

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES (PAPH)



2025-2028

Adopté par le comité de direction du CISSS de la Montérégie-Ouest le 20
janvier 2026

Table des matières

1.	LISTE DES ACRONYMES.....	3
2.	MISE EN CONTEXTE.....	4
3.	PORTRAIT DU CISSS DE LA MONTÉRÉGIE-ouest	5
4.	PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2025-2028.....	8
5.	COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT ET CONSULTATIONS PAPH	14

1. Liste des acronymes

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

2. Mise en contexte

L'adoption de la Loi modifiant la gouvernance et l'organisation du réseau de la santé et des services sociaux a entraîné de nouvelles responsabilités pour les établissements au regard de la mise en œuvre de 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).

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.

Article 1.2

La notion de personne handicapée est ainsi définie par la loi : « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » Cette même loi rappelle l'importance de permettre aux personnes ayant des limitations de participer aux décisions qui les concernent.

Dans un but de réduire les obstacles à l'intégration sociale des personnes vivant avec un handicap, et afin de respecter l'esprit de la loi, le Centre intégré de santé et de Services sociaux de la Montérégie-Ouest (CISSSMO) s'est engagé depuis 2017, dans une démarche empreinte de collaboration entre les usagers, les partenaires externes et les diverses directions de son établissement, afin d'identifier les enjeux à l'intégration et par conséquent divers moyens à mettre en œuvre pour surmonter ces obstacles.

Depuis le dépôt du premier PAPH, des avancées positives ont été réalisées. Toutefois, des enjeux perdurent et l'établissement demeure soucieux de favoriser l'intégration des personnes handicapées. L'implication de toutes les directions est soulignée pour l'actualisation des mesures et des actions identifiées à l'intérieur de ce plan.

Le CISSSMO est fier de contribuer activement à la réalisation d'actions transformatrices concrètes, ayant des effets bénéfiques pour les citoyens de sa région. En continuité des plans d'action précédents, et ce, depuis son engagement, nous révisons annuellement le plan d'action afin de proposer des objectifs pour diminuer, voir éliminer les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap dans notre établissement. Ce Plan d'action a été élaboré pour une période de trois (3) ans, soit du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2028 et a été adopté au comité de concertation des directeurs adjoints le 10 décembre 2025.

En préparation à l'élaboration de ce plan triennal et dans le but de s'assurer de cibler les besoins spécifiques, des activités de consultations ont été organisées auprès de l'ensemble des directions. Les rétroactions reçues ont servi de base au PAPH 2025-2028.

Le comité PAPH se réunit une dizaine de fois par année afin d'assurer la mise en œuvre du plan et de faire le suivi des objectifs. Le support d'agents multiplicateurs au sein des diverses directions permet aussi de mieux rejoindre l'ensemble des acteurs de l'établissement lorsque requis.

3. Portrait du CISSS de la Montérégie-Ouest

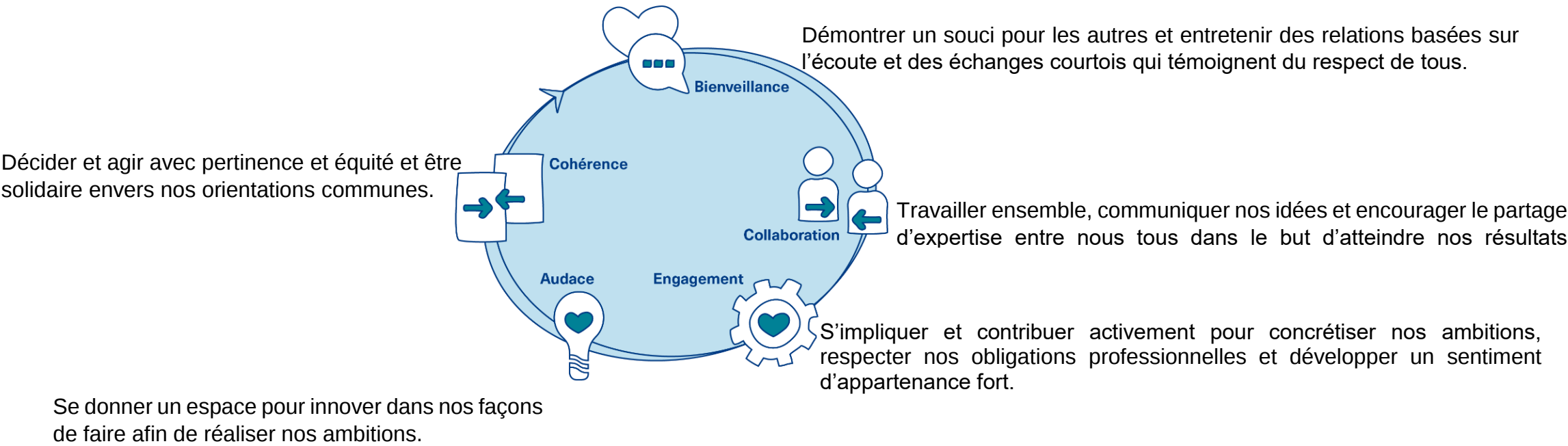
Notre mission : maintenir, améliorer et restaurer la santé et le bien-être de la population québécoise en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique du Québec.

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

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

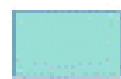
- L’excellence de son offre de soins et services intégrés de proximité axée sur l’interdisciplinarité, l’accessibilité et l’adaptation aux besoins de sa population;
- Son courage à questionner et améliorer ses pratiques professionnelles, cliniques et de gestion;
- La reconnaissance de la contribution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

Nos valeurs : Si le CISSMO a décidé de faire siennes ces valeurs et d’amener l’ensemble des personnes œuvrant dans notre organisation à les partager, c’est parce qu’elles assurent un ancrage et une mobilisation forte. Des individus engagés qui s’approprient les valeurs et qui comprennent leur pertinence contribuent nécessairement à une culture organisationnelle solide et inspirante. Bien plus que des mots, c’est cinq valeurs en équilibre et interdépendantes animent notre établissement. Chaque valeur accompagnée par un énoncé précis et se traduit dans nos gestes, nos décisions et nos relations, tant avec la clientèle qu’avec nos collègues



La superficie de la Montérégie dans son ensemble est de 8 824 km². La Montérégie est la deuxième région la plus peuplée du Québec, avec une population d'environ 1,6 million d'habitants.

Quant à la superficie de la Montérégie Ouest, celle-ci s'étend sur 3 727 km² où vivent plus de 504 402 habitants. Ainsi, le CISSS de la Montérégie Ouest dessert environ 32% de la population régionale.

 Missions : hospitalières, CLSC et hébergement

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

 Mission régionale en réadaptation : déficience (DI-TSA-DP) et dépendance



SES RESSOURCES HUMAINES



10 600
EMPLOYÉS

DONT 400
GESTIONNAIRES

RÉPARTIS
DANS 21
DIRECTIONS

Auxquelles s'ajoutent **552 Médecins** (284 Omnipraticiens)
(268 Spécialistes)

→ **2 500** Personnel en soins
2 900 Personnel de la santé et des services sociaux
3 300 Paratechniques, services auxiliaires et de métier
1 500 Personnel administratif

375
Bénévoles

7 Comités des usagers de proximité
(+ 1 à venir)

1 Comité des usagers du centre
Intégré (CUCI)

350 et + Organismes communautaires
en Montérégie

L'ÉTABLISSEMENT
EXPLOITE

118
INSTALLATIONS



HÔPITAUX 3
Anna-Laberge : 258 lits
Suroît : 241 lits
Barrie Memorial : 42 lits
+1 En construction,
Vaudreuil-Soulanges : 404 lits



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



18 Groupes de médecine de famille (GMF)
1 Groupe de médecine de famille
universitaire (GMF-U)



43 Centres de réadaptation en DI-TSA

15 Centre de réadaptation en déficience physique



11 Centres de réadaptation en dépendance



12 CLSC



4 Centres de services ambulatoires



3 Centres de services ambulatoires en santé mentale

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

4. Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2028

SENSIBILISATION - PROMOTION	OBSTACLES : Méconnaissance des réalités vécues par les personnes en situation de handicaps.					
	OBJECTIFS : Sensibiliser tous les employés et gestionnaires du CISSSMO quant aux réalités des personnes en situation de handicap.					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Assurer une vigie pour la complétion par le personnel ciblé de la formation obligatoire « Approche respectueuse et adaptée aux personnes en situation de handicap » disponible sur l'ENA #3649. Ajuster le personnel ciblé en continu en fonction des besoins incluant les situations particulières, plaintes, etc.	Nombre de personnes formées par direction.	Comité PAPH	Toutes les directions concernées	X	X	X
Continuer à souligner les jours-semaines-mois significatifs au courant de l'année afin de sensibiliser la population et les employés à la réalité des personnes concernées : - Mois de l'intégration à l'emploi des personnes handicapées (octobre); - Journée internationale des PH (décembre); - Semaine nationale de l'accessibilité (mai); - Semaine des personnes handicapées (juin); - Autres journées-semaines-mois thématiques sur des thématiques précises pour les personnes handicapées.	Nombre de publications réalisées.	Comité PAPH DG (Comm)	Toutes les directions	X	X	X
Diffuser de l'information pertinente sur la réalité des personnes handicapées : capsule de sensibilisation pour briser différents mythes qui perdurent.	Nombre de capsules ou de fiches diffusées.	Comité PAPH DG (Comm)	Toutes les directions	----- En continu -----		
Réaliser un atelier de sensibilisation aux réalités des personnes en situation de handicap (volet employés et volet usagers).	Nombre d'ateliers de sensibilisation réalisés.	DPD (SSAPAC) DPSMD Comité PAPH	Toutes les directions		X	X
Tester les connaissances (quiz ludiques) et fournir des réponses explicatives permettant de rehausser les connaissances pour la sensibilisation promotion quant aux réalités des personnes en situation de handicap.	Nombre de participants.	Comité PAPH DG (Comm)	Toutes les directions	X	X	X

SENSIBILISATION - PROMOTION  REPORTÉ DE 2022-2025	OBSTACLES : Méconnaissance des engagements / actions posés par le CISSSMO à l'égard des personnes handicapées.						
	OBJECTIFS : Faire connaître le PAPH à l'ensemble du personnel du CISSSMO, aux partenaires et à la population.						
	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
					25-26	26-27	27-28
	Diffuser une présentation sur le PAPH intitulée « La force d'un PAPH » aux gestionnaires de chaque direction.	Nombre de directions rencontrées	Comité PAPH	Toutes les directions	X		

SENSIBILISATION – PROMOTION et ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL	OBSTACLES : Méconnaissance du formulaire d’auto-identification aux groupes visés ¹ par les programmes d’accès à l’égalité en emploi et des avantages de le remplir pour les employés en SH. Méconnaissance entourant l'appartenance des employés à des minorités au CISSSMO.						
	OBJECTIFS : Renforcer la collecte et l’analyse des données par la mise en place de mécanismes facilitant l’auto-identification et l’augmentation du nombre de formulaires complétés, afin de mieux comprendre et répondre aux besoins des groupes visés, autant chez le personnel déjà à l’embauche qu’auprès des personnes qui soumettent leur candidature.						
	Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
					25-26	26-27	27-28
	Organiser une activité de promotion à l’auto-déclaration des PSH parmi les employés.	- Nombre de formulaires complétés. - XXX % des employés en SH ayant complété le formulaire.	DG et DACJP (ÉDI)	DG (Comm) DRHDOA Sous-comités ÉDI		X	
	Se doter d’un moyen de sensibilisation aux nouveaux employés des avantages à compléter le formulaire d’auto-identification dès son accueil.	Augmenter le nombre de formulaires remplis à l’embauche.	DG et DACJP (ÉDI)	DRHDOA Sous-comités ÉDI		X	

¹ 5 groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics: - Femme, - Personne handicapée, -Personne autochtone, - Minorité visible, - Minorité ethnique. [Mieux comprendre le processus d'auto-identification aux groupes visés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics.](#)

SENSIBILISATION – PROMOTION	OBSTACLES : Méconnaissance de la réalité des personnes en situation de handicap et des facilitateurs ou obstacles influençant leur inclusion sociale.						
	OBJECTIFS : Avoir une compréhension commune des différentes limitations fonctionnelles et de l'accès inclusif afin de concevoir des installations et d'offrir des services qui répondent aux besoins de tous et de réduire les écarts en matière d'accès aux services.						
Mesures/Actions		Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
					25-26	26-27	27-28
Offrir la formation sur l'accès inclusif - pour les équipes concernées du CISSMO ainsi que pour nos partenaires (2 autres CISSS de la Montérégie, municipalités, organismes communautaires).		Nombre de participants par établissement et par direction pour le CISSMO.	SSAPAC (en collaboration avec le CISSMC)	Toutes les directions concernées	X	X	X
S'assurer que les personnes concernées dans les directions ciblées du CISSMO sont formées (maintien à jour).		Titres d'emploi / direction concernés à jour au PDC.	Comité PAPH	Directions ciblées	X		

ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES OFFERTS	OBSTACLES : Le personnel n'est pas toujours au fait des services ou outils disponibles pour faciliter la communication avec les usagers en situation de handicap (ex. : interprète en langue des signes Québécoise (LSQ) ou American Sign Language (ASL), aides technologiques, applications, etc.).						
	OBJECTIFS : S'assurer que les renseignements sur ce qui est disponible est facile d'accès pour le personnel et en faire la diffusion.						
Mesures/Actions		Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
					25-26	26-27	27-28
Regrouper l'information concernant la communication aux PSH à un endroit facile d'accès sur intranet et créer des hyperliens pour faciliter l'accès à l'information à jour.		Information à jour disponible sur la page intranet à cet effet.	DRHDOA	DG (Comm) Comité PAPH	X		
Assurer un rappel annuel de la procédure pour les services d'interprétariat pour la clientèle sourde auprès des directions concernées.		Rappel annuel réalisé.	Comité PAPH	DG (Comm)	X	X	X

ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

En conformité avec les directives provenant de Santé Québec, employeur unique dans le RSSS, le CISSSMO est en attente d'un programme national intégré entourant l'accès à l'égalité en emploi. Lorsque les directives nous seront communiquées, nous les implanterons et si requis, ajusterons les suivis en vigueur au sein de l'établissement. D'ici là, nos efforts se concentrent sur les actions ci-dessous.

ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLES : Les défis d'intégration en emploi demeurent importants pour les personnes en situation de handicap. Les possibilités d'accommodements et le processus associé sont méconnus des employés, gestionnaires et collaborateurs.

OBJECTIFS : Favoriser l'inclusion en emploi des personnes en situation de handicap au sein du CISSS.

Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Participer au projet « duo-emploi » durant la semaine des personnes handicapées (1 ^{ière} semaine de juin annuellement).	5 duo-emploi réalisés ou 100% des demandes sont acceptées.	Comité PAPH	DRHDOA	X	X	X
Rendre disponible les informations concernant l'accessibilité aux formations obligatoires pour tout employé ou nouvel employé.	100% des infos sont disponibles pour les employés.	DSIEU DSMREU	DRHDOA Comité PAPH	X	X	X
Diffuser une procédure pour faire ajouter les sous-titres aux formations sur ENA ou autre plateforme vidéo.	Procédure disponible.	DG (Comm)	Toutes les directions	X		
Rédiger un aide-mémoire sur entourant la gestion des équipements procurés en contexte d'accommodement lorsque les employés quittent – mobilité interne ou départ de l'établissement.	Aide-mémoire disponible.	DRHDOA	Toutes les directions		X	
Supporter la démarche de création d'un poste d'agent-e de terrain en développement durable – poste adapté à une personne handicapée.	Affichage du poste adapté	DST	Comité PAPH			X

ACCESSIBILITÉ AU TRAVAIL

OBSTACLES : La sous-représentation des personnes handicapées à l'emploi de l'établissement demeure présente.

OBJECTIFS : Assurer une représentation équitable des personnes handicapées, dans tous les types d'emploi du CISSSMO, en renforçant leur embauche, leur intégration et leur développement professionnel, créant un milieu de travail où tous les employés disposent des mêmes possibilités et peuvent réaliser leur plein potentiel.

Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
- Identifier et intégrer du contenu de formation favorisant la prévention des discriminations, pour maintenir des pratiques inclusives. - Former pour le personnel à la dotation, n'ayant pas été formé dans le passé, aux risques de discrimination à l'embauche.	- Formation répondant aux objectifs du projet identifié. - Le personnel ciblé est formé.	DAH-HVS DG et DACJP (ÉDI) DRHDOA (acquisition de talents)	Comité PAPH	----- En continu -----		

ACCESSIBILITÉ À L'INFORMATION ET AUX DOCUMENTS	OBSTACLES : Méconnaissance de situations qui peuvent mener à une demande d'accès à des documents en version adaptée/accessible. Documents pour les usagers / proches ne sont pas toujours dans un format accessible.					
	OBJECTIFS : Soutenir les bonnes pratiques pour l'élaboration des documents écrits accessibles à la population.					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Former des personnes ciblées à la création de documents accessibles - Formation sur la création de documents accessibles - Extranet - Institut Nazareth et Louis-Braille	• Identifier les personnes ciblées; • Personnes ciblées ont suivi la formation.	DG (Comm)	Clarté Santé DRHDOA SSAPAC Comité PAPH		X	X
Diffuser des consignes claires pour l'élaboration de documents écrits (feuillet, consignes, power point, etc.) qui s'adressent à la population, aux usagers.	Consignes diffusées et disponibles.	Clarté Santé DRHDOA	Comité PAPH SSAPAC DG (Comm)		X	

ACCESSIBILITÉ AUX IMMEUBLES, AUX LIEUX, AUX INSTALLATIONS		OBSTACLES : Difficulté d'assurer le suivi des aménagements réalisés.				
		OBJECTIFS : Disposer d'un portrait à jour (aux 3 ans) de l'accessibilité de l'ensemble des installations de l'établissement.				
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Rendre l'information sur l'accessibilité des installations du CISSMO disponible sur le site web et intranet concernant les commodités de base : stationnement, entrée principale, toilette, accueil.	Information disponible sur le site web.	Comité PAPH DG (Comm)	Directions concernées	X		
S'assurer d'avoir un portrait mis à jour aux trois ans des installations de l'établissement, incluant les enjeux d'accessibilité.	Portrait à jour disponible (aux 3 ans).	DST	Comité PAPH			X

APPROVISIONNEMENT EN BIENS ET SERVICES ACCESSIBLES	OBSTACLES : Confusion entourant le processus d'octroi d'équipements adaptés pour des employés en situation de handicap.					
	OBJECTIFS : Disposer d'un processus clair entourant l'octroi d'équipements adaptés pour un employé en situation de handicap et ce jusqu'au départ de ce dernier (mobilité interne ou départ de l'établissement).					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Clarifier le processus associé à l'achat d'un équipement découlant d'un besoin d'accommodement.	Processus élaboré et diffusé.	Comité PAPH	DRHDOA DL			X

ADAPTATION AUTRES 	OBSTACLE : Difficulté à comprendre les messages sur les boîtes vocales (BV) du CISSSMO, car souvent le débit est trop rapide.					
	OBJECTIF : Assurer des messages d'accueil accessibles aux personnes en situation de handicap.					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Diffuser une capsule de sensibilisation aux employés pour assurer l'enregistrement de messages d'accueil accessibles dans les boîtes vocales.	Capsule d'information diffusée.	Comité PAPH DG (Comm)	Toutes les directions	X		
Effectuer un audit de boîte vocale pour vérifier le taux de conformité.	Taux de conformité des boîtes vocales auditées.	Comité PAPH	Toutes les directions		X	

ADAPTATION AUTRES	OBSTACLES : Manque de consultation des personnes handicapées.					
	OBJECTIFS : Permettre aux personnes handicapées de contribuer, de par leurs savoirs expérientiels, à l'amélioration de la qualité des soins offerts.					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Ajout d'un usager partenaire et d'un employé handicapé de l'établissement au sein du comité PAPH.	- Recrutement fait. - Participation aux rencontres du comité.	Comité PAPH	DG (Comm) Toutes les directions Comité EDI	X		

ADAPTATION AUTRES	OBSTACLES : Manque de lien / d'arrimage entre le PAPH, l'ÉDI et la clarté santé.					
	OBJECTIFS : Dans une perspective transversale, préciser le mandat/rôle de chacun, incluant les sous-comités ÉDI, afin d'éviter des actions similaires, ou qui se chevauchent, tout en identifiant les opportunités de collaboration.					
Mesures/Actions	Indicateurs de résultats	Responsables	Collaborateurs	Échéanciers		
				25-26	26-27	27-28
Élaborer le mandat (incluant les rôles et responsabilités) de chaque instance.	Nombre de mandats définis	Comité ÉDI	Sous-comités ÉDI Clarté santé	X		
Identifier les actions communes pouvant être menées conjointement.	Nombre d'actions menées conjointement identifiées.	Comité PAPH	DG (Comm) Comité ÉDI	X		

5. Comité de travail permanent et consultations PAPH

Au CISSS de la Montérégie-Ouest, la promotrice du PAPH est Annie Couture, directrice des programmes Déficiences.

Le comité permanent PAPH est constitué de représentants de plusieurs directions :

Membres	Titres et directions d'appartenance
Andrée Morissette	Organisatrice communautaire, SSAPAC, DPD
Annie Lalonde	Conseillère cadre en développement durable, DST
Annie Tremblay	Agente de planification, de programmation et de recherche, DPD
Christine Larrivée	Agente de communication et de liaison, Chef d'équipe, SDEM SEMO
Catherine Jodoin	Adjointe à la directrice de la logistique, DL
Marie-Ève Garon	Adjointe à la directrice des programmes Déficiences, DPD
Marie-Ève Poirier	Conseillère en communication, DG- Service des communications et des affaires publiques
Marie-Noël Garneau	Agente de la gestion du personnel – Volet accueil intégration des personnes en situation de handicap, Service de la Gestion intégrée de la présence au travail, DRHDOA
Place vacante	Usager ressource présentant une déficience
Place vacante	Employé(e) ayant une déficience

Pour permettre l'élaboration d'un plan d'action de cette envergure, des consultations auprès des personnes / groupes suivants ont été effectuées ou sont prévues en cours de mise en œuvre :

Collaborateurs internes	Titres et directions d'appartenance
Mathieu Allaire	Coordonnateur des mesures d'urgence et de la sécurité civile, DG et DACJP
Isabelle David	Commissaire adjointe aux plaintes et à la qualité des services, DG
Mélissa Lachance	Chef de services transversaux du Pôle d'apprentissage, DRHDOA
Jennifer Trudeau	Chef de service en prévention, promotion et mieux-être au travail et chef de service en gestion de la présence au travail par cumul, DRHDOA

Afin de faciliter le suivi et la transmission d'informations, chaque direction a identifié un gestionnaire qui agit à titre de répondant.

Répondants	Titres et provenance
Catherine Besner	Chef intérimaire du service du développement et évolution des pratiques, DSMREU
Jennifer Trudeau	Chef de service en prévention, promotion et mieux-être au travail et chef de service en gestion de la présence au travail par cumul, DRHDOA
Émilie Bouchard	Adjointe à la directrice, coordonnatrice soutien à domicile - psychosocial et réadaptation, DSSADG
Guillaume Ferland	Coordonnateur chaîne d'approvisionnement, DL
Isabelle Legault	Directrice adjointe des services professionnels, DSPEM
Linda Le François	Chef de 1 ^{re} ligne secteur Jardins-Roussillon, DAH-HAL
Marie-Ève Poirier	Conseillère en communication, DG- Service des communications et des affaires publiques
Marie-Ève Garon	Adjointe au directeur, DPD
Nadia Lamoureux	Adjointe à la directrice des soins infirmiers, DSIEU
Natalia Roa	Conseillère-cadre en soutien au déploiement du Plan d'action en hébergement (volet RI-RTF-MA), DSHAPPA
Patrick Bégin	Adjoint à la directrice, DPJASP
Patrick Dubois	Directeur adjoint, DQEPE
Stéphanie Charron	Chef de service 2 ^e ligne dépendance Montérégie-Centre, DPSMD
Mélissa Lachance	Cheffe de services transversaux du Pôle d'apprentissage, DRHDOA

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

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, ce plan d'action sera diffusé :

- Office des personnes handicapées du Québec;
- Intranet de l'établissement du CISSS de la Montérégie-Ouest;
- Site Internet Santé Montérégie, à l'adresse suivante :
<https://www.santemonteregie.qc.ca/>.

Il est à noter que, sur demande, ce document peut être demandé en version adaptée.