**ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES,
AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS****OBSTACLE** : Les diverses installations du CISSSMO ne sont pas toutes adaptées pour les personnes handicapées**OBJECTIF** : Favoriser des lieux sans obstacle (accessibles)

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> Terminer la rédaction et rendre disponible le guide (outil de travail) sur l'accessibilité universelle. 	Disponibilité sur la page intranet PAPH	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Mai 2024 : Mise en place d'un comité de travail en accès inclusif dans le cadre du plan d'action en développement durable et santé environnementale. Comité réunissant une conseillère cadre et deux gestionnaires de la DST, une APPR de la DPMI et une organisatrice communautaire du SSAPAC. Un guide provisoire en accessibilité universelle est utilisé par la DPMI. À venir : développement du guide avec le souhait de le bonifier via un groupe d'employés testeurs-mobilisation de la DST.
<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'utilisation du guide sur l'accessibilité universelle lors de projets de rénovations, modifications ou nouveaux contrats à octroyer, en complémentarité avec les « Normes de conception sans obstacle de la RBQ » utilisées actuellement. 	Guide utilisé par le personnel concerné	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Actuellement, des conseillers en bâtiment et gestionnaires de la DST, des intervenants de la DPMI et des gestionnaires responsables des ressources d'hébergement et des centres d'activités de jour consultent le service de soutien aux partenaires et à la communauté (SSAPAC) en lien avec divers aménagements qu'ils souhaitent rendre accessibles universellement. Poursuite de la mise en place d'un processus de collaboration efficace entre la SSAPAC, la DST et la DPMI visant à recourir aux meilleures pratiques en termes d'accès inclusif. Amélioration des connaissances sur l'accès inclusif pour l'ensemble des Directions en poursuivant l'offre de formation du SSAPAC.
<ul style="list-style-type: none"> Selon le requis, référer : <ul style="list-style-type: none"> Aux fiches techniques dédiées à l'accessibilité; Au service de consultation du SSAPAC de la DPD; À l'expertise clinique de la DPD en fonction des besoins. 	Nombre de consultations à la DPD	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Demande de consultation au SSAPAC provenant de l'interne (CISSSMO) : juin 2022 à 2023 = 38, juin 2023 à 2024 = 53. Participation du SSAPAC au Plan d'action en développement durable et santé environnementale du CISSSMO.
<ul style="list-style-type: none"> Rendre l'information sur l'accessibilité des installations du CISSSMO disponible sur le site web et intranet concernant les commodités de base : stationnement, entrée principale, toilette, accueil 	Information disponible sur le site web et intranet	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> Avant déploiement, nécessite la mise en place d'une procédure assurant la mise à jour des renseignements contenus dans les fiches. Rencontre prévue à l'automne 2024 entre DST-DPD.

CATÉGORIE**MESURES D'ADAPTATION
AUX SITUATIONS PARTICULIÈRES****OBSTACLE** : Les plans de mesures d'urgence actuels ne prévoient pas de mesures particulières pour les personnes handicapées**OBJECTIF** : Assurer la sécurité des personnes handicapées lors des situations d'urgence

Mesures/Actions	Indicateurs	État d'avancement	Commentaires
<ul style="list-style-type: none"> • Identification des protocoles pour lesquels des actions doivent être prévues afin d'assurer la sécurité des personnes handicapées. 	Protocoles identifiés	● Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des protocoles ont été analysés par des membres du comité PAPH et des mesures d'urgence du CISSMO. Seuls les codes vert et rouge soulevaient des questionnements.
<ul style="list-style-type: none"> • Révision de chacun des protocoles pour lesquels des actions ont été identifiées comme étant nécessaires. 	Protocoles ciblés révisés	● En cours	<ul style="list-style-type: none"> • Une première rencontre est prévue en septembre 2024; • Aucune action nécessaire : Les protocoles du code vert inscrit dans le SIMU (support d'information en mesure d'urgence) et du code rouge, ils sont bâtis de façon à ce que toutes personnes soient évacuées de l'installation; • À revoir : l'aide ou l'accompagnement des personnes à mobilité réduite ou en situation de handicap à évacuer une installation par un employé en impliquant la DRHO vu les distinctions potentielles concernant les titres d'emploi. Suivi à venir par CMUSC; • À revoir : l'application de la norme harmonisée Codification et identification visuelle de la mobilité par l'installation des aimants signalétiques à chaque porte des usagers hébergés et la mise à jour de cette classification selon l'état de l'utilisateur dans le but de faciliter les interventions et les évacuations d'urgence. Cette norme de codification est applicable dans tous les milieux mais n'est pas utilisée en Centre hospitalier étant donné la durée de séjour des usagers et les changements rapides de conditions. Toutefois, aucun enjeu n'est relevé lors des tests d'évacuation que le tout est fait de manière sécuritaire avec l'application d'autres mesures. Pour les milieux où nous ne sommes pas « responsables » des installations, des ententes de services sont en place pour les formations. De plus, le fonctionnement des 3 CISSS de la Montérégie est harmonisé. Suivi à faire à la DPD dans certains milieux d'hébergement (RAC, foyer de groupe) afin de valider ce qui pourrait être utilisé.
<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour des plans d'urgence afin d'intégrer les actions convenues. 	Plans d'urgence mis à jour	Non applicable	Mesure prévue pour 2024-2025, à confirmer suite aux travaux de l'action précédente.

6. Reddition de compte 2023-2024 liée à la politique « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées »

Le Commissaire aux plaintes et à la qualité des services produit un rapport annuel qui fait état des plaintes et des autres insatisfactions reçues et traitées (assistances et interventions). Du 1er avril 2023 au 31 mars 2024, 4 plaintes, 7 interventions et 7 assistances liées à des obstacles vécus par des personnes en situation de handicap ont été traitées concernant l'organisation du milieu, la disponibilité des ressources matérielles, le droit à un accommodement raisonnable lié à un handicap, l'adaptation et la sécurité des lieux physiques.

Après l'examen de chaque dossier, le bureau du commissariat aux plaintes et à la qualité des services peut notamment obtenir l'engagement d'un gestionnaire pour corriger ou améliorer une situation ou formuler des recommandations. Tout écart observé durant l'examen d'une plainte entraîne la mise en place de solutions par le service concerné. Le bureau du commissaire aux plaintes et à la qualité des services tient d'ailleurs à souligner la collaboration des directions interpellées dans le traitement diligent des plaintes afin de mettre en place les actions ou les mesures nécessaires au bénéfice de l'utilisateur.

Type de dossier	Installation visée	Résumé des motifs d'insatisfaction	Actions/Mesures	Statut
1 plainte et 5 assistances	HAL	Non disponibilité de fauteuils roulants et manque d'aide du personnel à l'accueil de l'urgence pour supporter la recherche d'un fauteuil roulant.	Commande de 12 nouveaux fauteuils roulants.	Fermé
1 intervention	HAL	Disponibilité d'un seul fauteuil roulant bariatrique qui ne roule pas bien.	Achat d'un nouveau fauteuil roulant bariatrique.	Fermé
1 intervention	HAL	Absence de masques à fenêtre sur l'unité de soins.	Vérification de la disponibilité de masques à fenêtre.	Fermé
1 plainte et 3 interventions	Hôpital du Suroît	Non-disponibilité de fauteuil roulant à l'entrée principale ou dans certains services de l'hôpital.	Rappel aux employés afin de s'assurer qu'ils connaissent et respectent la procédure de rangement/rapatriement des fauteuils roulants disponibles pour en faciliter l'accès.	Fermé
1 assistance	Hôpital du Suroît	Mauvais état de l'asphalte occasionnant le renversement du fauteuil roulant d'une personne lui causant des blessures et nécessitant des rayons X.	Liaison avec la direction concernée.	Fermé
1 plainte	Hôpital du Suroît	Non-respect du personnel soignant des stratégies favorables à appliquer avec une personne aveugle.	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations d'ordre systémique à la direction concernée : <ul style="list-style-type: none"> ○ Cibler le personnel soignant de tous les types d'emploi de l'unité de soins pour participer à la formation <i>Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap</i>; ○ Veiller à ce que le personnel soignant ciblé suive la formation; • Identifier un gestionnaire responsable du PAPH au sein de la direction de l'hôpital. 	Conclu
1 intervention	Hôpital du Suroît	Nombre insuffisant d'espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées en fonction des besoins réels des personnes handicapées pour cette installation.	Démarche d'amélioration à partir de statistiques d'achalandage et des besoins d'installations qui vont au-delà du nombre de places exigé par la norme.	Fermé
1 intervention	Hôpital Barrie Memorial	Manque d'empathie du personnel de l'urgence pour l'aider à trouver un fauteuil roulant.	Rappel auprès du personnel de l'urgence de l'importance d'une approche empathique.	Fermé

1 intervention	RI	Questionnement sur la procédure à suivre lors d'un dysfonctionnement de l'ascenseur (exemple : en cas de panne électrique).	Échange avec la compagnie de réparation afin de s'assurer que les ascenseurs soient fonctionnels même lors de panne d'électricité.	Fermé
1 assistance	Centre santé Desjardins	Suggestion reçue de mettre un banc au débarcadère après qu'elle eut aidé une personne à mobilité réduite avec difficulté d'équilibre qui attendait son accompagnateur parti chercher la voiture dans le stationnement.	Liaison avec la direction concernée.	Fermé
1 plainte	CRD - Le Virage	<ul style="list-style-type: none"> • Rampe d'accès qui ne semble pas respecter les normes concernant le degré de la pente; • Absence de porte automatique aux deux portes qui sont à l'entrée de l'édifice. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation et échange avec le propriétaire du bâtiment concernant la rampe d'accès; • Septembre 2023, la DST et SSAPAC ont évalué les lieux en présence du représentant de la compagnie du système d'ouverture automatique des portes. 	Fermé

7. Autres programmes, mesures et initiatives prises afin d'améliorer les services offerts aux personnes handicapées 2023-2024

Différentes mesures supplémentaires et initiatives, non inscrites au plan d'action 2022-2025, ont été réalisées afin d'améliorer l'accessibilité et les services offerts aux personnes handicapées :

- Printemps 2024, mise en place d'un comité de travail pour un projet d'envergure en lien avec la littératie en santé au CISSMO dont la vision est de faire en sorte que l'information transmise aux usagers et à leur proche soit disponible et accessible. Il en est ressorti plusieurs recommandations (fonctionnement, principes directeurs, trajectoire, etc.) qui permettront d'actualiser les prochaines phases du projet.
- Intervention précoce auprès des enfants d'âge préscolaire : Poursuite des changements avec le déploiement du programme provincial Agir tôt dont des travaux permettant l'amélioration de la fluidité de la trajectoire de services-continuité des services.
- Depuis juin 2022, les services spécifiques DI-TSA-DP admettent les usagers entre 0 et 6 ans qui ont une HTSA. Entre avril et juin 2023, un projet pilote de ce groupe socio-éducatif a été lancé dans les équipes de la Montérégie-Ouest dans le cadre de ce projet pilote, 8 familles ont été accompagnées dans le secteur de Jardins-Roussillon et 10 familles dans les secteurs de Vaudreuil, Valleyfield et Ormstown. L'offre de groupe socio-éducatif a été modifiée et bonifiée au cours de l'été 2023 et a été démarrée de façon plus officielle à l'intérieur de l'offre des services spécifiques DI-TSA-DP en septembre 2023. Le calendrier annuel prévoit que cette modalité soit proposée 3 fois par an, en septembre, janvier et avril. De plus, cette offre de groupe a été traduite et est désormais proposée en anglais depuis février 2024 dans les secteurs de Vaudreuil, Valleyfield et Ormstown. Au total, plus de 60 enfants et leurs familles pourront en bénéficier pour l'année 2023-2024. [Cliquez ici pour plus de détails.](#)
- Bonification de l'offre de services liée aux activités socioprofessionnelles. De plus, le 31 mai dernier, les centres d'activités (CA) du CISSS de la Montérégie-Ouest ont eu l'opportunité de se rassembler pour partager et promouvoir les nouvelles orientations découlant de la gamme de services. Nous tenons à remercier chacune des équipes des centres d'activités qui ont travaillé très fort à la préparation de 14 kiosques thématiques dynamiques et créatifs. Par la présentation de leurs activités innovantes et de leurs bons coups, elles ont inspiré non seulement leurs collègues, mais aussi les partenaires internes et externes présents à cette journée.
- Inauguration de la maison des aînés et alternative (MDA MA) de Châteauguay qui a accueilli ses premiers résidents et résidentes le 26 mars 2024. La MDA MA est composée de 10 maisonnées, où les personnes hébergées vivront en petit groupe de 12. Elle accueillera 120 personnes, soit : 96 pour les personnes âgées et 24 pour les adultes ayant des besoins spécifiques. De plus, cette MDA MA abritera un centre de la petite enfance, favorisant ainsi l'échange intergénérationnel. Ce nouveau type de milieu de vie, ouvert sur la communauté, favorise les contacts humains ainsi qu'un mode de vie plus actif, entre autres grâce à des aménagements extérieurs et intérieurs mieux adaptés aux besoins des personnes hébergées et de leurs proches. Ces espaces ont par ailleurs été conçus de façon à intégrer les personnes proches aidantes au quotidien des personnes hébergées et à favoriser leurs interactions. La MDA MA de Châteauguay fait partie des 46 maisons des aînés et alternatives annoncées. Elle s'inscrit dans le cadre d'une démarche de transformation majeure des milieux d'hébergement et de soins de longue durée. [Cliquez ici pour plus de détails sur la MDA MA de Châteauguay](#)
[Cliquez ici pour l'ensemble des renseignements des MDA MA territoire du CISSMO.](#)
- Nouvelle unité de réadaptation fonctionnelle intensive en déficience physique (URFI en DP) de La Prairie a accueilli ses 2 premiers usagers le 25 juin dernier. À terme, ce sont 12 usagers, en provenance de partout en Montérégie, qui pourront bénéficier de ces nouvelles places réduisant la pression sur les hôpitaux en contribuant de façon significative à la fluidité des soins et services sur le territoire, pour améliorer l'expérience usager et rehausser l'accès aux services de réadaptation en Montérégie.

- Embauche d'un agent de planification, de programmation et de recherche, Diversité, Équité et Inclusion-DEI.
- **Projet Village.** Le groupe Village a été pensé pour mieux répondre aux besoins des familles migrantes ayant un enfant TSA. Les objectifs du groupe Village étaient de soutenir les parents issus de l'immigration afin de mieux comprendre le système de santé et de services sociaux québécois et le rôle qu'elles y tiennent en tant que mères, de leur permettre de connaître le réseau de services communautaires de leur quartier, de développer une meilleure compréhension d'un diagnostic dans le spectre de l'Autisme de leur enfant et des interventions qui sont préconisées auprès de celui-ci.-De plus, le projet Village a remporté la première position dans la catégorie Humain au Prix Stars du réseau de la santé de Desjardins Caisse du Réseau de la santé. Les femmes connaissent les organismes communautaires de la région et elles les fréquentent. De plus, le projet a permis à ces femmes d'entrer en contact et de briser l'isolement social qu'elles vivaient au quotidien depuis leur arrivée. Ainsi, ces nouveaux liens relationnels leur donnent l'occasion de partager le quotidien et de se soutenir mutuellement face aux défis rencontrés en lien avec l'éducation de leur enfant ayant des besoins particuliers.

8. Conclusion

Le CISSS de la Montérégie Ouest est fier de ce bilan annuel et réitère son engagement visant à réduire et éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées, tant dans les différents services offerts sous sa responsabilité qu'à l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap au sein de son établissement. Les efforts se poursuivront donc via la continuité de ce plan d'action triennal avec les actions prévues en 2024-2025. Selon les opportunités, des mesures et initiatives supplémentaires seront également envisageables.

Porteur d'une vision d'excellence et d'amélioration continue, le CISSSMO, par des actions à l'interne ainsi qu'en partenariat avec la communauté, souhaite faire une différence pour le mieux-être des personnes handicapées de son territoire, de ses employés ainsi que de ses futurs employés.

Diffusion

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* et aux exigences de l'office des personnes handicapées du Québec, ce bilan sera :

- Acheminé à l'Office des personnes handicapées du Québec;
- Diffusé sur l'intranet de l'établissement du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Diffusé sur le site Internet Santé Montérégie, à l'adresse suivante : www.santemonteregie.qc.ca

Il est à noter que, sur demande, il est possible d'en obtenir une version adaptée en écrivant au comité PAPH à l'adresse suivante : comite.paph.ciSSsmo16@ssss.gouv.qc.ca