

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

Année 2018-2019
Année 2019-2020
Année 2020-2021

Direction des ressources humaines

Juillet 2018

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	1
PRÉSENTATION DE L'ORGANISATION	2
MISSION.....	2
VALEURS	2
STRUCTURE ET EFFECTIFS.....	3
PLAN D'ACTION	4
BILAN DE NOTRE PLAN D'ACTION 2016-2017 ET 2017-2018	5
PROPOSITION DE PLAN D'ACTION 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021	8

1 - 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, à titre d'employeur, dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées. 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.

2 - 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 socio-sanitaires 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 et d'une vice-présidence, soit affaires scientifiques. Il y a cinq directions administratives, soit le secrétariat général ; technologies de l'information ; ressources financières, matérielles et coordination administrative ; valorisation, communications et performance organisationnelle ; 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. 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.

En 2018, l'INSPQ compte sur son plan d'effectif 658 personnes salariées en lien direct d'emploi, 4 personnes en lien indirect d'emploi et 87 médecins. Parmi les personnes salariées, on retrouve en majorité des agents de planification, de programmation et de recherche ainsi que des techniciens de laboratoire médical. Parmi nos employés, 4 ont déclaré être une personne handicapée. Cette information est recueillie dans le questionnaire d'accès à l'égalité à l'emploi que les employés remplissent lors de leur embauche.

4 - 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 dans le cadre de sa mission ou de sa gestion administrative, ainsi que les mesures qu'il entend prendre pour les éliminer ou les réduire. Le présent document fait le bilan des années financières 2016-2017 et 2017-2018 et propose un plan d'action pour les années financières 2018 à 2021.

5 - BILAN 2016-2017 ET 2017-2018

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 à l'égard des personnes handicapées par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Septembre 2016	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	Septembre 2016	Le Plan d'action a été publié sur le site intranet et internet
	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	En continu à partir de février 2018	Le comité a été créé et se réunit régulièrement
Politique de dotation	Poursuivre la sensibilisation auprès du personnel d'encadrement en fournissant de l'information au besoin.	Direction des ressources humaines	En continu	Le processus de dotation est toujours en vigueur. Une sensibilisation est faite systématiquement afin d'éviter toute forme de discrimination.
	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 entrevue n'a eu à être adaptée.
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 2016	Les affiches ont été mises dans nos locaux

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
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 sur demande nos publications peuvent être accessibles en format adapté.	Service des communications et Direction des technologies de l'information	En continu	Aucune demande n'a été reçue pour un document en format adapté, ni plaintes
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	159 offres d'emplois envoyées au ROSEPH. Aucune candidature reçue
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 n'a été réalisée, car il n'y a pas eu d'embauche de personnes handicapées
	Fournir les outils nécessaires au travail à la demande d'un employé handicapé.	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 activité de sensibilisation réalisée car aucun cas ne s'est présenté
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 handicapée 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 besoin des nouveaux membres à informer, en fonction du roulement des membres de l'équipe des mesures d'urgence.	10 nouveaux membres ont reçu l'information.

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
OBJECTIF : Approvisionnement				
OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes handicapées				
Achat et location d'équipements et matériel de bureau	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 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 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	Cinq (5) publications et avis scientifiques ont fait mention des personnes handicapées. Le processus de sensibilisation sera mis en place par le comité de suivi.

8 - PROPOSITION DE PLAN D'ACTION 2018-2019, 2019-2020 ET 2020-2021

Afin d'assurer une meilleure intégration des personnes handicapées, le **plan d'action 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021** 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.

Plan d'action 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021				
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 à l'égard des personnes handicapées par le comité de direction.	Direction des ressources humaines	Juin 2018	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 2018	Plan d'action publié sur le site intranet et internet
	Poursuivre les travaux du comité de suivi de la mise en œuvre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre de rencontre du comité
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)
Promouvoir la Semaine des personnes handicapées	Mettre les affiches fournies dans le cadre de la Semaine des personnes handicapées dans nos locaux et envoyer un mémo à l'ensemble du personnel afin de sensibiliser à la place qu'occupent les personnes handicapées dans notre société.	Direction des ressources humaines	Juin 2018 Juin 2019 Juin 2020	Affiches dans nos locaux, mémos envoyés et message dans l'intranet

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
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 sur demande nos publications peuvent être accessibles en format adapté.	Service des communications et Direction des technologies d'information	En continu	Nombre de demandes de document 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.	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre d'offres d'emplois envoyées
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 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
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 handicapée 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 handicapée en cas d'évacuation.	Ressources matérielles	En continu, selon besoin 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

Mesure	Action	Responsable	Échéancier	Indicateur
OBJECTIF : Approvisionnement				
OBSTACLE : Avoir du matériel accessible pour les personnes handicapées				
Achat et location d'équipements et matériel de bureau	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.
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 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
OBJECTIF : Accessibilité				
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.				
S'assurer que des personnes à mobilité réduite aient accès à un espace de travail au rez-de-chaussée lors de panne d'ascenseur	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	Juin 2019	Espace de travail aménagé