BILAN ET PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES DE L'INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

Année 2024-2025
Année 2025-2026
Année 2026-2027

Direction des ressources humaines

Adopté le 11 décembre 2024, par le conseil d'administration de l'Institut national de santé publique du Québec

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

Institut national de santé publique Québec

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 4

PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION 5

MISSION 5
VALEURS 5
STRUCTURE ET EFFECTIFS 6

PLAN D'ACTION 7

BILAN DE NOTRE PLAN D'ACTION 2023-2024 8

1) SENSIBILISATION DU PERSONNEL 8
2) ACCUEIL ET MOYENS DE COMMUNICATION 10
3) INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI 10
4) MESURES D'ÉVACUATION EN CAS D'URGENCE 11
5) APPROVISIONNEMENT 11
6) PRODUCTION SCIENTIFIQUE DE L'INSPQ 12

PROPOSITION DE PLAN D'ACTION 2024-2027 13

INTRODUCTION

Le présent document a été produit en vertu de l'article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., chapitre E-20.1).

Cet article prévoit que chaque ministère et organisme public, employant au moins 50 personnes, adopte chaque année un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine, ainsi que 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 doit également être produit et rendu public annuellement.

On y mentionne également que les ministères, les organismes publics et les municipalités doivent tenir compte dans leur processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées.

Selon la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, le terme « personne handicapée » est défini comme suit: 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.

PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION

L'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) est une personne morale, mandataire de l'État, qui relève du ministre de la Santé et des Services sociaux comme le stipule sa loi constitutive (L.R.Q., chapitre 1-13. 1.1) mise en vigueur le 8 octobre 1998.

L'INSPQ est un centre d'expertise et de référence en matière de santé publique au Québec. Notre objectif est de faire progresser les connaissances et les compétences, de proposer des stratégies ainsi que des actions intersectorielles susceptibles d'améliorer l'état de santé et le bien-être de la population.

Nos experts, qui proviennent de domaines aussi distincts que les sciences appliquées, les sciences de la santé et les sciences sociales ou humaines, travaillent de concert avec le réseau de la santé et les milieux de l'enseignement et de la recherche, afin de développer et mettre en commun les connaissances et les compétences en santé publique.

Mission

Notre mission est de soutenir le ministre de la Santé et des Services sociaux dans sa mission de santé publique. L'Institut a également comme mission, dans la mesure déterminée par le mandat que lui confie le ministre, de soutenir Santé Québec, la Régie régionale de la santé et des Services sociaux du Nunavik, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James et les établissements, dans l'exercice de leur mission de santé publique.

Nous sommes, de même, appelés à desservir d'autres acteurs, tels que les autres ministères et organismes gouvernementaux, les milieux de l'enseignement et de la recherche, les organismes canadiens et internationaux en santé publique, les milieux autochtones, le secteur privé et le grand public.

L'Institut a aussi la responsabilité de former un comité d'éthique de santé publique qui a pour mandat d'examiner les enquêtes et les plans sociosanitaires relatifs à la surveillance de l'état de santé de la population et de ses déterminants et de conseiller les instances de santé publique quant aux questions pouvant être soulevées dans l'application de la loi.

Valeurs

La notion de valeur représente ce qui inspire, motive et guide nos décisions et nos actions. La responsabilité, la rigueur, l'intégrité, le respect, l'équité, la recherche du bien commun et la collaboration sont les valeurs sur lesquelles s'appuie l'Institut pour accomplir sa mission et assurer des rapports harmonieux, tant entre les membres du personnel qu'avec les partenaires.

Structure et effectifs

L'INSPQ est structurée autour d'une direction générale et de deux vice-présidences : les Affaires scientifiques, ainsi que les Partenariats scientifiques et médicaux. Elle comprend également quatre directions administratives : le Secrétariat général, la Direction des technologies de l'information, la Direction des ressources financières, matérielles et coordination administrative, et la Direction des ressources humaines. Il y a également cinq directions scientifiques : la Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie, le Laboratoire de santé publique du Québec, la Direction des risques biologiques, la Direction du développement des individus et des communautés et le Bureau d'information et d'études en santé des populations. Ces directions scientifiques incluent deux laboratoires. Nos bureaux sont à Québec et à Montréal dans des édifices respectant toutes les normes d'accessibilités. Il en est de même pour notre laboratoire de santé publique du Québec situé à Sainte-Anne-de-Bellevue.

L'INSPQ compte sur son plan d'effectifs 794 personnes salariées et 43 médecins ou dentistes. Parmi les personnes salariées, on retrouve en majorité des conseillers et des conseillères scientifiques, ainsi que des techniciens et des techniciennes de laboratoire médical. Parmi notre personnel, 8 personnes ont déclaré un handicap. Il n'y a eu aucune embauche de personnes handicapées dans la dernière année. Cette information est recueillie via notre questionnaire d'accès à l'égalité à l'emploi complété lors de l'embauche.

PLAN D'ACTION

Le Comité de direction de l'INSPQ a pris l'engagement de réduire de façon significative les obstacles à l'intégration à la société des personnes handicapées.

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées de l'INSPQ identifie les principaux obstacles à l'intégration des personnes handicapées qui concerne sa mission ou sa gestion administrative, ainsi que les mesures qu'il entend prendre pour les éliminer ou les réduire. Le présent document fait le bilan de l'année financière 2023-2024, soit la dernière année du plan d'action 2021-2024, et propose un nouveau plan d'action pour les années financières 2024 à 2027.

BILAN 2023-2024

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
OBJECTIF : Sensibilisation du personnel				
OBSTACLES : Manque d'informations de la part du personnel sur la participation des personnes handicapées dans la société et les moyens de les intégrer				
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Faire adopter le Plan d'action par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Mai 2021	Le Plan d'action a été adopté et mis en œuvre en avril 2021.
	Informer le personnel du Plan d'action	Direction des ressources humaines et Service des communications	Juin 2021	Plan d'action a été publié sur le site intranet et/ou extranet et internet le 31 mai 2021. Informer de la mise à jour du plan d'action en juin 2023.
	Poursuivre les travaux du comité de suivi de la mise en œuvre du Plan d'action, en impliquant des employés de différents secteurs.	Direction des ressources humaines	En continu	5 rencontres du comité ont eu lieu au cours de l'année financière.
Politique de dotation	Poursuivre la sensibilisation auprès du personnel d'encadrement en leur fournissant de l'information au besoin.	Direction des ressources humaines	En continu	Personnel d'encadrement informé et sensibilisé à la possibilité d'embaucher des personnes handicapées lors de la prise de besoin avec les conseillères en dotation.
	Adapter les entrevues de sélection selon les besoins de la personne handicapée, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines et Ressources matérielles	En continu	Aucune personne rencontrée ne présentait de handicap donc aucune demande d'accommodement n'a été requise.
Déclaration de handicap pour les employés en poste	Un nouveau questionnaire d'auto-identification des groupes visés par le programme d'accès à l'égalité à	Direction des ressources humaines	En continu	Ce questionnaire est soumis en continu auprès

	l'emploi, dont les personnes handicapées, a été élaboré par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse afin de passer le questionnaire aux employés déjà en poste. Une campagne de sensibilisation a été faite auprès des employés afin de décrire ce qu'est un handicap et à les inviter à le déclarer s'il y a lieu, sans se sentir stigmatisé.			des nouveaux employés lors de l'embauche.
Promouvoir la Semaine des personnes handicapées	Mettre les affiches fournies dans le cadre de la Semaine des personnes handicapées dans nos locaux afin de sensibiliser nos employés à la place qu'occupent les personnes handicapées dans notre société.	Direction des ressources humaines	Juin 2021 Juin 2022 Juin 2023	Nouvelle envoyée le 1er juin 2023 sur l'extranet pour promouvoir la semaine des personnes handicapées. Nouvelle envoyée le 3 décembre 2023 sur l'extranet pour promouvoir la journée internationale des personnes handicapées.
Consulter les employés ayant déclaré un handicap ainsi que leur gestionnaire afin de vérifier si les mesures d'accommodement et d'accompagnement mises en place répondent au besoin	Rencontrer les employés et les gestionnaires concernés.	Toutes les directions de l'INSPQ	Février 2024	Les personnes ont été rencontrées.

OBJECTIF : Accueil et moyen de communication				
OBSTACLE : Difficulté d'accès à nos publications pour des personnes en situation de handicap				
Publications de l'INSPQ sur le site internet	Mentionner sur notre site internet que sur demande nos publications peuvent être accessibles en format adapté.	Service des communications et Direction des technologies d'information	En continu	Cette mention est présente sur notre site, mais aucune demande de document en format adapté et aucune plainte n'a été reçue.
OBJECTIF : Intégration et maintien en emploi				
OBSTACLE : Faire connaître nos offres d'emploi aux personnes handicapées et avoir un espace et des outils de travail adaptés				
Offres d'emploi	Diffuser les offres d'emploi au sein des organismes spécialisés pour l'emploi de personnes handicapées.	Direction des ressources humaines	En continu	40 offres d'emplois envoyées aux organismes ROSEPH, AIM Croit, et Equitravail.
Offres d'emploi	Dans nos offres d'emplois, mentionner que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines	En continu	La mention est faite en continu sur le site internet ainsi que dans les affichages de poste.
Formation pour les conseillères en ressources humaines, dotation sur les risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.	Suivre les formations offertes par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.	Direction des ressources humaines	En continu	1 formation suivie par toute l'équipe de la direction des ressources humaines. Un membre de la direction des ressources humaines a suivi également 1 webinaire du comité consultatif des personnes handicapées.

Faciliter l'intégration des employés ayant déclaré un handicap	Aménager les espaces de travail en fonction des besoins des employés ayant déclaré un handicap, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines et ressources matérielles	En continu	Aucune demande d'aménagement reçue.
	Fournir les outils nécessaires au travail à la demande d'un employé ayant déclaré un handicap.	Direction des ressources humaines et ressources matérielles	En continu	Aucune demande reçue.
	Sensibiliser le gestionnaire concerné qui accueillera un employé ayant déclaré un handicap, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines	En continu	Aucune mesure puisque nous n'avons pas embauché de nouvelles personnes qui ont déclaré avoir un handicap.
OBJECTIF : Mesures d'évacuation en cas d'urgence				
OBSTACLE : Manque de connaissance de l'équipe des mesures d'urgence quant à l'assistance à donner à une personne en situation de handicap en cas d'évacuation				
Mesures d'urgence	Sensibiliser et informer les nouveaux membres des équipes quant aux mesures d'urgence pour porter assistance à une personne handicapée en cas d'évacuation.	Ressources matérielles	En continu, selon les besoins des nouveaux membres à informer, en fonction du roulement des membres de l'équipe des mesures d'urgence.	Aucune formation n'a été donnée, car aucun nouveau membre dans l'équipe des mesures d'urgence.
OBJECTIF : Approvisionnement				
OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes en situation de handicap				
Achat et location d'équipements et matériel de bureau	Tenir compte de l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées lors de l'achat ou la location d'équipement et matériel de bureau en le mentionnant dans les appels d'offres.	Ressources matérielles	En continu	Aucun appel d'offres effectué pour l'achat ou la location d'équipement et matériel de bureau. Les appels d'offres se font par le Centre de service partagé du Québec qui tient compte de l'article 61.3. Des commandes sont faites chaque semaine.

OBJECTIF : Productions scientifiques de l'INSPQ				
OBSTACLE : Sensibiliser les directions scientifiques à tenir compte des personnes handicapées dans les productions scientifiques				
Publications et avis scientifiques de l'INSPQ	Tenir compte des personnes handicapées dans nos publications et nos avis scientifiques en mettant en place un processus de sensibilisation auprès des directions scientifiques.	Les vice-présidences et directions scientifiques de l'INSPQ	En continu	Trois publications traitent spécifiquement des personnes handicapées.

Proposition de plan d'action 2024-2025, 2025-2026 ET 2026-2027

Afin d'assurer une meilleure intégration des personnes handicapées, le **plan d'action 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027** présente les mesures d'amélioration prévues par l'INSPQ en vue de réduire les obstacles encore existants. Il peut s'agir de poursuivre des travaux déjà amorcés, d'appliquer des mesures récurrentes ou d'entreprendre de nouveaux projets. La précision des échéances dépend du type d'intervention ciblé.

Plan d'action 2024-2025, 2025-2026 et 2026-2027				
Mesure	**Action**	**Responsable**	**Échéancier**	**Indicateur**
OBJECTIF : Sensibilisation du personnel				
OBSTACLE : Manque d'informations de la part du personnel sur la participation des personnes handicapées dans la société et les moyens de les intégrer				
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Faire adopter le Plan d'action par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Octobre 2024	Plan d'action adopté et mis en œuvre.
	Informer le personnel du Plan d'action	Direction des ressources humaines et Service des communications	Octobre 2024	Plan d'action publié sur le site extranet et internet.
	Poursuivre les travaux du comité de suivi de la mise en œuvre du Plan d'action / intégrer des personnes handicapées de l'organisation dans le comité ou en mode consultation.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre de rencontres du comité durant l'année financière.
Politique de dotation	Poursuivre la sensibilisation auprès du personnel d'encadrement en leur fournissant de l'information au besoin.	Direction des ressources humaines	En continu	Personnel d'encadrement informé et sensibilisé.
	Adapter les entrevues de sélection selon les besoins de la personne handicapée, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines et Ressources matérielles	En continu	Nombre d'entrevues adaptées (si des situations se présentent).
Déclaration de handicap pour les employés en poste	Le questionnaire est soumis aux nouveaux employés à l'embauche.	Direction des ressources humaines	En continu	Questionnaire soumis à l'embauche.
Promouvoir la Semaine des personnes handicapées	Diffuser les affiches de la Semaine des personnes handicapées et envoyer un mémo afin de sensibiliser l'ensemble	Direction des ressources humaines	Juin 2024 Juin 2025 Juin 2026	Mettre une nouvelle dans l'extranet et envoi d'un courriel aux employés.

	du personnel sur la place qu'occupent les personnes handicapées dans notre société.			Internet et médias sociaux.
Utiliser la terminologie personne en situation de handicap au lieu de personne handicapée, lorsqu'approprié selon les distinctions	Informer et sensibiliser le personnel lors d'une communication dans la semaine des personnes handicapées.	Service des communications et la direction des ressources humaines	Juin 2024	Mettre une nouvelle sur l'extranet.
Sensibiliser l'ensemble des employés sur l'importance de la civilité au travail	Ajouter un volet sur les personnes handicapées lors de la campagne de promotion de la civilité	Service des communications et la direction des ressources humaines	Mars 2025	Mettre une nouvelle sur l'extranet.
OBJECTIF : Accueil et moyen de communication				
OBSTACLE : Difficulté d'accès à nos publications pour des personnes handicapées				
Publications de l'INSPQ sur le site internet	Mentionner sur notre site internet que nos publications peuvent être accessibles en format adapté/ mis en valeur auprès des citoyens d'un engagement clair quant à l'accès à nos publications pour les personnes handicapées.	Service des communications et Direction des technologies d'information	En continu	Nombre de demandes de documents en format adapté.
OBJECTIF : Intégration et maintien en emploi				
OBSTACLE : Faire connaître nos offres d'emploi aux personnes handicapées et avoir un espace et des outils de travail adaptés				
Offres d'emploi	Diffuser les offres d'emploi au sein des organismes spécialisés pour l'emploi de personnes handicapées. Faire des partenariats avec de nouveaux organismes.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre d'offres d'emplois envoyées.
Offres d'emploi	Dans nos offres d'emplois, mentionner que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.	Direction des ressources humaines	En continu	La mention est faite en continu sur le site internet ainsi que dans les affichages de poste.

Formation pour les conseillères en dotation sur les risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.	Suivre les formations offertes par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre de formation suivie.
Faciliter l'intégration des employés ayant déclaré un handicap	Aménager les espaces de travail en fonction des besoins des employés ayant déclaré un handicap, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines et Ressources matérielles	En continu	Nombre de demandes d'aménagement réalisées.
	Fournir les outils nécessaires au travail à la demande d'un employé ayant déclaré un handicap.	Direction des ressources humaines, Ressources matérielles et Technologie de l'information	En continu	Nombre de demandes répondues.
	Sensibiliser le gestionnaire qui accueillera un employé ayant déclaré un handicap, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre d'activités de sensibilisation réalisées, si des cas se présentent.
Établir un partenariat avec des établissements d'enseignement pour recruter davantage d'étudiants, d'étudiantes ou des stagiaires handicapées	Contacter les institutions pour établir un partenariat.	Direction des ressources humaines	Septembre 2025	Nombre d'Institutions contactées.
Participer à des activités de recrutement et d'information (écoles, journée portes ouvertes, salon d'emploi) à l'intention des groupes visés	S'inscrire aux activités de recrutement disponibles.	Direction des ressources humaines	Mars 2026	Nombre d'activités de recrutement.
Entretenir les partenariats avec les organismes représentant les personnes handicapées	Prendre contact avec les organismes.	Direction des ressources humaines	En continu	Nom des organismes.
OBJECTIF : Mesures d'évacuation en cas d'urgence				

OBSTACLE : Manque de connaissance de l'équipe des mesures d'urgence quant à l'assistance à donner à une personne en situation de handicap en cas d'évacuation				
Mesures d'urgence	Sensibiliser et former les nouveaux membres des équipes quant aux mesures d'urgence pour porter assistance à une personne en situation de handicap en cas d'évacuation.	Ressources matérielles	En continu, selon les besoins des nouveaux membres à former, en fonction du roulement des membres de l'équipe des mesures d'urgence.	Nombre de formations données à de nouveaux membres des équipes des mesures d'urgence.
OBJECTIF : Approvisionnement				
OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes en situation de handicap				
Achat et location d'équipements et matériel de bureau	Tenir compte de l'article 61.3 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées lors de l'achat ou la location d'équipement et matériel de bureau en le mentionnant dans les appels d'offres.	Ressources matérielles	En continu	Nombre d'appels d'offres effectués pour l'achat ou la location d'équipement et matériel de bureau.
OBJECTIF : Productions scientifiques de l'INSPQ				
OBSTACLE : Sensibiliser les directions scientifiques à tenir compte des personnes handicapées dans les productions scientifiques.				
Publications et avis scientifiques de l'INSPQ	Tenir compte des personnes handicapées dans nos publications et avis scientifiques en mettant en place un processus de sensibilisation auprès des directions scientifiques	Les vice-présidences et directions scientifiques de l'INSPQ	En continu	Nombre de publications et d'avis scientifiques qui ont fait mention des personnes handicapées
OBJECTIF : Accessibilité aux services offerts				
OBSTACLE: Les personnes handicapées rencontrent des difficultés pour avoir accès à des programmes préventifs				
Explorer la possibilité d'offrir une solution accessible de dépistage du cancer du sein via les services cliniques de dépistage pour les femmes en	Offrir une solution accessible de dépistage du cancer du sein aux clientèles orphelines en raison de situations de handicap	DDIC	Septembre 2025	Nombre de rencontres avec l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

situation de handicap de toutes les régions du Québec				
OBJECTIF : Accessibilité				
OBSTACLE : Lors de pannes d'ascenseur, l'accessibilité des bureaux aux étages supérieurs est difficile pour une personne en situation de handicap qui limite sa mobilité.				
Prévoir les accès et la disposition des lieux lors de l'organisation d'activités ou de rencontre afin d'assurer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap	Rendre accessibles les locaux lors de rencontre ou d'activités.	Ressources matérielles	Octobre 2024 Octobre 2025 Octobre 2026	Espace de rencontre aménagé au besoin.