

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

Année 2021-2022

Année 2022-2023

Année 2023-2024

Direction des ressources humaines

Avril 2021

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION .....</b>	<b>5</b>
MISSION.....	5
VALEURS .....	5
STRUCTURE ET EFFECTIFS .....	6
<b>PLAN D'ACTION .....</b>	<b>7</b>
<b>BILAN DE NOTRE PLAN D'ACTION 2020-2021 .....</b>	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
1) OBSTACLE : SENSIBILISATION DU PERSONNEL .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
2) OBSTACLE : ACCUEIL ET MOYENS DE COMMUNICATION .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
3) OBSTACLE : INTÉGRATION ET MAINTIEN EN EMPLOI .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
4) MESURES D'ÉVACUATION EN CAS D'URGENCE .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
5) OBSTACLE : APPROVISIONNEMENT.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
6) AUTRE MENTION .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
<b>PROPOSITION DE PLAN D'ACTION 2021-2022, 2022-2023 ET 2023-2024...</b>	<b>12</b>

## **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.

## **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 ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, les autorités régionales de santé publique ainsi que les établissements dans l'exercice de leurs responsabilités, en rendant disponibles notre expertise et nos services spécialisés de laboratoire et de dépistage.

Nous sommes également 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 national de santé publique du Québec (INSPQ) pour accomplir sa mission et assurer des rapports harmonieux, tant entre les membres du personnel qu'avec nos partenaires.

## **Structure et effectifs**

L'INSPQ se compose d'une direction générale, de deux vice-présidences, soit affaires scientifiques et une vice-présidence associée aux affaires scientifiques. Il y a quatre directions administratives, soit le secrétariat général, technologies de l'information, ressources financières, matérielles et coordination administrative et ressources humaines. Il y a également cinq directions scientifiques, soit santé environnementale et toxicologie, laboratoire de santé publique du Québec, risques biologiques et santé au travail, développement des individus et des communautés et le bureau d'informations et d'études en santé des populations. Ces directions scientifiques incluent deux laboratoires. Il y a également une direction transversale aux directions scientifiques, soit la direction de la valorisation scientifique et de la qualité. Nos effectifs ont été regroupés 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 707 personnes salariées en lien direct d'emploi, 6 personnes en lien indirect d'emploi et 65 médecins ou dentistes. Parmi les personnes salariées, on retrouve en majorité des conseillers scientifiques et des conseillers scientifiques spécialisés, ainsi que des techniciens de laboratoire médical. Parmi nos employés, 6 employés ont déclaré être une personne handicapée. Il y a eu trois embauches de personnes handicapées dans la dernière année. Cette information est recueillie dans le questionnaire d'accès à l'égalité à l'emploi que les employés remplissent lors de leur 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 des personnes handicapées à la société.

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 2020-21, soit la dernière année du plan d'action 2018-2021, et propose un nouveau plan d'action pour les années financières 2021 à 2024.

## BILAN 2020-2021

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
<b>OBJECTIF : Sensibilisation du personnel</b>				
<b>OBSTACLES : Manque d'informations de la part du personnel sur la participation des personnes handicapées dans la société et les moyens de les intégrer</b>				
<b>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</b>	Faire adopter le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Juin 2018	Le Plan d'action a été adopté et mis en œuvre
	Informier le personnel du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines et Service des communications	Juin 2018	Plan d'action a été publié sur le site intranet et/ou extranet et internet
	Poursuivre les travaux du comité Mettre sur pied un comité de suivi de la mise en œuvre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, en impliquant des employés de différents secteurs.	Direction des ressources humaines	Février 2018	Le comité a été créé. Des rencontres ont eu lieu avec le comité en juillet 2020, janvier 2021 et mars 2021.
<b>Politique de dotation</b>	Poursuivre la sensibilisation auprès du personnel d'encadrement en leur fournissant de l'information au besoin.	Direction des ressources humaines	En continu	Une sensibilisation est faite systématiquement afin d'éviter toute forme de discrimination. Le gabarit d'entrevue a été ajusté pour y inclure une mention à cet effet.
	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	Nous avons rencontré 6 personnes handicapées en entrevue 20-21, mais aucune de ces entrevues n'ont eu à être adaptée.
<b>Promouvoir la Semaine des personnes handicapées</b>	Mettre les affiches fournies dans le cadre de la Semaine des personnes handicapées dans nos locaux afin de sensibiliser nos employés à la place	Direction des ressources humaines	Juin 2020	Compte tenu de la pandémie de la Covid-19 et du télétravail en vigueur cette mesure n'a pu être réalisé en 2020.

	qu'occupent les personnes handicapées dans notre société			
--	--	--	--	--

<b>OBJECTIF : Accueil et moyen de communication</b>				
<b>OBSTACLE : Difficulté d'accès à nos publications pour des personnes handicapées</b>				
<b>Publications de l'INSPQ sur le site internet</b>	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	Une demande a été faite en août 2020 pour 5 publications en format adaptés. Elles ont été fournies.
<b>Mesure</b>	<b>Action</b>	<b>Responsable</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Indicateur</b>
<b>OBJECTIF : Intégration et maintien en emploi</b>				
<b>OBSTACLE : Faire connaître nos offres d'emploi aux personnes handicapées et avoir un espace et des outils de travail adaptés</b>				
<b>Offres d'emploi</b>	Diffuser les offres d'emploi au sein des organismes spécialisés pour l'emploi de personnes handicapées.	Direction des ressources humaines	En continu	80 d'offres d'emplois envoyées au ROSEPH et à l'Étape. Une candidature a été reçue par un des organismes.
<b>Faciliter l'intégration des employés ayant déclaré un handicap</b>	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	Trois personnes ayant déclaré un handicap ont été embauchés, mais leur condition ne nécessitait pas d'aménagement particulier. Aucun aménagement n'a été réalisée.
	Fournir les outils nécessaires au travail à la demande d'un employé handicapé.	Direction des ressources humaines et Ressources matérielles	En continu	Les personnes embauchées ayant déclaré un handicap n'ont pas eu besoin d'outils particuliers.



	Sensibiliser le gestionnaire concerné qui accueillera un employé ayant déclaré un handicap, s'il y a lieu.	Direction des ressources humaines	En continu	Les gestionnaires des 3 employés ayant déclaré un handicap à l'embauche ont été sensibilisés.
<b>OBJECTIF : Mesures d'évacuation en cas d'urgence</b>				
<b>OBSTACLE : Manque de connaissance de l'équipe des mesures d'urgence quant à l'assistance à donner à une personne handicapée en cas d'évacuation</b>				
<b>Mesures d'urgence</b>	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.	Il n'y a pas eu de formation requise dans la dernière année pour les nouveaux membres en raison de la situation sanitaire et du télétravail qui ne nécessitait pas de nouveaux volontaires.
<b>OBJECTIF : Approvisionnement</b>				
<b>OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes handicapées</b>				
<b>Achat et location d'équipements et matériel de bureau</b>	Tenir compte de l'article 61.3 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	Les appels d'offres se font par le Centre de service partagés du Québec qui tient compte de l'article 61.3. Des commandes sont faites à chaque semaine.
<b>OBJECTIF : Productions scientifiques de l'INSPQ</b>				
<b>OBSTACLE : Sensibiliser les directions scientifiques à tenir compte des personnes handicapées dans les productions scientifiques</b>				
<b>Publications et avis scientifiques de l'INSPQ</b>	Tenir compte des personnes handicapées dans nos publications et avis scientifiques concernant des sujets de santé publique en mettant en place un processus de sensibilisation auprès des directions scientifiques	Les vice-présidences et directions scientifiques de l'INSPQ	En continu	Nous avons eu 16 publications qui ont soit fait mention ou tenu compte des personnes handicapées.

<b>OBJECTIF : Accessibilité</b>				
<b>OBSTACLE : Lors de panne d'ascenseur, l'accessibilité des bureaux aux étages supérieurs est difficile pour une personne avec un handicap qui limite sa mobilité</b>				
<b>S'assurer que des personnes à mobilité réduite ait accès à un espace de travail au rez-de-chaussée lors de panne d'ascenseur</b>	Rendre disponible un espace de travail temporaire au rez-de-chaussée lors de panne d'ascenseur. Répertorier par site les employés qui pourraient en avoir besoin	Supérieur immédiat, direction des ressources humaines, ressources matérielles, direction des technologies de l'information	Reporté	Cette mesure a été reportée en raison du télétravail qui est possible pour un employé qui vivrait cette situation.

Proposition de plan d'action 2020-2021, 2021-2022 ET 2022-2023

Afin d'assurer une meilleure intégration des personnes handicapées, le **plan d'action 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024** présente les mesures d'amélioration prévues par l'INSPQ en vue de la réduction des 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.

<b>Plan d'action 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024</b>				
Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
<b>OBJECTIF : Sensibilisation du personnel</b>				
<b>OBSTACLE : Manque d'informations de la part du personnel sur la participation des personnes handicapées dans la société et les moyens de les intégrer</b>				
<b>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</b>	Faire adopter le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Mai 2021	Plan d'action adopté et mis en œuvre
	Informier le personnel du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines et Service des communications	Juin 2021	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 à l'égard des personnes handicapées/ Intégrer des personnes handicapées de l'organisation dans le comité ou en mode consultation.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre de rencontre du comité -minimum deux rencontres/année.
<b>Politique de dotation</b>	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)
<b>Déclaration d'handicap pour les employés en poste</b>	Un nouveau questionnaire d'auto identification des groupes visées par le programme d'accès à l'égalité à l'emploi, dont les personnes handicapées, sera élaboré par la Commission des droits de la personne	Direction des ressources humaines	Décembre 2021	Nombre d'employés ayant déclaré un handicap

	et de la jeunesse afin de passer le questionnaire aux employés déjà en poste. Une campagne de sensibilisation sera 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.			
<b>Promouvoir la Semaine des personnes handicapées</b>	Diffuser les affiches de la Semaine des personnes handicapées et envoyer un mémo afin de sensibiliser l'ensemble du personnel sur la place qu'occupent les personnes handicapées dans notre société.	Direction des ressources humaines	Juin 2021 Juin 2022 Juin 2023	Mettre une nouvelle dans l'extranet et envoi d'un courriel aux employés. Internet et médias sociaux
<b>OBJECTIF : Accueil et moyen de communication</b>				
<b>OBSTACLE : Difficulté d'accès à nos publications pour des personnes handicapées</b>				
<b>Publications de l'INSPQ sur le site internet</b>	Mentionner sur notre site internet que nos publications peuvent être accessibles en format adapté/ Mise 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
<b>Mesure</b>	<b>Action</b>	<b>Responsable</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Indicateur</b>
<b>OBJECTIF : Intégration et maintien en emploi</b>				
<b>OBSTACLE : Faire connaître nos offres d'emploi aux personnes handicapées et avoir un espace et des outils de travail adaptés</b>				
<b>Offres d'emploi</b>	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
<b>Offres d'emploi</b>	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	Mention faite dans les affichages

<b>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.</b>	Suivre les formations offertes par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse	Direction des ressources humaines	Décembre 2021	Formation suivie
<b>Faciliter l'intégration des employés ayant déclaré un handicap</b>	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 handicapé.	Direction des ressources humaines, Ressources matérielles et Technologie de l'information	En continu	Nombre de demandes répondues
	Sensibiliser le gestionnaire concerné 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
<b>OBJECTIF : Mesures d'évacuation en cas d'urgence</b>				
<b>OBSTACLE : Manque de connaissance de l'équipe des mesures d'urgence quant à l'assistance à donner à une personne handicapée en cas d'évacuation</b>				
<b>Mesures d'urgence</b>	Sensibiliser et former 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 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
<b>OBJECTIF : Approvisionnement</b>				
<b>OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes handicapées</b>				
<b>Achat et location d'équipements et matériel de bureau</b>	Tenir compte de l'article 61.3 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.
<b>OBJECTIF : Productions scientifiques de l'INSPQ</b>				

<b>OBSTACLE : Sensibiliser les directions scientifiques à tenir compte des personnes handicapées dans les productions scientifiques</b>				
<b>Publications et avis scientifiques de l'INSPQ</b>	Tenir compte des personnes handicapées dans nos publications et avis scientifiques concernant des sujets de santé publique 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
<b>OBJECTIF : Accessibilité</b>				
<b>OBSTACLE : Lors de pannes d'ascenseur, l'accessibilité des bureaux aux étages supérieurs est difficile pour une personne avec un handicap qui limite sa mobilité.</b>				
<b>S'assurer que des personnes à mobilité réduite ait accès à un espace de travail au rez de chaussé lors de panne d'ascenseur</b>	Rendre disponible un espace de travail temporaire au rez-de-chaussée lors de panne d'ascenseur, si le télétravail n'est pas possible. Répertorier par site les employés qui pourraient en avoir besoin	Supérieur immédiat, direction des ressources humaines, ressources matérielles, direction des technologies de l'information	Mars 2023	Espace de travail aménagé au besoin