

# **Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022**

## **Bilan des actions réalisées en 2021-2022**

**Présenté au conseil d'administration  
Le 26 septembre 2022**

# INTRODUCTION

## **Contexte**

---

En 2017, le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Lanaudière a réalisé son premier plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Le plan d'action 2021-2022 s'inscrit en continuité et dans une perspective d'amélioration continue quant à ses mécanismes de suivi. Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées se situe au cœur de la mission du CISSS.

Depuis mars 2020, la situation exceptionnelle de pandémie a amené l'OPHQ (Office des personnes handicapées) et le MSSS (ministère de la Santé et des Services sociaux) à permettre des mesures d'allègements concernant le plan d'action et son bilan. Pour l'année 2021-2022, le CISSS de Lanaudière a choisi de reconduire son plan d'action en ajustant les échéanciers des mesures non complétées. Ainsi l'année 2021-2022 a été consacrée à la poursuite des objectifs déjà amorcés avec le souci de reprendre graduellement un rythme plus soutenu de suivi du plan d'action tout en tenant compte de l'évolution du contexte prioritaire de l'urgence sanitaire pour un CISSS.

Par ailleurs, suivant le décret 655-2021 qui précise les éléments qui doivent maintenant faire partie des plans d'action, le format du plan a été remodelé pour présenter les mesures dans une nouvelle catégorisation selon ces éléments. Les éléments non comblés feront l'objet d'une réflexion pour le prochain plan.

## **Dispositions légales**

---

En conformité à la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1), le présent plan identifie les mesures prévues pour 2021-2022. Un bilan annuel est prévu pour faire le suivi de ces mesures. Le plan d'action confirme l'engagement du CISSS de Lanaudière à poursuivre ses efforts en vue de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Un des objectifs de cette loi est d'obtenir une implication accrue de l'ensemble des partenaires publics et privés afin de permettre aux personnes handicapées de s'intégrer à la société, au même titre que leurs concitoyens.

En tant qu'organisme public, le CISSS de Lanaudière est visé, entre autres, par les dispositions suivantes de la loi :

**Article 61.1.** *Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adopte, au plus tard le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.*

## ***Bref portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activités***

---

La mission du CISSS de Lanaudière est définie selon la Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales.

La loi modifie l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux afin de favoriser et de simplifier l'accès aux services pour la population, de contribuer à l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et d'accroître l'efficacité et l'efficacéité de ce réseau. À cet effet, elle prévoit l'intégration territoriale des services de santé et des services sociaux par la mise en place de réseaux territoriaux de services de santé et de services sociaux visant à assurer des services de proximité et leur continuité, la création d'établissements à mission élargie et l'implantation d'une gestion à deux niveaux hiérarchiques.

En vue de réaliser sa mission, le CISSS de Lanaudière dispose d'un budget de 1,6 milliard \$ et compte plus de 14 083 employés et 833 médecins. Il offre des soins et des services à une population de près de 535 230 personnes. Son siège social est situé à Joliette et regroupe 63 installations réparties sur un territoire de plus de 12 000 km<sup>2</sup>.

Les programmes et services du CISSS de Lanaudière sont répartis dans les directions suivantes :

- Direction de l'approvisionnement et de la logistique (DAL)
- Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche (DEUR)
- Direction de l'hébergement (DH)
- Direction de la protection de la jeunesse (DPJ)
- Direction de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique (DQEPE)
- Direction de santé publique (DSPublique)
- Direction des affaires institutionnelles et des relations publiques (DAIRP)
- Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique (DDI-TSA-DP)
- Direction des programmes santé mentale et dépendance (DSM-D)
- Direction des ressources financières (DRF)
- Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ)
- Direction des ressources informationnelles Lanaudière-Laurentides-Laval (DRI LLL)
- Direction des services hospitaliers (DSH)
- Direction des services multidisciplinaires (DSM)
- Direction des services professionnels (DSP)
- Direction des services techniques (DST)
- Direction des soins infirmiers (DSI)
- Direction du programme de soutien à domicile (DSAD)
- Direction du programme jeunesse (DJ)

## ***Mission et valeurs***

---

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de Lanaudière a comme mission de :

- ✓ Veiller à l'organisation, à l'accessibilité et à l'intégration des soins et des services de santé et des services sociaux qui répondent aux besoins de la population;
- ✓ Assurer la prestation de soins et de services de santé et de services sociaux aux citoyens de son territoire;
- ✓ Assumer une responsabilité populationnelle envers les résidents de son territoire;
- ✓ Créer et maintenir des liens de collaboration avec les différents partenaires de la région;
- ✓ Garantir une planification régionale des ressources humaines;
- ✓ Promouvoir la santé auprès de toute la population et assurer des interventions préventives et de protection, en collaboration avec les partenaires;
- ✓ Offrir des services de santé et des services sociaux axés sur la proximité et la continuité des services.

Par ailleurs, afin d'orienter les actions de toute personne œuvrant au sein de l'établissement (les médecins, les gestionnaires, le personnel, les stagiaires et les bénévoles), le CISSS de Lanaudière se dote des valeurs suivantes :

- ✓ **Respect et bienveillance**
- ✓ **Rigueur et imputabilité**
- ✓ **Collaboration et solidarité**
- ✓ **Équité et transparence**

Ces valeurs soutiennent les personnes dans la manière d'agir au quotidien et les guident afin de faire des choix judicieux qui favorisent le mieux-être des usagers.

## ***Engagement à réduire les obstacles à l'intégration***

---

Le CISSS de Lanaudière reconnaît l'importance de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées afin de construire une société plus inclusive. Ainsi, conformément à sa mission, il s'engage à contribuer au sein de l'organisation et dans le cadre de sa mission, à diminuer les préjugés, la discrimination et les obstacles à l'ensemble des situations de handicap afin de construire une société plus inclusive. Il affirme son engagement à jouer un rôle actif auprès des municipalités ayant une population de plus de 15 000 habitants de son territoire, soit Repentigny, Mascouche, Terrebonne, L'Assomption, Joliette et St-Lin-Laurentides, pour apporter sa contribution et son soutien dans l'élaboration de leur propre plan d'action pour l'intégration des personnes handicapées.

**Plan d'action 2021-2022**

Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
Promotion	DRHCAJ - Communications	1. Niveau de connaissance des employés et de la population générale face à la réalité vécue par les personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accueil et approche parfois non adaptés à leurs besoins;</li> <li>▪ Méconnaissance des actions favorisant leur intégration.</li> </ul>	1.1 Réaliser une ou des activités de sensibilisation ou d'information (par exemple : la semaine québécoise des personnes handicapées en juin ou la journée internationale des personnes handicapées en décembre).	Comité du plan d'action  Line Lebrun DRHCAJ- Communications	Nombre d'activités de sensibilisation et d'information.  Nombre de personnes rejointes.	Publications diffusées sur la page Facebook du CISSS : Juin 2021 : Semaine québécoise des personnes handicapées Octobre 2021 : Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées Décembre 2021 : Journée internationale des personnes handicapées Publications dans l'Infolettre : rappel de l'utilisation du masque avec fenêtre pour la clientèle malentendante.
			1.2 Diffuser le présent plan d'action : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Site internet</li> <li>- Site intranet</li> <li>- Commissions scolaires (les 3)</li> <li>- Municipalités du territoire</li> <li>- Comité des usagers</li> <li>- Associations</li> <li>- Organismes communautaires pour personnes handicapées (TROCL, TCRAPHL)</li> <li>- Services spécialisés de main-d'œuvre</li> </ul>	Line Lebrun DRHCAJ          Nathalie Marcotte TCRAPHL  Manon Boisvert ESSOR II	Date de diffusion et public rejoint.	Dès son adoption par le conseil d'administration du CISSS, le plan 2021-2022 a été publié sur le site Web du CISSS.  Le 10 janvier 2022, la TCRAPHL a diffusé via courriel le plan d'action 2021-2022 à ses 38 organismes membres, à la TROCL, à l'AQRIPH et à l'ARLPHL.  ESSOR II a assuré la diffusion auprès des membres du ROSEPH.
	DST	2. Niveau de connaissance à l'égard de la notion d'accessibilité universelle des équipes responsables	2.1 Refaire une activité de sensibilisation sur l'accessibilité universelle aux	Stéphane Boisvert DST	Activité de sensibilisation réalisée.	Cette activité n'a pas eu lieu dû au contexte de la pandémie. Une activité incluant les trois aspects (visuel, auditif et moteur) de l'accessibilité

Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
		des aménagements et de l'acquisition des biens.	membres des équipes concernées à la DST.		Nombre de personnes rejointes.	universelle sera planifiée dans le prochain plan d'action.
Accessibilité aux services offerts	CISSS	<p>3. Niveau de connaissance des employés et de la population générale face à la réalité vécue par les personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accueil et approche parfois non adaptés à leurs besoins;</li> <li>▪ Méconnaissance des actions favorisant leur intégration.</li> </ul>	3.1 Mettre en place une formation de base destinée au personnel de l'accueil sur les stratégies de communication avec les personnes ayant besoin d'une communication adaptée.	Renée Rancourt DI-TSA-DP  Karine Préville DSM  Marie-Ève Brien DSI	<p>Nombre d'activités de sensibilisation et d'information.</p> <p>Nombre de personnes rejointes (secteurs à cibler)</p>	<p>Avec l'avancement des travaux du sous-comité responsable de ces deux mesures, il a été convenu de les regrouper. Le moyen qui a été retenu est la formation « <i>Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap</i> » actuellement en préparation par des experts en contenu d'un autre CISSS et qui sera bientôt disponible sur l'ENA (environnement numérique d'apprentissage), une plateforme provinciale de formations à l'intention des CISSS et CIUSSS. Les démarches sont en cours dans notre établissement pour la rendre obligatoire suivant l'embauche pour tout le personnel ayant une fonction d'accueil de la clientèle. Aucune personne n'a donc encore été formée, mais dès que la formation sera disponible, elle sera déployée à l'ensemble des secteurs du CISSS. La mise en place de cette mesure est donc à compléter et reconduite au prochain plan d'action.</p>
			3.2 Poursuivre la distribution de matériel de sensibilisation et faire des suivis de formation auprès du personnel à l'accueil.	Véronique Bonin DRHCAJ - Formation		
Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	DRHCAJ (Dotation / liste de rappel) et DEUR	4. Difficulté d'augmenter la proportion des personnes handicapées au sein du personnel embauché.	4.1 Formaliser un mécanisme de collaboration avec Le Service spécialisé de Main-d'œuvre Essor II, notamment pour les stages, le processus d'affichage et d'embauche	Jérémie Chevrier DRHCAJ  Yannick Giroux DEUR	<p>Mécanisme formalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre de personnes référées, embauchées et en stage via ce mécanisme.</li> </ul>	<p>Le mécanisme de collaboration a été élaboré avec la participation de la DRHCAJ, de la DEUR et du Service spécialisé de Main-d'œuvre Essor II. Il précise les rôles de chacun pour favoriser l'accueil de stagiaires ou l'embauche de personnes ayant des limitations fonctionnelles. Le mécanisme est en place et la mesure est réalisée. Pour suivre l'indicateur ciblé, un tableau de reddition de compte a été nouvellement créé et</p>

Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
						est en finalisation pour bien suivre les données sur l'embauche et le maintien en emploi des personnes présentant des limitations. Les données sont à recueillir concernant les effets de ce mécanisme de collaboration. La DRHCAJ –Volet Programmes d'attraction et rétention du capital humain est responsable de ce suivi. Par ailleurs, en 2019, 21 employés étaient recensés avec une limitation fonctionnelle déclarée. En 2021, 304 employés avaient une limitation fonctionnelle déclarée. Il faut noter que la déclaration d'une limitation fonctionnelle n'est pas obligatoire et se fait donc sur une base volontaire par les travailleurs. Toujours en 2021, il y a eu 49 embauches de personnes ayant déclaré avoir un handicap dont 39 sont toujours en emploi.
			4.2 Identifier les milieux propices à l'embauche de personnes handicapées au sein du CISSS pour y cibler l'accueil de stagiaires et l'embauche de nouvelles ressources ayant un handicap	Directeurs	Nombre de stagiaires accueillis et de personnes embauchées avec profil de situation de handicap.	Non réalisé. Travaux à faire.
Accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	DRHCAJ - Communications et DST	5. L'accessibilité aux installations n'est pas toujours précisée sur le site Web	5.1 S'assurer que l'accessibilité aux installations soit indiquée sur le site Web pour l'ensemble des installations.	Line Lebrun DRHCAJ Communications Stéphane Boisvert DST	Nombre d'installations ayant les précisions sur le site internet	Il y a eu insertion de liens cliquables sur le site Web du CISSS menant vers le bottin des ressources du MSSS où apparaissent les précisions sur l'accessibilité pour chacune des installations du CISSS. Mesure réalisée.

Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
Accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations (suite)	DST	6. Accessibilité aux diverses installations du CISSS	6.1 Mettre en place un système de suivi et de reddition de compte des actions de gestion du parc immobilier et des adaptations de nouvelles constructions qui considèrent les notions d'accessibilité universelle.	Stéphane Boisvert DST	Nombre d'aménagements réalisés ou en cours permettant une amélioration de l'accessibilité.	Lors de l'exercice de 2020 (avant la pandémie), nous avons 8 installations qui nécessitaient des validations et potentiellement des correctifs.
			6.2 Maintenir des liens avec la direction DI-TSA-DP pour l'expertise des besoins en déficience physique.		Nombre de consultations auprès de la direction DI-TSA-DP	Aucune dans l'année 2021-2022, car aucun projet potentiel n'a été débuté. L'objectif 6,2 sera révisé dans le prochain plan d'action afin de mieux répondre à l'obstacle.
			6.3 Apporter les modifications appropriées pour les personnes à mobilité réduite au niveau des entrées de la cafétéria et de la clinique externe au Centre hospitalier de Lanaudière.		Aménagements réalisés ou en cours de réalisation	La pandémie n'a pas permis de prioriser des projets pour cette demande.
			6.4 Dans les projets de nouveaux aménagements, optimiser la signalisation prévue dans les installations afin de favoriser le plus possible l'accessibilité aux personnes handicapées.		Nombre d'adaptations réalisées ou en cours de réalisation	Aucune signalisation finale n'a été mise en place dans les derniers projets. La signalisation doit être revue dans une évaluation d'ensemble.
			6.5 Assurer une surveillance accrue afin que les automobilistes respectent les indications et les délais permis au niveau des espaces réservés.		Nombre de plaintes reçues	Les agents de sécurité font ce suivi au quotidien. Mesure réalisée.



Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
Accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations (suite)	DST et DI-TSA-DP	7. Accessibilité dans les salles d'attente pour la clientèle sourde et malentendante.	7.1 Établir un plan d'amélioration de l'appel de la clientèle sourde et malentendante dans les salles d'attente des hôpitaux.	Louis Deschamps DSI  Renée Rancourt DI-TSA-DP  Nathalie Taillefer DSH  À déterminer DRILLL	Plan d'action établi	Un comité de travail s'est amorcé. Il est composé de gestionnaires responsables des urgences des deux hôpitaux, des gestionnaires responsables de l'inscription au Nord et au Sud, de la gestionnaire en déficience auditive et d'un chargé de projet de la DRILLL. Un plan d'action est en travail et une demande de projet est en cours. La mesure se poursuivra au prochain plan.
Accessibilité à l'information et aux documents	DRHCAJ-Communications	8. Modalités d'accès aux informations contenues dans un document public de notre établissement (Rapport annuel, formulaires de demandes de services, etc.).	8.1 S'assurer d'exercer une vigie pendant la construction de la phase 2 du site Web et en continu par la suite, en vue de respecter les standards d'accessibilité Web.	Line Lebrun DRHCAJ Communications	Nombre d'éléments améliorés	Les pages destinées à la clientèle respectent les standards de l'accessibilité Web à l'exception de certains fichiers PDF. Toutefois, un icône cliquable maintenant positionné en début de chaque page explique comment obtenir un accès à ces documents ou à l'information qu'ils contiennent. De plus, les publications de la section « Actualités » sont désormais publiées en HTML ce qui en facilite l'accès. Mesure réalisée.
			8.2 Indiquer, aux endroits appropriés, sur notre site Web que les informations contenues dans les documents peuvent être fournies sur demande dans des formats adaptés ou par le biais d'une autre modalité (ex. : rencontre).		Indications sur notre site Web	Un icône cliquable sur l'accessibilité a été ajouté à un endroit stratégique qui apparaît sur toutes les pages du site Web du CISSS. Cet icône mène à une information concernant la procédure d'accès à la documentation.  Aucune demande n'a été formulée au cours de l'année. Mesure réalisée.
Adaptation aux situations particulières : situations d'urgence, de		9. À développer	9.1 À développer			Aucune mesure n'était prévue au plan actuel. L'élément a seulement été ajouté en lien avec le nouveau décret. Sera précisé au plan 2022-2024

Catégories	Secteurs d'activité	Obstacle	Mesures prévues	Responsable	Indicateurs de résultats	État des réalisations
santé publique, de sécurité civile						
Approvisionnement en biens et en services accessibles		10. À développer	10.1 À développer			Aucune mesure n'était prévue au plan actuel. L'élément avait seulement été ajouté en lien avec le nouveau décret. Sera précisé au plan 2022-2024
Adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées	Direction générale	11. Identification des obstacles existants et participation de tous les secteurs du CISSS	11.1 Inclure dans chaque plan d'action de direction, un objectif en lien avec le plan d'action pour les personnes handicapées.	Maryse Poupart PDG  Directeurs	Un objectif dans chaque plan d'action de direction	Le comité du plan d'action pour les personnes handicapées s'est élargi pour inclure des membres en provenance de la grande majorité des directions du CISSS. Mesure réalisée.
	CISSS		11.2 Intégrer un usager partenaire au comité du Plan d'action pour les personnes handicapées.	Renée Rancourt DITSADP  Rachel Tremblay DQEPE	Personne nommée	Le processus est en cours et vise à ce que l'usager partenaire soit identifié et intègre le comité d'ici l'automne 2022.  La mesure est reconduite au prochain plan pour finalisation du processus.

## Autres actions

---

Le CISSS de Lanaudière est un établissement du réseau de la santé dont l'une des structures, la direction DI-TSA-DP, coordonne et offre toute une gamme de services intégrés, en partenariat avec l'utilisateur et ses proches, pour développer les capacités des personnes handicapées, compenser leurs incapacités, favoriser leur autonomie fonctionnelle et leur pleine participation sociale. Des services de soutien sont également offerts aux familles et aux proches ainsi qu'aux différents partenaires et organismes de la communauté ayant des responsabilités à l'égard de cette clientèle. Voici quelques exemples de réalisations pour la clientèle handicapée en 2019-2020 :

- Poursuite des travaux d'amélioration de la continuité des services entre le soutien à domicile et la réadaptation pour la clientèle des adultes ayant une déficience motrice
- Utilisation du masque avec fenêtre par le personnel du SAD
- Mise en place d'un service de dépannage d'urgence pour la réparation des fauteuils roulants les fins de semaine
- Mise en ligne sur le site Web du CISSS d'une capsule vidéo intitulée « *Les droits des usagers et le rôle des comités d'usagers* », réalisée par le comité des usagers
- Développement d'une formation de sensibilisation aux outils et stratégies de communication efficace avec les personnes malentendantes ciblant le personnel clinique de soins (actualisation planifiée pour le printemps 2022)
- Rappels des consignes et contacts pour l'obtention d'un interprète en langue des signes québécoise (LSQ) pour les personnes sourdes communiquant en LSQ qui se présentent à l'urgence
- Clarification de la procédure à suivre pour l'enregistrement des usagers sourds qui se présentent à l'urgence
- En 2021-2022, réception et traitement de 3 plaintes concernant la communication avec des usagers sourds ou malentendants. Toutes les recommandations en découlant ont été mises en application.
- Pour la période du 2021-01-01 au 2021-12-31, il y a eu 7701 embauches de personnel dont 5049 étaient toujours à l'emploi à la fin de l'année. Sur ces 5049 embauches, 39 ont déclaré avoir un handicap lors de leur embauche. Dans 3 cas, un accommodement devait être fait pour respecter la limitation de la personne soit :
  - Fournir un équipement ergonomique
  - Trouver un emploi convenable
- Durant l'année 2021, il y a eu 11 situations où un accommodement a été fait et un accommodement amorcé à compléter, par le service de la prévention et du mieux-être au travail, pour des limitations fonctionnelles permanentes en cours d'emploi soit :
  - Fournir un masque avec fenêtre
  - Fournir de l'équipement ergonomique
  - Emploi convenable avec certaines restrictions (poids)
  - Démarches en cours pour modifier une salle de bain afin d'accommoder une travailleuse en fauteuil roulant.

À noter qu'il est difficile, voire impossible, d'avoir le nombre exact d'accommodements faits en cours d'emploi, car beaucoup sont actualisés par les agents de gestion du personnel en collaboration avec le gestionnaire et le syndicat ou même, par le gestionnaire seulement avec l'employé sans être divulgués ou répertoriés.

En lien avec la pandémie :

- Publication dans le journal interne des employés, d'un rappel de la disponibilité de masques de procédure avec fenêtre pour faciliter la lecture labiale et sensibilisation à l'importance de son impact pour l'amélioration des communications avec les personnes sourdes et malentendantes.
- Cliniques de vaccination dédiées à clientèle ayant un trouble du spectre de l'autisme, un trouble grave du comportement ou une déficience intellectuelle avec besoins particuliers et mise en place d'un soutien d'accompagnement pour la dose de rappel du vaccin.
- Poursuite du plan d'action relié à la prévention du déconditionnement pour l'ensemble de la clientèle DI-TSA-DP

## **Mise en œuvre et suivi**

---

La démarche d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi du plan d'action du CISSS de Lanaudière est sous la responsabilité de la direction adjointe des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique.

Un comité de travail, sous la responsabilité d'un chef en réadaptation de la direction DI-TSA-DP, regroupant les principales directions concernées par la démarche, des représentants du comité des usagers et des partenaires de la communauté, poursuivra son action pour la mise en œuvre et le suivi du plan d'action. Le mandat de ce comité est de s'assurer de l'avancement des mesures planifiées, du suivi des indicateurs, de la rédaction du bilan annuel ainsi que des recommandations.

### **Les membres du comité étaient :**

- Guy Marchand, directeur adjoint DDITSADP, responsable du plan d'action
- Renée Rancourt, chef en réadaptation en déficience auditive et en déficience visuelle, DDITSADP, coordonnatrice du plan d'action
- Stéphane Boisvert, chef de service des projets immobiliers, DST
- Odile Breault, conseillère en bâtiment, DST-Service des projets immobiliers
- Line Lebrun, agente d'information, DRHCAJ-Service des communications
- Jérémie Chevrier, coordonnateur des programmes d'attraction et de rétention du capital humain, DRHCAJ
- Laurence Demers Lajoie, chef de service à la dotation et planification de la main-d'œuvre, DRHCAJ-Attraction et rétention du capital humain
- Sylvain Gareau, chef de service – prévention et mieux-être au travail, DRHCAJ-Santé et sécurité au travail
- Yannick Giroux, chef de l'administration de programmes d'enseignement, de recherche et des services GMF-U (Sud), DEUR
- Karine Préville, conseillère-cadre à la formation, au développement des compétences et au développement de la pratique professionnelle, DSM
- Marie-Ève Brien, coordonnatrice soutien aux activités et orientations de première ligne, DSP
- Josée Blouin, chef d'unité de soins infirmiers en psychiatrie longue durée, DSMD
- Justine Tremblay, conseillère-cadre en soins infirmiers – DSI
- Catherine Hinse, chef en centre jeunesse application des mesures B (adolescents) – DJ
- Sophie Lanoix, chef en centre jeunesse application des mesures – programmes complémentaires – DJ
- Dominic Côté, gestionnaire responsable de milieu de vie en CHSLD, DH
- Jocelyne Kiraranganya, chef de service soutien à l'autonomie des personnes âgées, DSAD
- Pierre Marchand, représentant du comité des usagers, volet DP
- Stéphanie Labelle, représentante du comité des usagers, volet DP
- Claudine Landry, représentante du comité des usagers, volet DI-TSA
- Nathalie Marcotte, coordonnatrice, TCRAPHL
- Manon Boisvert, directrice générale du SSMO, ESSOR II