

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Saguenay-
Lac-Saint-Jean**

Québec 

BILAN 23-24 ET MISE À JOUR 24-25 (31 MARS 2024)

**PLAN D'ACTION PLURIANNUEL À L'ÉGARD DES PERSONNES
HANDICAPÉES 2023-2028**

CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Table des matières

Introduction	3
Présentation de l'établissement	4
3. Groupe de travail responsable du plan d'action – Révision 24-25	9
4. Plan d'action 2023-28 (Révision 24-25)	10
5. Bilan des mesures du PAPH du plan 2023-24	20
5.1 Promotion, sensibilisation, information et formation	20
5.2 Accessibilité des lieux	25
5.3 Accessibilité au travail	30
5.4 Accessibilité à l'information et aux documents	36
5.5 1. Approvisionnement en biens et en services accessibles	39
5.5 Accessibilité aux services offerts	41
5.6 Adaptation aux situations particulières	43
. 6. Bilan des plaintes et mesures d'accommodement	44
Conclusion	46
Annexe	47

Introduction

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Saguenay–Lac-Saint-Jean est fier de vous présenter le bilan 2023-24 du plan d’action régional pour l’accès de services pour les personnes handicapées 2023-28. Il témoigne de l’engagement de notre CIUSSS à poursuivre ses efforts pour réduire, éliminer et prévenir les obstacles à l’intégration sociale des personnes vivant avec un handicap. Chacune des directions du CIUSSS y collabore de manière active et complémentaire afin de maximiser l’accès aux renseignements, aux services dispensés par notre organisation et aux lieux publics.

Toujours soucieux d’améliorer l’accessibilité aux soins et services, le CIUSSS continue de sensibiliser ses employés à la réalité que vivent les personnes en situation de handicap. L’élaboration et la mise en œuvre de ce plan représentent notre volonté de réduire les obstacles, petits et grands, que doivent surmonter les personnes handicapées au quotidien.

Présentation de l'établissement

Créé officiellement le 1er avril 2015, le CIUSSS s'est façonné au cours des dernières années à travers l'élaboration de sa structure interne, qui se déploie dans 19 directions (6 directions administratives et 13 cliniques). Premier employeur de la région, le CIUSSS du Saguenay-Lac-Saint-Jean compte plus de 12 450 employés et plus de 728 médecins, dentistes et pharmaciens.

Doté d'un budget de quelques 1,4 milliard de dollars, le CIUSSS est né de la fusion de 9 établissements de santé et de Services sociaux et dispose de 62 installations réparties dans l'ensemble de la région. L'établissement répond aux besoins de santé et de services sociaux de plus de 285 742 citoyens. L'établissement est aussi affilié à l'Université du Québec à Chicoutimi, à l'Université de Montréal et à l'Université de Sherbrooke. Vous trouverez la liste des installations par réseau local de services en annexe. Pour plus d'information, vous pouvez consulter notre site Internet : santesaglac.gouv.qc.ca.



Données au 31 mars 2024
Mise à jour : 27 juin 2024

Mission

Veiller à la santé et au bien-être de la population du Saguenay-Lac-Saint-Jean, par le déploiement de continums de Services intégrés, adaptés aux besoins et accessibles dans

chacun des milieux. Contribuer, par sa désignation universitaire, au développement des savoirs et des pratiques, au transfert et à la diffusion des connaissances.

Vision

Des soins de santé et des Services sociaux accessibles et efficaces qui s'adaptent aux besoins de la population du Saguenay–Lac-Saint-Jean.

Valeurs



Collaboration : C'est miser sur la force d'une équipe. C'est faire confiance et croire au potentiel de chacun pour atteindre des objectifs. C'est la synergie qui permet de viser plus haut et de s'enrichir au contact de l'autre. Elle s'appuie sur l'interdisciplinarité et le partenariat autant entre collègues, directions qu'avec l'ensemble des acteurs de la communauté. Elle implique une relation empreinte de confiance, d'écoute et de respect, de même qu'un souci constant de bien communiquer.

Bienveillance : S'expriment par la volonté de traiter toute personne avec respect et sollicitude. Elle s'imprègne d'ouverture aux autres, aux changements et aux différences envers la clientèle et entre collègues. Elle incite à faire preuve d'écoute et d'empathie à l'égard d'autrui. Elle nous porte à reconnaître et à souligner les efforts, les forces et la contribution de chacun.

Excellence : Fait référence à la volonté de mieux faire et d'innover dans le but ultime de faire une différence dans la vie des gens en contribuant à leur mieux-être. Elle fait appel à la rigueur, à la responsabilité et à la cohérence, et trouve son inspiration dans une éthique élevée des comportements individuels et organisationnels. L'excellence se manifeste en continu par la recherche de la qualité, du travail bien fait et du développement des compétences.

Les valeurs de l'organisation sont au cœur de la démarche et des actions du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Collaboration, excellence et bienveillance afin de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap.

Excellence afin de rendre accessible de manière sécuritaire, l'ensemble de nos services – Excellence afin d'innover dans la recherche de mesure d'accommodement.

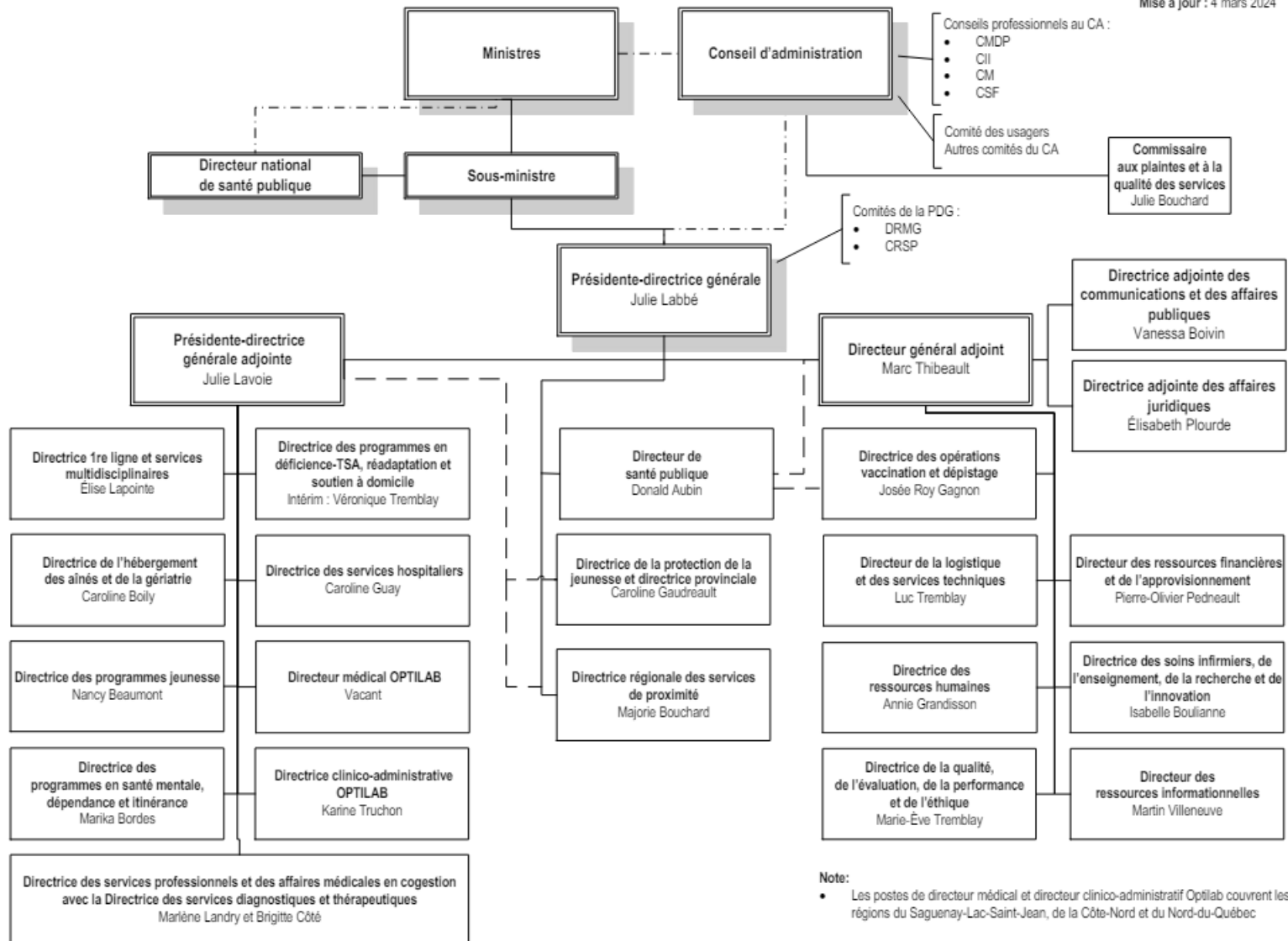
Organigramme de la haute direction CIUSSS Saguenay-Lac-Saint-Jean

Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Saguenay-
Lac-Saint-Jean



ORGANIGRAMME

Mise à jour : 4 mars 2024



LES DIRECTIONS CLINIQUES

Le CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean compte 12 directions cliniques au sein de l'organisation

- Direction des soins infirmiers, de l'enseignement et de la recherche et de l'innovation (DSI-ERI)
- Direction des services professionnels et des affaires médicales en cogestion avec la Direction des services diagnostiques et thérapeutiques (DSP-DSDT)
- Direction 1re ligne et services multidisciplinaires (DPLSM)
- Direction des programmes jeunesse (DPJe)
- Direction de la protection de la jeunesse (DPJ-DP)
- Direction de santé publique en cogestion avec la Direction des opérations, vaccination et dépistage (DSPu-DOVD)
- Direction des services hospitaliers (DSH)
- Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile (DPDRS)
- Direction de l'hébergement des aînés et de la gériatrie (DHAG)
- Direction des programmes en santé mentale, dépendance et itinérance (DSMDI)
- Direction de la biologie médicale (Optilab)
- Direction régionale des services de proximité (DRSP)

LES DIRECTIONS ADMINISTRATIVES

Les directions administratives se retrouvent au nombre de 5 au sein de l'organisation

- Direction des ressources humaines (DRH)
- Direction des ressources financières et de l'approvisionnement (DRFA)
- Direction de la logistique, et services techniques (DLST)
- Direction des ressources informationnelles (DRI)
- Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE).

Elles agissent en soutien à la gouvernance générale de l'établissement et aux directions cliniques du CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean, et ce, en coresponsabilité des trajectoires de soins et de services. Composées d'équipes spécialisées ayant leurs responsabilités propres, elles assument un leadership dans la coordination des projets organisationnels.

Obstacles et mesures planifiées pour 2023-28

Comme mentionné dans le décret, nous vous proposons de nouveaux obstacles à travailler au sein de notre CIUSSS portant sur les dimensions suivantes :

1. Promotion, sensibilisation, information et formation
2. Accessibilité des lieux, immeubles et installations
3. Accessibilité au travail, l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi
4. Accessibilité à l'information et aux documents
5. Approvisionnement en biens et en services accessibles
6. Accessibilité aux services offerts

7. Adaptation aux situations particulières

La mise à jour des obstacles a été réalisée via plusieurs ateliers de travail impliquant les directions concernées et un patient-partenaire.

En plus du comité de travail régulier du PAPH, nous avons consulté des représentants d'organismes communautaires œuvrant auprès des personnes handicapées avec lesquels nous collaborons régulièrement et du CUCI.

3. Groupe de travail responsable du plan d'action – Révision 24-25

Sous la direction de Madame Véronique Tremblay, Directrice par intérim de la DPDRS;

Pierre-Luc Tremblay, Coordonnateur du plan d'action pour les personnes handicapées;

Caroline Lavoie, Direction générale, volet communication;

Nathalie Morin, Direction des ressources humaines;

Mélanie Nadeau, Direction des ressources humaines;

Patrice Tremblay, Direction des ressources financières et de l'approvisionnement;

Marc Lacroix, Direction de la Logistique et des Services techniques;

Marie-Ève Maltais, Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique;

Samuel Larouche, patient partenaire présentant une déficience physique et employé du CIUSSS;

Auxquels se sont ajoutés pour la révision des objectifs :

Tommy Paré, représentant régional pour les comités des usagers;

Rémi Bergeron, représentant CUCI

Laval Carrier, représentant CUCI

Nicole Tremblay, représentant CUCI

4. Plan d'action 2023-28 (Révision 24-25)

N.B. *En rose* : mesures faites en continu/*En bleu* : mesures reportées de l'année précédente à l'année suivante/ *En Jaune* : Nouvelle mesure 24-25

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
1. Promotion, sensibilisation, information et formation					
4.1.1 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Rappel des différentes journées, semaines thématiques sur les personnes handicapées	Liste des événements soulignés par l'organisation	Direction adjointe des communications et des affaires publiques	En continu
4.1.2 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Mise en place de capsule de sensibilisation sur les systèmes de diffusion en continu (télévisions) de nos installations.	Pourcentage de site ayant effectué l'affichage.	Direction adjointe des communications et des affaires publiques	Mars 2025
4.1.3 Méconnaissance des actions posées en lien avec l'accessibilité et l'intégration des personnes handicapées.	Faire connaître le plan d'action à l'ensemble du personnel du CIUSSS, aux partenaires et à la population en général	Mettre en application une stratégie de communication pour le plan 2023-2028 révisé. <ul style="list-style-type: none"> • Comité de direction • Comité tactique clinique • Publication aux gestionnaires. • Publication grand public et employé. 	Pourcentage de mise en application de la stratégie de communication.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile. Direction adjointe des communications et des affaires publiques	Mars 2025

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.1.4 Méconnaissance du public sur la réalité des personnes handicapées, de leur courage pendant la réadaptation et de leur potentiel	Diffuser dans les médias régionaux les activités d'intégration dans la communauté	Poursuite de la publicité des activités de sculpture dans le cadre de Jonquière en neige	Nombre de participants	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile.	Mars 2025
4.1.5 Méconnaissance du public sur la réalité des personnes handicapées, de leur courage pendant la réadaptation et de leur potentiel	Diffuser dans les médias régionaux les activités d'intégration dans la communauté	Poursuite des activités de l'AUTRE DÉFI	Nombre de participants	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile.	Mars 2025
4.1.6 La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts au public	Valider la possibilité que le CIUSSS adopte une politique d'accessibilité dans notre établissement.	Rédaction d'une politique ou règlement interne favorisant l'accessibilité universelle au sein du CIUSSS.	Date d'approbation par le conseil d'administration et de publication de la politique Équité-Diversité-Inclusion.	Direction des ressources humaines.	Mars 2026
4.1.7 Méconnaissance de la réalité vécues par les personnes handicapées.	Lutter contre la stigmatisation envers les personnes souffrant de troubles mentaux graves.	Participation du CIUSSS dans la table régionale de lutte contre la stigmatisation en santé mentale 02 (https://lutttestigmatisation02.com/) et campagne de sensibilisation auprès des équipes CIUSSS.	Liste des initiatives de la table auxquelles le CIUSSS a participé.	Direction des programmes en santé mentale, dépendance et itinérance	Mars 2025
2. Accessibilité des lieux, immeubles et installations					

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.2.1 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	Intégrer un processus de consultation des usagers lors de la planification des travaux d'accessibilité (CUCI vs Patient-partenaire)	Date d'intégration du processus.	Direction de la logistique et des services techniques	Mars 2025
4.2.2 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	Compléter l'actualisation de tous les plans d'intervention immobiliers.	Travaux réalisés aux dates planifiées.	Direction de la logistique et des services techniques	Mars 2025
4.2.3 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	L'accessibilité pour les personnes handicapées est réfléchiée dès la conception lors des projets majeurs d'infrastructure du CIUSSS.	Liste des aménagements prévus pour la clientèle dans les projets de l'urgence de Jonquière et du bloc opératoire de Chicoutimi	Direction de la logistique et des services techniques	Mars 2028
4.2.4 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	Intégrer l'accessibilité des installations comme un point statutaire dans les comités d'amélioration continu de chaque RLS. Il s'agit d'une rencontre regroupant tous les gestionnaires des installations. Le directeur-adjoint de proximité agit à titre d'ambassadeur du PAPH afin que les problématiques soient prises en charge par le gestionnaire approprié.	Taux de respect de la mesure.	Direction régionale des services de proximité	Mars 2025

3. Accessibilité au travail, l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.3.1 Les mesures en lien avec le programme d'accès à l'égalité en emploi sont méconnues	Faire connaître les expériences positives d'intégration en emploi dans notre établissement au personnel, aux partenaires et à l'ensemble de la population	Diffuser au minimum une capsule dans le cadre de l'initiative « Une chance pour toi et moi »	Nombre de capsules diffusées	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile.	<i>Mars 2025</i>
4.3.2 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.	Élaborer une politique portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées	Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel	Date d'approbation par le conseil d'administration et de publication de la politique Équité-Diversité-Inclusion	Direction des ressources humaines	Mars 2026
4.3.3 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Arrimer le plan d'action à l'égard des personnes handicapées avec les actions en planification de la main-d'œuvre et le programme d'accès à l'égalité en emploi	Mettre en place un processus pour informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations de représentants du personnel sur les diverses composantes du programme d'accès à l'égalité en emploi	Processus mis en place et utilisé	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2025</i>
4.3.4 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Arrimer le plan d'action à l'égard des personnes handicapées avec les actions en planification de la main-d'œuvre et le programme d'accès à l'égalité en emploi	Intégrer un processus permettant aux gestionnaires de préciser dans leur requête de remplacement que la tâche peut être adaptée afin d'accueillir une personne avec des	Taux d'implantation du processus et éventuellement le nombre de requête traitée.	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2026</i>

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
		limitations et qu'un jumelage soit réalisé.			
4.3.5 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %.	Maintenir ou intensifier les liens avec les organismes spécialisés en employabilité afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes vivant avec une situation de handicap	<p>Nombre de nouvelles embauches de personnes handicapées relativement au nombre total de nouvelles embauches</p> <p>Nombre de demandes d'adaptation ou d'accommodement reçues des employés</p> <p>Nombre de personnes handicapées à l'emploi en lien avec des collaborations avec les organismes</p>	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2025</i>
4.3.6 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter les chances de succès des stages d'intégration à l'emploi	Revoir le programme « Support stage DI-TSA » du CIUSSS afin d'intégrer les personnes avec une déficience physique ayant des besoins dépassant l'offre des organismes d'employabilité.	Nombre d'usager avec une déficience physique desservis par le programme de « Support stage » dans l'année en cours.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	<i>Mars 2025</i>

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.3.7 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	S'assurer que les organismes en employabilité disposent du lien vers le site de carrières du CIUSSS pour qu'il soit publicisé à leurs usagers	Lien transmis et publicisé	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2025</i>
4.3.8 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	Développer une démarche formalisée pour soutenir les directions qui intègrent des personnes handicapées.	Démarche formalisée développée via la politique EDI	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2026</i>
4.3.9 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	Mettre en place de mesures d'accommodement des employés dans la mesure du possible pour les gestionnaires qui désirent accueillir un employé avec un handicap.	Nombre de mesures d'accommodement mises en place	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2025</i>
4.3.10 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Développer des places de stage pour les usagers DITSADP	Faire la promotion et sensibilisation des services disponibles dans les programmes d'intégration au travail en DITSADP aux gestionnaires	Nombre de personnes ayant intégré des activités socioprofessionnelles au CIUSSS	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	<i>Mars 2025</i>
4.3.11 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Produire annuellement le portait des mesures d'accommodement	S'assurer que l'information soit disponible annuellement	Information disponible	Direction des ressources humaines	<i>Mars 2025</i>

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
	dispensées par le CIUSSS à son personnel.				
4.3.12 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Produire annuellement le portait des mesures d'accommodement dispensées par le CIUSSS à son personnel.	Faire des recommandations au besoin	Recommandations faites au besoin	Direction des ressources humaines	Mars 2025
4. Accessibilité à l'information et aux documents					
4.4.1 Méconnaissance de la politique d'accessibilité	Faire connaître la politique aux employés du CIUSSS et sur les moyens d'accommodements	Publiciser les obligations de la politique	Nombre de communication annuelle	Direction adjointe des communications et des affaires publiques	Mars 2025
4.4.2 Méconnaissance des obstacles rencontrés par les personnes handicapées sur les documents et services offerts	Obtenir le point de vue des usagers sur les obstacles rencontrés lors de la réception de documents ou services	Évaluer la possibilité d'avoir les suggestions des d'amélioration des usagers en continu par boîte vocale ou courriel générique	Mise en place du sondage d'expérience patient CIUSSS et pourcentage de déploiement.	Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique	Mars 2025
4.4.3 Méconnaissance des obligations d'accessibilité pour les personnes handicapées	Faire connaître à l'ensemble du personnel CIUSSS la politique gouvernementale « L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées »	Diffusion de la capsule vidéo de l'OPHQ https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/politique-	Date de la diffusion	Direction adjointe des communications et des affaires publiques	Mars 2025
5. Approvisionnement en biens et en services accessibles					

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.5.1 Certaines améliorations pourraient être apportées au processus d'acquisition de biens et de services	Mettre en place un outil qui permet à l'établissement de comptabiliser les actions réalisées en matière d'approvisionnement accessible	Outil provincial déployé lorsque sa conception sera terminée.	<i>Nombre d'actions</i>	Direction des ressources financières et de l'approvisionnement	Mars 2025
6. Accessibilité aux services offerts					
4.6.1 Les besoins des personnes handicapés sont répondus par plus de 60 programmes répartis dans 13 ministères différents avec chacun leur propre fonctionnement.	Faciliter les démarches d'accès aux services pour les personnes handicapées avec des besoins complexes.	Mise en place de la coordination régionale de la concertation interrégionaux (Chantier #3) en collaboration avec le MSSS et l'OPHQ.	Statistiques de prise en charge de la CRCI.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2025
4.6.2 Les services d'activité valorisantes (SAV) et le répit pour les personnes handicapées sont peu disponibles dans et à partir de la communauté.	Augmenter le nombre de SAV et de répit accessible directement à partir de la communauté	Implication et financement des deux maisons Gilles-Carle existantes ainsi qu'une demande au MSSS pour une 3 ^{ème} en collaboration avec un organisme communautaire	Statistiques d'utilisation des Maison Gilles-Carle	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2025
4.6.3 Les services d'activité valorisantes (SAV) et le répit pour les personnes handicapées sont peu disponibles dans et à partir de la communauté.	Augmenter le nombre de SAV et de répits accessibles directement à partir de la communauté	Appel de projet aux organismes communautaires de la région pour développer des services d'activités valorisantes.	Nombre de projet mis en place. Nombre de place créée.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2025
4.6.4 Les milieux de vie communautaires qui répondent aux besoins des personnes handicapées sont restreints.	Augmenter nombre de milieux de vie communautaires adaptés aux besoins personnes handicapées	Participation et support du CIUSSS dans le projet de Maison Martin-Matte Saguenay-Lac-St-Jean pour la clientèle TCC/AVC	Pourcentage d'avancement du projet	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2026

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.6.5 Les milieux de vie communautaires qui répondent aux besoins des personnes handicapées sont restreints.	Augmenter nombre de milieux de vie communautaires adaptés aux besoins personnes handicapées	Participation et support du CIUSSS dans le projet d'Habitation Delphine La pionnière pour les personnes handicapées avec enfants ou pour les familles avec des enfants handicapés.	Pourcentage d'avancement du projet	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2026
4.6.6 La langue des signes québécoise est peu accessible dans les milieux de soins et elle est particulièrement difficile d'accès en heures défavorables.	Permettre l'accès facile à un interprète ou un logiciel de transcription dans les urgences de la région	Implantation d'un système de tablette sur support dans les urgences avec vidéos explicatifs en LSQ permettant d'être mis en contact avec un interprète via Teams ou d'utiliser le logiciel de transcription AVA	Pourcentage de déploiement du projet.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile Direction des services professionnels et des affaires médicales	Mars 2026
4.6.7 Les services de mise en forme sont peu accessibles pour les personnes handicapées à l'extérieur des milieux de soins	Augmenter le nombre de salle d'entraînement pouvant accueillir convenablement des personnes handicapées.	Établir des liens avec des centres de conditionnement physique privés et les outiller pour rendre leur service accessible aux personnes avec des limitations physiques.	Nombre de centres de conditionnement physique privés pouvant accueillir une clientèle en déficience physique dans la région	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2025
4.6.8 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Transformer le vécu des personnes handicapées en opportunité d'emploi et de support pour les autres personnes handicapées.	Intégration ou maintien des Pairs-Aidant en santé mentale adulte dans les services pour chacun des RLS.	Nombres de RLS couverts par un pair-aidants	Direction des programmes en santé mentale, dépendance et itinérance	Mars 2025
7. Adaptation aux situations particulières					

Obstacles	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance
4.7.1 Les personnes handicapées avec une déficience physique sont particulièrement vulnérables lors d'une panne d'électricité.	Établir un filet de sécurité dans certains milieux regroupant plusieurs personnes vivant avec une déficience physique	Élargissement de l'admissibilité au programme d'aide matérielle (PAM) pour couvrir les batteries de secours de lit électrique dans certains cas spécifiques.	Nombre de remplacement de batterie de secours.	Direction des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile	Mars 2025

5. Bilan des mesures du PAPH du plan 2023-24

Statut des réalisations	
Réalisé	L'engagement est réalisé parce que l'ensemble des activités a été complété au 31 mars 2023 et qu'aucune action supplémentaire n'est nécessaire pour l'instant.
En continu	L'engagement est en continu lorsqu'il se réalise sans aucune échéance. Les activités en lien avec cet engagement sont réalisées périodiquement.
En cours ou partiellement réalisée	L'engagement est en cours de réalisation parce que des activités ont été amorcées en 2023-2024.
Reporté	L'engagement n'a pas encore été mis en œuvre. Les activités en lien avec cet engagement sont prévues dans l'année spécifiée.
Abandonné	L'engagement a été abandonné ou transformé.
Réalisé mais non prévu au plan d'action précédent	Il s'agit d'un objectif qui s'est ajouté en cours de route mais qui n'était pas planifié dans le plan d'action.

5.1 Promotion, sensibilisation, information et formation

N.B. En rose : mesures faites en continu/En bleu : mesures reportées de l'année précédente à l'année suivante

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.1.1 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Rappel des différentes journées, semaines thématiques sur les personnes handicapées	Séquence de communication réalisée	En continu De nombreuses diffusions ont été effectuées tout au long de l'année et le seront sur nos différents canaux de communication. Le calendrier de diffusion 2023-2024 (en annexe) a été respecté.

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.1.2 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Ajouter à notre calendrier de communication la diffusion de la capsule de sensibilisation aux respects des stationnements pour personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de diffusion par année 	<p>Abandonné</p> <p>Après consultation avec les membres du comité, le meilleur moyen de sensibiliser les employés et la population est de modifier partiellement la mesure. La capsule sera maintenant intégrée sur les systèmes de diffusion en continu des installations (télévisions)</p>
5.1.3 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Souligner la semaine québécoise des personnes handicapées en juin	Nombre de publications dans les médias (Intranet, journal le Lien, Facebook, Internet)	<p>En continu.</p> <p>L'évènement a été souligné en 2023 sur les différents médias sociaux du CIUSSS</p>
5.1.4 Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicap	Sensibiliser les employés et la population en général à la réalité des personnes handicapées	Souligner la journée internationale des personnes handicapées en décembre	Nombre de publications dans les médias (Intranet, journal le Lien, Facebook, Internet)	<p>En continu.</p> <p>L'évènement a été souligné en 2023 sur les différents médias sociaux du CIUSSS.</p>
5.1.5 Méconnaissance des actions posées en lien avec l'accessibilité et l'intégration des personnes handicapées.	Faire connaître le plan d'action à l'ensemble du personnel du CIUSSS, aux partenaires et à la population en général	<p>Élaborer une stratégie de communication pour le plan 2023-2028</p> <p>Auditer le niveau de connaissance des employés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les actions de la stratégie de communication sont réalisées • Plan d'action 2023-2028 élaboré et diffusé • Plan d'action déposé sur le site Web du CIUSSS • Nombre de personnes auditées 	<p>En continu</p> <p>Le PAPH et le bilan ont été déposés sur l'intranet et le site Web du CIUSSS chaque année</p> <p>Présentation du PAPH au CA en juin 2023</p> <p>Nouveau : Intégration d'un patient-partenaire sur le comité de travail régulier du PAPH.</p> <p>Maintien du représentant des comités des usagers lors de la conception/validation du PAPH,</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
				Maintien de la conseillère cadre du bureau du patient partenaire sur le comité de travail.
5.1.6 Méconnaissance des mesures d'accommodement possibles et disponibles dans le CIUSSS	Faire connaître les mesures d'accommodement reliées à la politique gouvernementale « <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> » disponible au CIUSSS	Questionner les représentants de chaque direction pour approfondir la collecte de données Diffuser les mesures d'accommodement mises en place/accessibles	<ul style="list-style-type: none"> Mesures d'accommodement publiées dans le journal interne et sur intranet sous l'onglet « Accessibilité universelle » Déposer la capsule https://youtu.be/MMza1kY5vYQ Nombre de clics sur la page 	Réalisé. Cependant, l'objectif sera reporté sur une autre forme en 24-25 vu que la plateforme intranet a été complètement modifiée. 751 clics sur la page.
5.1.7 Méconnaissance des mesures d'accommodement possibles et disponibles dans le CIUSSS	Faire connaître les mesures d'accommodement disponibles	Faire connaître le service régional d'interprétation par les professionnels du CIUSSS	<ul style="list-style-type: none"> Montant dépensé pour le service régional d'interprétation Nombre de personnes ayant bénéficié du service 	Réalisé Révision de la procédure de demande d'interprétariat (RO-CRP.063) et publication dans l'intranet 82 usagers desservis pour 528h de communication par le SRIEQ en 22-23. Données 23-24 non-disponibles.
5.1.8 Méconnaissance des stratégies de communication et d'accueil des usagers présentant une	Augmenter le niveau de connaissance du personnel	Créer des trousse d'aide à la communication dans les urgences, les unités de	Nombre d'urgence et nombre d'unités de soins ou la trousse est disponible,	Abandonné: Voir nouveau projet des tablettes de communication dans les urgences en partenariat avec l'AQEPa et le SRIEQ.

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
déficience qui affectent les soins	sur l'accueil et le service aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	soins, dans les accueils des installations	Date ou la trousse a été mis en place	Les consultations avec les milieux cliniques et les usagers ont démontré qu'un outil informatique ne nécessitant pas de formation était à privilégier.
5.1.9 Méconnaissance des stratégies de communication et d'accueil des usagers présentant une déficience qui affectent les soins	Augmenter le niveau de connaissance du personnel sur l'accueil et le service aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	Capsule de sensibilisation sur le savoir-être et le savoir-faire lorsque les employés sont en interactions avec une personne handicapée	Nombre de visionnement de la capsule.	Réalisé. Le site internet du CIUSSS réfère vers la capsule de formation. https://santesaglac.gouv.qc.ca/documentation/personnes-handicapees/#capsules-dautoformation-pour-mieux-accueillir-les-personnes-handicapees Nombre de visionnement : 98
5.1.10 Méconnaissance des stratégies de communication et d'accueil des usagers présentant une déficience qui affectent les soins	Augmenter le niveau de connaissance du personnel sur l'accueil et le service aux personnes handicapées, selon leurs incapacités	Diffusion des capsules de l'OPHQ Mieux accueillir les personnes handicapées sur l'intranet dans la section employé	Nombre de clics sur la tuile	Réalisé. Le site internet du CIUSSS réfère vers la capsule de formation. https://santesaglac.gouv.qc.ca/documentation/personnes-handicapees/#capsules-dautoformation-pour-mieux-accueillir-les-personnes-handicapees Nombre de visionnement : 98
5.1.11 Méconnaissance du PAPH et de ses effets	Accueillir des représentants des	Sensibilisation et recrutement de	Nombre de directions cliniques représentées sur le comité de travail	Réalisé

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
potentiels sur l'ensemble des services	programmes services qui reçoivent un fort volume de personnes handicapées sur notre comité de travail	nouveaux membres du comité de travail		Ajout de la DSMDI pour représenter le volet santé mentale.
5.1.12 Méconnaissance du public sur la réalité des personnes handicapées, de leur courage pendant la réadaptation et de leur potentiel	Diffuser dans les médias régionaux les activités d'intégration dans la communauté	Poursuite de la publicité des activités de sculpture dans le cadre de Jonquière en neige	Nombre de participants	<p>En continu.</p> <p>Activité de sculpture sur neige réalisée le 31 janvier et le 7 février 2024. Le CIUSSS a collaboré avec l'association des loisirs pour les personnes handicapées (ARLPH) afin d'augmenter l'envergure de l'évènement.</p> <p>Présence média et nombreux articles de journaux (Quotidien, La Pige, Radio-Canada, etc.)</p> <p>Participants (excluant les intervenants): 31 janvier : 30 participants 7 février : 15 participants</p>
5.1.13 Méconnaissance du public sur la réalité des personnes handicapées, de leur courage pendant la réadaptation et de leur potentiel	Diffuser dans les médias régionaux les activités d'intégration dans la communauté	Poursuite des activités de l'AUTRE DÉFI	Nombre de participants	<p>En continu.</p> <p>Activités réalisées le 6 et 9 juin 2023.</p> <p>Présence média et nombreux articles de journaux (Quotidien, La Pige, Radio-Canada, etc.)</p> <p>350 participants et 34 469\$ ramassé pour le sport adapté.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.1.14 La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts au public	Valider la possibilité que le CIUSSS adopte une politique d'accessibilité dans notre établissement.	Rédaction d'une politique ou règlement interne favorisant l'accessibilité universelle au sein du CIUSSS	Date de mise en consultation de la politique au comité de travail du PAPH	Reporté en 25-26 Le CIUSSS doit se doter d'une politique Équité-Diversité-Inclusion (EDI) dans les prochaines années et les travaux viennent de débiter. L'élaboration de la politique EDI se fera en étroite collaboration avec le PAPH.

5.2 Accessibilité des lieux

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.2.2 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées.	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	Faire une mise à jour de l'inventaire immobilier 2017-2018	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour de l'inventaire immobilier complétée 	Réalisé. L'inventaire immobilier a été réalisé ainsi que la priorisation des travaux.

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
<p>5.2.3 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées</p>	<p>S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées</p>	<p>Effectuer une priorisation des besoins en collaboration avec le CUCI en prenant en considération son plan d'action (PA 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Priorisation connue • Plan de priorisation approuvé • Travaux effectués 	<p>En continu Aucune action n'est prévue dans le plan actuel du CUCI.</p>
<p>5.2.5 Plusieurs installations du CIUSSS n'ont pas de stationnement adapté réservé et certains stationnements adaptés réservés ne sont pas pleinement accessibles (par exemple : pente, espace restreint, etc.)</p>	<p>Réviser le plan d'aménagement des stationnements afin que ceux-ci répondent aux exigences de disponibilité et d'accessibilité des lieux</p>	<p>S'assurer que le nombre d'espaces de stationnement répond aux besoins des usagers dans les six centres hospitaliers de la région</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revoir le choix de l'emplacement des stationnements adaptés et réservés • Revoir le nombre de stationnements réservés pour les personnes handicapées • Revoir le lignage pour la création de stationnements adaptés de dimensions réglementaires • Assurer une bonne signalisation, en toute saison, des espaces de stationnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plaintes recensées concernant l'accès aux espaces de stationnement • Demande d'ajout de place stationnement • Nombre d'espaces de stationnement ajoutés par centre hospitalier 	<p>Réalisé Pour l'instant, le CIUSSS respecte la réglementation de 4% des espaces.</p> <p>De plus, afin de garantir le plus d'accessibilité aux visiteurs, lorsqu'un employé en situation d'handicap est assignée à un port d'attache et utilise un stationnement à long terme, il y a un ajout d'une place de stationnement réservée.</p> <p>Ajout de 2 places dans le RLS Jonquière.</p> <p>Aucune plainte répertoriée.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.2.6 Plusieurs installations du CIUSSS n'ont pas de stationnement adapté réservé et certains stationnements adaptés réservés ne sont pas pleinement accessibles (par exemple : pente, espace restreint, etc.)	Réviser le plan d'aménagement des stationnements afin que ceux-ci répondent aux exigences de disponibilité et d'accessibilité des lieux	Réaliser des activités de sensibilisation pour les places de stationnement pour personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités de sensibilisation réalisées • Nombre de publication dans les médias (intranet, journal le Lien, Facebook, Internet) 	<p>En continu</p> <p>Aucune publicité réalisée en 23-24 dans les médias sociaux du CIUSSS. Il y a une surveillance réalisée sur le respect des espaces de stationnement réservés par les équipes de sécurité de toutes les installations.</p>
5.2.7 Les usagers en véhicule adapté ont de la difficulté à accéder au stationnement en raison des configurations des guérites de stationnements	Faire connaître les obstacles vécus pour accéder au stationnement par une démarche avec un usager partenaire	Identifier le nombre de guérites problématique et proposer des solutions	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de correction des guérites ou contremesures permettant l'accessibilité au stationnement 	<p>Réalisé</p> <p>Il y a eu des ajustements sur le système de guérite (Logicontrol) afin d'augmenter l'accessibilité. Les hauteurs et les niveaux de sensibilité (Distance où le bouton/capteur est activé) ont été ajustés afin de permettre d'actionner les guérites sans contrainte pour une personne à mobilité réduite.</p>
5.2.8 Les usagers ont de la difficulté à avoir accès à un stationnement accessible	Sensibiliser le public et les employés à respecter les stationnements réservés ou près des entrées aux personnes handicapées	Poursuite des mesures de sensibilisation par l'utilisation des outils de Saguenay, « la veux-tu ma place » ou autres stratégies de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de diffusion 	<p>Abandonné</p> <p>La campagne de sensibilisation de Ville Saguenay est arrivée à la fin de sa vie utile.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.2.9 Les usagers ont de la difficulté à localiser le service ou ils doivent aller dans nos installations	Faire l'état de situations des moyens de signalisations disponibles dans nos installations	Envoyer un sondage Forms aux directeurs des centres hospitaliers sur les moyens passés et actuels de signalisations ou aide aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sondages répondus 	<p>Abandonné</p> <p>La direction régionale des services de proximité (DRSP) a été créée afin de permettre une plus grande proximité entre les usagers et les services. Il n'y a plus de directeur de centre hospitalier au CIUSSS.</p> <p>Un nouvel objectif sera ajouté dans la révision 24-25 du plan afin d'inclure cet aspect.</p>
5.2.10 Les usagers ont de la difficulté à localiser le service ou ils doivent aller dans nos installations	Connaitre le point de vue sur les moyens de signalisation	Faire des visites avec nos patients partenaires dans une installation par RLS	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'installations visitées 	<p>Partiellement réalisé. En cours.</p> <p>Dans le cadre de l'implantation de la direction régionale de proximité, les directeurs-adjoints de proximité ont un mandat de faciliter la fluidité des services.</p> <p>Il y a de nombreux « GEMBA » qui ont été réalisés avec des patients ou à titre de patient. Il y a eu des visites dans les 7 RLS mais le processus n'est pas systématisé.</p> <p>Lorsque les visites seront systématisées, l'objectif pourra être considéré « Atteint » ou « En continu »</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.2.11 Les usagers ont de la difficulté à localiser le service ou ils doivent aller dans nos installations	Connaitre le point de vue sur les moyens de signalisation	Mettre en place un comité de signalisation qui analysera les solutions d'améliorations possibles	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de solutions proposées 	<p>Partiellement atteint. Abandonné.</p> <p>Le sujet de la signalisation va être abordé lors des rencontres d'amélioration continu des RLS (Réseau local de services). Il n'y aura pas de comité dédié.</p>
5.2.12 Certaines des installations du CIUSSS ont une accessibilité réduite pour les personnes handicapées	S'assurer de rendre les installations accessibles pour les personnes handicapées	Compléter l'actualisation de tous les plans d'intervention immobiliers en fonction de la collecte de données 2017-2018,	<ul style="list-style-type: none"> • Travaux réalisés aux dates planifiées. 	<p>Réalisé.</p> <p><u>Chicoutimi :</u> 599 rue Hôtel-Dieu : Ajout d'une rampe d'accès, d'un stationnement réservé et d'un ouvre-porte automatique Hôpital -Aile F : Rampe d'accès temporaire réalisée et prise de contrat pour une permanente Pavillon des Augustines: Rampe d'accès porte #5 et adaptation extérieure</p> <p><u>La Baie :</u> CHSLD St-Joseph : Rampe d'accès. Hôpital : Nouvel accès aménagé lors de la rénovation de l'urgence.</p> <p><u>Jonquière :</u> Long-Sault (CRDI) : Salle de bain adaptée avec lève-personne sur rail.</p> <p><u>Roberval :</u> Hôpital : Réfection de l'entrée principale débuté mais qui se terminera en 24-25</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
				<p><u>St-Félicien</u> :</p> <p>CHSLD : Accessibilité de la salle de repas pour les visiteurs et les usagers.</p> <p><u>Régional</u> :</p> <p>Tous les points de services locaux (centre vaccination, etc.) ont été rendus accessibles.</p>

5.3 Accessibilité au travail

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.1 Les mesures en lien avec le programme d'accès à l'égalité et en emploi sont méconnues	Faire connaître les expériences positives d'intégration en emploi dans notre établissement au personnel, aux partenaires et à l'ensemble de la population ainsi que les constituants du programme	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser deux expériences d'intégration en emploi au CIUSSS 	Une initiative média réalisée au Saguenay, ainsi qu'une au Lac-Saint-Jean	<p>En continu</p> <p>Diffusion des capsules créées par nos équipes sur l'intégration à l'emploi parue en janvier et mai 2023 qui ont été vues 376 fois.</p> <p>https://santesaglac.gouv.qc.ca/soins-et-services/deficience-intellectuelle-et-trouble-du-spectre-de-l'autisme/lintegration-a-l'emploi-une-chance-pour-toi-et-moi/</p> <p>Candidature soumise en 23-24 pour Duo-Emploi mais malheureusement il n'y pas eu de participant (Stage). Notre candidature est également soumise pour l'année 24-25.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.2 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.	Élaborer une politique portant sur l'intégration en emploi des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Rédiger et adopter une politique interne sur l'accès à l'égalité en emploi et la diffuser à l'ensemble du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> Politique rédigée Politique diffusée 	<p>Reportée en 25-26. Le CIUSS doit se doter d'une politique Équité-Diversité-Inclusion (EDI) dans les prochaines années et les travaux viennent de débuter.</p> <p>L'élaboration de la politique EDI se fera en étroite collaboration avec le PAPH pour ce volet.</p>
5.3.3 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Arrimer le plan d'action à l'égard des personnes handicapées avec les actions en planification de la main-d'œuvre et le programme d'accès à l'égalité en emploi	Mettre en place un processus pour informer et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations de représentants du personnel sur les diverses composantes du programme d'accès à l'égalité en emploi	Processus mis en place et utilisé	<p>Partiellement réalisée. Reporté en 24-25.</p> <p>Présentation au comité clinique tactique rassemblant tous les gestionnaires tactiques du CIUSSS le 2024-03-21 pour faire valoir l'importance de poursuivre les efforts d'embauche.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.4 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %.	Intensifier les liens avec les organismes inclus et SEMO afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes vivant avec une situation de handicap	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nouvelles embauches de personnes handicapées relativement au nombre total de nouvelles embauches • Nombre de demandes d'adaptation ou d'accommodement reçues des employés • Nombre de personnes handicapées à l'emploi en lien avec des collaborations avec les organismes 	<p>En continu</p> <p>Arrimage en cours avec le Groupe Inclusia pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. 5 personnes handicapées ont été embauché en collaboration avec les organismes.</p> <p>Données en 2023-24: au total 52 employés ayant déclaré un handicap à l'embauche en autodéclaration. Le nombre réel est probablement plus élevé en considérant le nombre d'accommodements permanents. La représentativité est passée de 0.41% à 0.42% cette année.</p> <p>Actuellement, il y 99 accommodements pour limitations permanentes et 45 temporaires.</p>
5.3.5 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	Leur transmettre le lien (pour les organismes en employabilité) vers le site de carrières du CIUSSS pour qu'il soit publicisé à leurs usagers	<ul style="list-style-type: none"> • Lien transmis et publicisé 	<p>Reporté en 24-25</p> <p>La coordonnatrice régionale de la concertation inter réseaux (CRCI – Projet chantier #3) a été en absence pendant une partie de l'année 23-24. Elle effectuera les communications dans le cadre de sa tournée des OC.</p>

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.6 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées.	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	Développer une démarche formalisée pour soutenir les directions qui intègrent des personnes handicapées.	<ul style="list-style-type: none"> Démarche formalisée développée 	Reportée en 25-26 La politique Équité-Diversité-Inclusion va intégrer une démarche formalisée d'accueil pour les personnes handicapées.
5.3.9 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Augmenter le taux de représentativité des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement pour atteindre la cible attendue de 1 %	Mettre en place de mesures d'accommodement des employés dans la mesure du possible pour les gestionnaires qui désirent accueillir un employé avec un handicap.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de mesures d'accommodement mises en place 	En continu 99 accommodements pour des limitations permanentes et 45 accommodements pour des limitations temporaires en 23-24
5.3.10 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Développer des places de stage pour les usagers DITSADP	Faire la promotion et sensibilisation des services disponibles dans les programmes d'intégration au travail en DITSADP aux gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de personnes ayant intégré des activités socioprofessionnelles au CIUSSS 	En continu Développement de 2 places de stage en DI-TSA-DP en 23-24.
5.3.11 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Produire annuellement le portrait des mesures d'accommodement dispensées par le CIUSSS à son personnel	Consulter le Service santé pour la recension de l'information relative à l'adaptation des postes de travail ou toute autre mesure d'accommodement pour les employés.	<ul style="list-style-type: none"> Recensement fait 	Réalisé 21 adaptations à l'embauche et 12 en cours d'emploi pour l'année 2023-2024

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.12 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes	Produire annuellement le portait des mesures d'accommodement dispensées par le CIUSSS à son personnel.	S'assurer que l'information soit disponible annuellement	Information disponible	Reporté en 24-25
5.3.13 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes	Produire annuellement le portait des mesures d'accommodement dispensées par le CIUSSS à son personnel.	Faire des recommandations au besoin	<ul style="list-style-type: none"> Recommandations faites au besoin 	Reporté en 24-25
5.3.14 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Sensibiliser les gestionnaires les directions au potentiel d'employabilité des personnes handicapées.	Diffuser des entrevues avec des employés qui présentent des déficiences	<ul style="list-style-type: none"> Nombre d'entrevues diffusées 1/an 	Réalisé 10 publications soulignant le potentiel d'employabilité des personnes handicapées via la capsule « L'intégration à l'emploi, une chance pour toi et moi » dont une capsule vidéo de Julie, employé de Morille Québec.

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.15 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Sensibiliser les gestionnaires au potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Diffuser des entrevues avec des gestionnaires qui accueillent actuellement des personnes handicapées dans leurs services	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'entrevues réalisées1/an 	Réalisé 10 publications soulignant le potentiel d'employabilité des personnes handicapées via la capsule « L'intégration à l'emploi, une chance pour toi et moi » dont l'entrevue de Simon Pierre Murdock, propriétaire de Morille Québec qui accueille un plateau de travail.
5.3.16 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Sensibiliser les gestionnaires au potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Promotion des articles fabriqués par les ateliers en DI TSA	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de publication dans les médias du CIUSSS 	Réalisé Marché de Noël de la différence
5.3.17 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Sensibiliser les gestionnaires au potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Faire connaître aux gestionnaires les services des groupes d'aides à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de publication dans les médias du CIUSSS 	Réalisé 10 publications soulignant le potentiel d'employabilité des personnes handicapées via la capsule « L'intégration à l'emploi, une chance pour toi et moi »

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.3.18 Méconnaissance des mesures favorisant l'embauche ou le maintien en emploi des personnes handicapées	Documenter les types d'adaptation/accommodements actuellement en place	Préparer un sondage pour documenter le nombre d'adaptations/accommodement en place?	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation du sondage 	Abandonné. L'information était déjà disponible via notre service de santé sécurité au travail.
5.3.18 Méconnaissances des gestionnaires du CIUSSS sur le potentiel d'employabilité des personnes handicapées	Transformer le vécu des personnes handicapées en opportunité d'emploi et de support pour les autres personnes handicapées.	Intégration des Pairs-Aidant en santé mentale adulte dans les services pour chacun des RLS.	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de RLS couvert par un pair-aidants 	Réalisée mais non prévue au plan d'action précédent.

5.4 Accessibilité à l'information et aux documents

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.4.4 La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts au public	Réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents offerts au public	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que dans la démarche standard de révision des documents offerts au public, elle intègre les principes sur l'accès aux documents 	Principes sur l'accès aux documents intégrés à la démarche standard de révision des documents offerts au public	En continu Sensibiliser l'équipe des communications sur les bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles

<p>5.4.5 La majorité des directions du CIUSSS n'ont pas de démarche proactive formelle pour réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents et aux services offerts au public</p>	<p>Réduire les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents offerts au public</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valider la possibilité que le CIUSSS adopte une politique d'accessibilité dans notre établissement 	<p>Validation faite</p>	<p>Réalisé</p> <p>Après validation, l'accessibilité dans son ensemble va être abordé via la politique EDI (Équipe-Diversité-Inclusion)</p>
<p>5.4.6 Méconnaissance de la politique d'accessibilité</p>	<p>Faire connaître la politique aux employés du CIUSSS et sur les moyens d'accommodements</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Publiciser les obligations de la politique 	<p>Nombre de communication annuelle</p>	<p>Reporté 24-25</p>
<p>5.4.6 Méconnaissance de la politique d'accessibilité</p>	<p>Diffuser sur le site web du CIUSSS une tuile informant de la possibilité de demander un document accessible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Créer une tuile sur l'extranet du CIUSSS 	<p>Nombre de clics sur la tuile</p>	<p>Réalisé</p> <p>La section accessibilité du site du CIUSSS a été modifiée. 19 clics en 2023-2024.</p> <p>Accessibilité - Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay - Lac-Saint-Jean (gouv.qc.ca)</p>

<p>5.4.7 Méconnaissance des obstacles rencontrés par les personnes handicapées sur les documents et services offerts</p>	<p>Obtenir le point de vue des usagers sur les obstacles rencontrés lors de la réception de documents ou services</p>	<ul style="list-style-type: none"> Évaluer la possibilité d'avoir les suggestions des d'amélioration des usagers en continu par boîte vocale ou courriel générique 	<p>Analyser le meilleur moyen de recueillir les suggestions sans doubler les mécanismes déjà présents</p>	<p>Partiellement atteint. Mise en place d'un sondage de satisfaction clientèle à la DPDRS (Direction des programmes en déficience, réadaptation et soutien à domicile) qui questionne sur la clarté de la documentation remise.</p> <p>Sondage mis en place pour les patients et les familles recevant un suivi en santé mentale afin de recevoir les suggestions.</p> <p>Un travail d'uniformisation pour réaliser un sondage de l'expérience patient dans tous les secteurs est en cours. L'objectif sera retravailler en ce sens en 23-24.</p>
<p>5.4.8 Méconnaissance des difficultés vécues par les usagers ayant une déficience à comprendre les documents qui leur sont destinés</p>	<p>Sensibiliser l'équipe des communications sur les bonnes pratiques pour élaborer et produire des documents accessibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implication du bureau du patient partenaire pour évaluer la littéracie des documents 	<p>Nombre de documents analysés</p>	<p>Atteint</p> <p>Au cours de l'année, il y a eu 30 demandes afin d'impliquer un patient-partenaire dans la révision d'un processus, d'un projet et d'une documentation.</p>

5.4.9 Méconnaissance des obligations d'accessibilité pour les personnes handicapées	Faire connaître à l'ensemble du personnel CIUSSS la politique gouvernementale « <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> »	Diffusion de la capsule vidéo de l'OPHQ <ul style="list-style-type: none"> • https://www.ophq.gouv.qc.ca/loi-et-politiques/politique- 	<i>Date de la diffusion</i>	Reporté 24-25
--	---	---	-----------------------------	----------------------

5.5 1. Approvisionnement en biens et en services accessibles

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.5.1 Certaines améliorations pourraient être apportées au processus d'acquisition de biens et de services	Réviser la politique en matière d'approvisionnement en biens et services afin d'y introduire les principes d'accessibilité	Document finalisé en consultation pour le comité de travail du PAPH	Date de mise en consultation et date de mise en service de la politique	Réalisé La politique a été approuvée au comité de direction et diffusée le 21 juin 2023.
5.5.2 Certaines améliorations pourraient être apportées au processus d'acquisition de biens et de services	Sensibiliser les équipes d'approvisionnement sur l'impact de connaître les biens et services accessibles disponibles (lois/contrats)	Sensibilisation de 45 minutes auprès des équipes locales	Nombre d'équipes locales rencontrées	Réalisé L'ensemble des équipes des 6 RLS a été sensibilisé dans le cadre de la révision de la politique d'approvisionnement.
5.5.3 Certaines améliorations pourraient être apportées au	Mettre en place un outil qui permet à l'établissement de	Outil provincial déployé	Nombre d'actions	Reporté en 25-26

processus d'acquisition de biens et de services	comptabiliser les actions réalisées en matière d'approvisionnement accessible			L'outil provincial est encore en conception. Il n'est pas encore prêt à être déployé localement.
---	---	--	--	--

5.5 Accessibilité aux services offerts

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
5.5.1 Les services ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées	Prévenir le déconditionnement chez les clientèles vulnérables	Rendre disponible l'information aux personnes concernées et aux proches aidantes	Outils de sensibilisation distribués et déposés sur le site Internet du CIUSSS	En continu Plusieurs outils diffusés et disponibles sur le site Internet <ul style="list-style-type: none"> - Vidéo d'information - Webinaire - Fiche d'information - Affiches et signets - Boîtes à outils
5.5.6 Les services ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées	Permettre un meilleur accès aux services de soutien et d'accompagnement pour les personnes handicapées	Développer une offre de services d'intégration sociale dans les activités de loisirs de la communauté	Nombre de projets de participation sociale réalisés	En continu -Implication du centre de réadaptation pour l'organisation de l'autre défi qui amasse des fonds pour le sport adapté. -Intégration de l'ARLPH (Association régionale des loisirs pour personnes handicapées) à l'activité de sculpture Saguenay en neige. -Initiative en cours pour le développement de gym adapté dans la région en collaboration avec les collèges/universités de la région. (Objectif distinct pour la révision 24-25) -Liste des partenariats avec le communautaire pour des activités en DI-TSA-DP en annexe.

5.5.7 <i>Liste d'attente importante en psychoéducation et orthophonie</i>	Permettre un meilleur accès aux services de réadaptation et d'accompagnement pour les enfants 0 à 6 ans	Mise en place des équipes AGIR TÔT	Début des services dans les 6 équipes Agir tôt de la région	Réalisé Les équipes Agir Tôt qui prônent une approche par besoin et qui misent sur l'optimisation des services ont été déployées dans les 6 RLS.
5.5.8 Manque de fluidité dans les services en raison des changements fréquents d'intervenants	Sensibiliser les coordonnateurs à l'impact d'un changement d'intervenant afin de l'éviter ou mieux le préparer	Capsule avec usager partenaire	Nombre de visionnement de la capsule	Abandonné La gamme de service en DI-TSA-DP va adresser la problématique sous un autre angle. Les services vont être réorganisés afin que l'utilisateur conserve le même intervenant qui lui va adapter le service offert. Il y aura un minimum de transition à vivre par l'utilisateur.
5.5.9 Les services ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées	Permettre un meilleur accès aux services de soutien et d'accompagnement pour les personnes handicapées	Maintien des activités de participation sociale permettant l'intégration dans les loisirs de nos jeunes	Nombre de groupes réalisés et nombre de nouveaux organismes sollicité	Réalisé Financement par le CIUSSS de 2 groupes de loisirs pour 30 jeunes avec handicaps en collaboration avec 2 organismes communautaires (AQEPA et Intégration)
5.5.10 Les services ne sont pas toujours accessibles aux personnes handicapées	Permettre un accès aux services appropriés pour les personnes handicapées	Participer au projet de simplification des démarches d'accès aux programmes, mesures et services destinés aux personnes handicapées et à leur famille de l'OPHQ.	Suivi des statistiques du chantier #3	Réalisé mais non prévu dans le plan précédent. Le projet de démonstration s'est avéré un succès. Un deuxième poste de CRCI a été financé et autorisé par l'OPHQ.

5.6 Adaptation aux situations particulières

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs de résultat	Bilan 2023-24
<p>5.6.1 Méconnaissance des mesures d'urgence au CIUSSS pour les personnes handicapées</p>	<p>Mesures d'urgence du CIUSSS adaptées pour les personnes handicapées</p>	<p>Le plan d'urgence du CIUSSS comprend des mesures spécifiques pour les unités de réadaptation et les milieux de vie où sont traitées ou hébergées des personnes handicapées.</p>	<p>S'assurer que le plan d'action en mesure d'urgence tient compte des personnes handicapées</p>	<p>Réalisé L'ensemble des plans de mesures d'urgence du CIUSSS ont été réévalués en 2023 et les niveaux de mobilité des usagers/visiteurs sont pris en compte.</p>
<p>2.7.1 Méconnaissance des mesures d'urgence au CIUSSS pour les personnes handicapées</p>	<p>Sensibiliser le personnel aux particularités des personnes handicapées lors des exercices d'évacuation</p>	<p>Révision du plan d'urgence et des exercices d'évacuation dans les résidences à assistance continue de la direction DITSA DP</p>	<p>Nombre de RAC ayant fait la mise à jour de leurs procédures</p>	<p>Réalisé L'ensemble des plans d'urgence des RAC du CIUSSS SLSJ ont été mis à jour,</p>

6. Bilan des plaintes et mesures d'accommodement

Pour l'année 2023-24, le bureau du Commissariat aux plaintes et à la qualité des services a reçu et traité 5 plaintes relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public où les usagers demandaient un accommodement. Ils se déclinent de la manière suivante :

- 3 plaintes concernant l'accès physique aux installations.
- 2 plaintes concernant l'accès aux services.

Voici également les mesures d'accommodements dont l'organisation s'est dotée pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à ces documents et services à la suite de demandes des usagers :

- Travaux multiples dans les installations matérielles qui sont détaillés dans le bilan 23-24 (Point 5.2.12) afin de répondre aux enjeux d'accessibilité physique.
- Modification de politique de prêt de fauteuil roulant dans les centres de vaccination afin de s'assurer qu'ils soient disponibles à toutes les personnes qui en ont besoin.
- Mise en place d'un mécanisme pour augmenter la transparence des remboursements accordés aux utilisateurs du programme « Transport hébergement pour personnes handicapées ». Les usagers reçoivent maintenant une copie détaillée du calcul de leur remboursement s'ils le désirent.
- Publication de 8 capsules en LSQ sur le site du CIUSSS afin de décrire les services disponibles.

Conclusion

Le CIUSSS s'engage à contribuer à l'inclusion et la participation sociale des personnes en situation de handicap dans la communauté. Le présent document entre en vigueur à la date d'adoption par le conseil d'administration du CIUSSS, le 25 septembre 2024. En conformité avec 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 CIUSSS rend publics le bilan 2023-2024 et le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2028 révisé. Le bilan et le plan d'action sont disponibles sur le site Web de l'établissement.

Les demandes de renseignements, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action à l'égard des personnes handicapées peuvent être adressés à :

Véronique Tremblay,
Directrice intérimaire des programmes en déficience-TSA, réadaptation et soutien à domicile.
CIUSSS du Saguenay–Lac-Saint-Jean

Centre de réadaptation en déficience physique Le Parcours
2230, rue de l'Hôpital C. P. 1200
Jonquière (Québec) G7X 7X2
Tél. : 418 695-7700
Télécopieur : 418 695-7798

Liste des Installations

Nom de l'installation principale	N° d'inventaire	Nom de l'installation principale : Adresse civique de l'installation	Nom de l'installation principale : Nom et code municipalité
Liste des locations d'espaces			
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC BERGERON)	04079	666, avenue Bergeron	Roberval
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DES LILAS)	04081	514, rue des Lilas	Roberval
CENTRE ACT. DE JOUR DI ET TSA COLLARD	04082	989, rue Collard	Roberval
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC SAINT-PRIME)	04280	41, rue des Cornouillers	Saint-Prime
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DES SAPINS)	04281	1230 et 1240, rue des Sapins	Saint-Félicien
CLSC DE SAINT-FÉLICIEN	00638	1228, boulevard Sacré-Cœur	Saint-Félicien
ATELIER DE TRAVAIL DI ET TSA DE SAINT-FÉLICIEN	00641	1441-B, boulevard Industriel	Saint-Félicien
CLSC LA DORÉ - POINT DE SERVICE	04075	4921, des Peupliers	La Doré
CLSC SAINT-AUGUSTIN - POINT DE SERVICE	04067	686, rue Principale	Saint-Augustin
LOGEMENTS EMPLOYÉS (2) - 115, RUE DES ÉTANGS	04061	115, rue des Étangs, app: 3 et 4	Dolbeau-Mistassini
LOGEMENT EMPLOYÉ - 162, 11E AVENUE (MÉDECIN RÉSIDENT)	04062	162, 11e Avenue	Dolbeau-Mistassini
CENTRE ACT. DE JOUR DI ET TSA MARIA-CHAPDELAINE	03187	121, avenue Louis-Hémon	Dolbeau-Mistassini
LOGEMENT EMPLOYÉ - 1483, RUE DES PEUPLIERS (MÉDECIN RÉSIDENT)	04380	1483, rue des Peupliers	Dolbeau-Mistassini
LOGEMENT EMPLOYÉ - 1271, RUE DESCHÊNES (MÉDECIN RÉSIDENT)	04381	1271, rue Des Chênes	Dolbeau-Mistassini
CLSC SAINT-THOMAS - POINT DE SERVICE	04070	9, avenue du Moulin	Saint-Thomas-Didyme
CLSC SAINT-EDMOND - POINT DE SERVICE	04068	561, chemin principal	Saint-Edmond-les-Plaines
CLSC GIRADVILLE - POINT DE SERVICE	04074	615, avenue de la Fabrique	Girardville
CLSC SAINT-EUGÈNE - POINT DE SERVICE	04069	469, du Pont	Saint-Eugène-d'Argentenay
CRDI-TSA DE MÉTABETCHOUAN-LAC-À-LA-CROIX	03186	1569, route 169	Métabetchouan-Lac-à-la-Croix
LOGEMENTS EMPLOYÉS (4) - 311, BOULEVARD CHAMPLAIN (RÉSIDENTS)	04058	311, boulevard Champlain app: 6, 14, 15, et 17	Alma

CLSC D'ALMA	00581	100, rue Saint-Joseph Sud	Alma
CENTRE ACT. DE JOUR DI ET TSA GAUTHIER	00585	150, rue Gauthier Ouest	Alma
CPRJDA D'ALMA	00588	350, côte du Collège	Alma
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC SACRÉ-CŒUR)	04279	933, rue du Sacré-Cœur Est	Alma
LES APPARTEMENTS SUPERVISÉS DES GLAÏEUILS	04078	540, rue des Glaieulls	Alma
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DOMINIQUE)	04285	1155, rue Dominique	Alma
CLSC DE L'ASCENSION-DE-NOTRE-SEIGNEUR	02692	3815, 3e Avenue Ouest	L'Ascension-de-Notre-Seigneur
CLSC DE CHICOUTIMI	00452	411, rue de l'Hôtel-Dieu	Saguenay
CPRJDA DE JONQUIÈRE	00604	3639, boulevard Harvey, bureau 200	Saguenay
CIUSSS DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN - SIÈGE SOCIAL	02847	930, rue Jacques-Cartier Est	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC BURMA)	04294	2136, rue Burma	Saguenay
CLSC - AIRE OUVERTE	04359	3791, rue de la Fabrique	Saguenay
CRDI-TSA DE LA BAIE	04362	3111, rue Monseigneur-Dufour	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DU PLATEAU)	04378	1880, rue Deschênes	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DE L'ÉCLUSE)	04077	943, de l'Écluse	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC ROI-GEORGES)	04080	3148, rue Roi-Georges	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC SAINT-BERNARD)	04282	130, rue Saint-Bernard	Saguenay
ENSEIGNEMENT - 272, DU SÉMINAIRE	04071	272, du Séminaire	Saguenay
FOYER DE GROUPE LA PARENTHÈSE	04072	234, Don Bosco	Saguenay
POINT DE CHUTE - LATERRIÈRE	04073	6166, rue Notre-Dame	Saguenay
LOGEMENT EMPLOYÉ - 2207, RUE DE L'HÔPITAL (MÉDECIN RÉSIDENT)	04063	2207, rue de l'Hôpital	Saguenay
LOGEMENT SANTÉ MENTALE - 201, RUE SAINT-DOMINIQUE	04064	2295, rue Saint-Dominique	Saguenay
LOGEMENT SANTÉ MENTALE - 180, RUE SALABERRY	04065	180, rue Salaberry, app: 401	Saguenay
CENTRE DE JOUR - SAPA	04066	162, route 170	L'Anse-Saint-Jean
CRDI-TSA DE L'ANSE-SAINT-JEAN	00615	17-A, rue Saint-Jean-Baptiste	L'Anse-Saint-Jean
CLSC SAINTE-ROSE-DU-NORD - POINT DE SERVICE	04076	121, rue De la Descente-Des-Femmes	Sainte-Rose-du-Nord
POINT DE CHUTE - SAINT-FULGENCE	02696	253, rue du Saguenay	Saint-Fulgence
POINT DE CHUTE - SAINT-HONORÉ - ARCHIVÉE	02697	3531, boulevard Martel	Saint-Honoré

POINT DE CHUTE - SAINT-DAVID DE FALARDEAU	02695	110, rue Malette	Saint-David-de-Falardeau
CLSC DE SAINT-AMBROISE	00633	340, rue Gagnon	Saint-Ambroise
LOGEMENT EMPLOYÉ - 456, 5E RUE (INTERVENANT)	04283	456, 5e Rue	Chibougamau
ÉQUIPE DE SANTÉ AU TRAVAIL - 3E RUE	03670	215, 3e Rue	Chibougamau
Liste des Propriétés réseau			
CPRJDA DE ROBERVAL	00625	254, boulevard Sauvé	Roberval
HÔPITAL ET CHSLD DE ROBERVAL	00263	450, rue Brassard	Roberval
ATELIER DE TRAVAIL DI ET TSA DE L'AÉROPORT	00628	640, route de l'Aéroport	Roberval
CLSC ET CRD SAINT-ANTOINE	00281	400, avenue Bergeron	Roberval
CENTRE D'HÉBERGEMENT DE SAINT-FÉLICIEN	00246	1229, boulevard du Sacré-Cœur	Saint-Félicien
CENTRE D'HÉBERGEMENT DE DOLBEAU-MISTASSINI	00112	116, avenue des Chutes	Dolbeau-Mistassini
HÔPITAL DE DOLBEAU-MISTASSINI	00464	2000, boulevard du Sacré-Cœur	Dolbeau-Mistassini
CLSC LES JARDINS DU MONASTÈRE	00465	201, boulevard des Pères	Dolbeau-Mistassini
ATELIER DE TRAVAIL DI ET TSA DE DOLBEAU-MISTASSINI	00467	364, 8e Avenue	Dolbeau-Mistassini
CLSC ET CENTRE D'HÉBERGEMENT DE NORMANDIN	00238	1205, rue Saint-Cyrille	Normandin
CLSC ET CHSLD DE MÉTABETCHOUAN-LAC-À-LA-CROIX	00618	1895, route 169	Métabetchouan-Lac-à-la-Croix
CENTRE D'HÉBERGEMENT ISIDORE-GAUTHIER	00460	5731, avenue du Pont Nord	Alma
HÔPITAL D'ALMA	00294	300, boulevard Champlain Sud	Alma
CRDI-TSA CHAMPLAIN	03221	400, boulevard Champlain Sud	Alma
CENTRE D'HÉBERGEMENT D'ALMA	00590	50, chemin du Foyer Nord	Alma
CRDI-TSA TANGUAY	00592	855, avenue Tanguay Nord	Alma
CPRJDA DE CHICOUTIMI	00293	1109, rue Bégin	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT MGR-VICTOR-TREMBLAY	00035	1236, rue d'Angoulême	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT DE LA COLLINE	00598	150, rue Pinel	Saguenay
CLSC DE CHICOUTIMI-NORD	00600	222, rue Saint-Éphrem	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT ST-FRANÇOIS	03226	912, rue Jacques-Cartier Est	Saguenay
HÔPITAL DE CHICOUTIMI	00370	305, rue Saint-Vallier	Saguenay
APPART. SUPERVISÉ POUR JDA DE CHICOUTIMI	00453	507, rue Jacques-Cartier Est	Saguenay
CRDI-TSA DU CÉNACLE	00458	766, rue du Cénacle	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT JACQUES-CARTIER	00459	904, rue Jacques-Cartier Est	Saguenay

CENTRE D'HÉBERGEMENT DESCHÊNES	00472	1841, rue Deschênes	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT SAINTE-MARIE	00219	2184, rue Perrier	Saguenay
HÔPITAL ET CENTRE DE RÉADAPTATION DE JONQUIÈRE	00371	2230, rue de l'Hôpital	Saguenay
CRDI-TSA DU LONG-SAULT	03077	2509, rue du Long-Sault	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT GEORGES-HÉBERT	00225	2841, rue Faraday	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT DES PENSÉES	00167	3240, rue des Pensées	Saguenay
CLSC DE JONQUIÈRE	03082	3667, boulevard Harvey	Saguenay
HÔPITAL DE LA BAIE	00606	1000, rue du Docteur-Desgagné	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT SAINT-JOSEPH	00610	1893, rue Alexis-Simard	Saguenay
CENTRE D'HÉBERGEMENT DE BAGOTVILLE	00611	562, rue de Victoria	Saguenay
CLSC DU FJORD-À-LA BAIE	03118	800, rue Aimé-Gravel	Saguenay
BUREAUX ADMINISTRATIFS - RUE DE L'HÔTEL-DIEU	00456	599, rue de l'Hôtel-Dieu	Saguenay
RÉSIDENCE À ASSISTANCE CONTINUE (RAC DE TRANSITION DELAGE)	00601	257, rue Saint-Armand	Saguenay
MAISON DE NAISSANCES DU FJORD-AU-LAC	03870	282, rue Saint-Valier	Saguenay
ÉDIFICE MONTFORT - SAGUENAY	03467	2201, rue de Montfort	Saguenay
CLSC DU FJORD-À-L'ANSE-SAINT-JEAN	00130	29, rue Saint-Jean-Baptiste	L'Anse-Saint-Jean

CALENDRIER DE SENSIBILISATION PAPH 2023

		JOUR	SEMAINE	MOIS			
FÉVRIER	23	X			Maladies rares		Dernière journée de février
MARS	19		X		Déficiência intellectuelle (québ.)	DI-TSA-DP	19 au 25 mars
	21	X			Trisomie 21 (mond.)	DI-TSA-DP	
AVRIL	1			X	Autisme		
	2	X			Sensibilisation à l'autisme (mond.)		
	1		X		Personnes handicapées (québ.)	DI-TSA-DP	1 au 7 juin
OCTOBRE	1	X			Aînés (nat.)		
	6	X			Paralysie cérébrale (mond.)		
	14		X		Trouble développemental du langage (québ.)		14 au 22 octobre
	29	X			AVC (mond.)		
DÉCEMBRE	3	X			Personnes handicapées (inter.)		

Liste des partenaires

Club de gymnastique Jako;
Club de gymnastique, Sagym;
Atelier de musique Chicoutimi;
Atelier de musique Jonquière;
Atelier d'art plastique Jonquière;
ESS Saguenay Skateboard;
Club de Judo Jonquière;
Club de crossfit;
Club Anny Yoga;
Club Cheerleading.