

## Table des matières

1. INTRODUCTION.....	2
2. PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ .....	2
3. SECTEUR D'ACTIVITÉS .....	2
4. REDDITION DE COMPTES 2024 .....	2
5. PRÉSENTATION DU GROUPE DE TRAVAIL.....	3
6. RESPONSABILITÉS DU GROUPE DE TRAVAIL.....	3
7. CONSULTATION DE PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS .	3
8. LES RÉALISATIONS PASSÉES (BILAN DU PLAN D'ACTION 2024).....	4
9. LE PLAN D'ACTION 2025 .....	6

## 1. INTRODUCTION

L'IRSST est assujéti aux articles 61.1 et 61.4 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* et doit, par conséquent, produire annuellement, un plan d'action ainsi qu'un bilan de ses activités. Ces documents doivent identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions et décrire les mesures prises au cours de l'année qui se termine ainsi que celles envisagées pour l'année qui débute.

Le présent document a été adopté par les membres du comité de direction le 14 janvier 2025, avant d'être publié sur le site internet de l'IRSST.

## 2. PORTRAIT DE L'ORGANISATION ET DE SES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Solidement implanté au Québec depuis 1980, l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) est un organisme de recherche scientifique reconnu pour l'expertise de son personnel et la qualité de ses travaux dont les bureaux sont situés à Montréal. L'IRSST est une corporation sans but lucratif dont le conseil d'administration est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de travailleuses et travailleurs. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lui fournit la majeure partie de son financement, à même les cotisations qu'elle perçoit des employeurs. De plus, l'IRSST est reconnu depuis 1982 comme organisme de bienfaisance enregistré.

L'équipe de l'IRSST comprend 144 personnes, dont le personnel scientifique, composé de plus de 90 chercheurs, professionnels et techniciens, appartient à des disciplines variées : ergonomie, hygiène industrielle, chimie, physique, biologie, microbiologie, kinanthropologie, génie, sociologie, anthropologie, démographie, psychologie et économie.

## 3. SECTEUR D'ACTIVITÉS

Dans l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), la mission de l'IRSST est de contribuer à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs par la recherche, l'expertise de ses laboratoires, ainsi que la diffusion et le transfert des connaissances, et ce, dans une perspective de prévention et de retour durables au travail.

## 4. REDDITION DE COMPTES 2024

L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	
Nombre de plaintes reçues et traitées en lien avec l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	Aucune plainte reçue
Description des mesures d'accommodement en réponse à des demandes de personnes handicapées concernant l'accès aux documents ou aux services offerts au public	Aucune demande reçue

## 5. PRÉSENTATION DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe de travail à l'attention des personnes handicapées de l'IRSST a été créé en décembre 2021 et ses membres se sont rencontrés à trois reprises en 2024. Le groupe comprend les personnes suivantes, toutes membres du personnel de l'IRSST :

- Édith Tremblay-Dubé, responsable du plan d'action, conseillère en ressources humaines à la Direction des ressources humaines
- Gaétan Boucher, coordonnateur des communications numériques au Service des communications
- Éric Duval, commis aide générale à la Direction des finances et de l'approvisionnement.
- Chloé Grand'Maison, conseillère en ressources humaines à la Direction des ressources humaines
- Sabrina Gravel, chercheuse à la Direction de la recherche
- Patricia Labelle, conseillère en communication au Service des communications
- Veasna Sam, conseiller en santé et sécurité du travail à la Direction des ressources humaines

## 6. RESPONSABILITÉS DU GROUPE DE TRAVAIL

Le groupe s'est vu confié les responsabilités suivantes :

- Identifier les obstacles dans leur secteur d'activité respectif.
- Proposer des mesures pour les réduire.
- Assurer la mise en œuvre des mesures relevant de leur direction.
- Veiller à la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les activités de leur direction.
- Effectuer le bilan de l'état de réalisation des mesures relevant de leur direction.

## 7. CONSULTATION DE PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LEURS REPRÉSENTANTS

Pour la réalisation de son plan d'action 2024, le groupe de travail est entré en communication avec l'organisme ROSEPH dans le but de participer à l'édition 2024 du programme DuoEmploi visant à planifier l'accueil d'une personne handicapée pour un stage professionnel au sein de la Direction des ressources humaines. Le stage a été réalisé en juin 2024.

## 8. LES RÉALISATIONS PASSÉES (BILAN DU PLAN D'ACTION 2024)

	TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE 2024	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	ÉTAT DE RÉALISATION
1	Mesures de promotion	Établir un plan de formation destiné aux membres du personnel en lien avec l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail.	Fournir au personnel de l'IRSST de l'information relative à la mise en place du programme volontaire d'égalité en emploi de l'IRSST, en plus d'y présenter le bilan de notre plan d'action 2023 ainsi que notre plan d'action 2024.	Créer un onglet dans SharePoint permettant à l'ensemble du personnel de consulter les actions mises en place par le Groupe de travail.	La création de l'onglet regroupant les actions du groupe de travail.	Ressources humaines	Décembre 2024	<b>La mesure est réussie :</b> L'onglet SharePoint est créé
2	Mesures d'accessibilité aux services offerts	Les résultats des projets de recherche de l'IRSST sont parfois difficiles d'accès pour les personnes handicapées.	Rendre accessible en médias adaptés les résultats de projets de recherche disponibles sur le site Web de l'IRSST.	Utiliser les ressources nécessaires pour rendre accessibles des projets de recherche.	Le nombre de rapports de recherches accessibles.	Service des communications	En continu	<b>La mesure est réussie :</b> 17 rapports sont rendus accessibles
3	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure d'accessibilité en emploi.	Informar les responsables du recrutement des défis auxquels sont confrontés les personnes handicapées dans leur démarche d'embauche.	Création d'un fascicule visant à accompagner les gestionnaires dans l'accueil de personnes vivant avec un handicap lors d'un processus de recrutement (ex : troubles de l'élocution, de mobilité, du spectre de l'autisme, etc.).	Le nombre de fascicules créés.	Ressources humaines	En continu	<b>La mesure est réussie :</b> Un fascicule est créé
4	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure d'accessibilité en emploi	Informar les personnes candidates de la prise en considération de l'IRSST face à leur situation.	Adapter la page carrière du site internet de l'IRSST pour inclure les mesures disponibles pour les personnes handicapées.	La page carrière est adaptée.	Ressources humaines et Service des communications	Décembre 2024	<b>La mesure est réussie :</b> La page carrière est adaptée
5	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Difficulté pour les personnes handicapées d'accéder à l'emploi.	Travailler à la mise sur pied d'un programme d'égalité en emploi.	Avec l'aide de la CDPDJ, mettre sur pied un programme volontaire d'égalité en emploi qui inclura les personnes handicapées comme groupe ciblé.	Le programme est mis sur pied.	Ressources humaines	Décembre 2024	<b>La mesure n'est pas réussie</b>
6	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure de maintien en emploi.	Participation du groupe de travail à une présentation des mesures visant à favoriser le maintien en emploi des personnes vivant avec un problème de santé.	Création d'une présentation destinée à l'ensemble du personnel et visant l'identification des mesures en place.	Le nombre de membres du personnel présents durant la présentation.	Les RH, accompagnées des membres CEES et ceux du groupe de travail à l'attention des personnes handicapées.	Décembre 2024	<b>La mesure est reportée en 2025</b>
7	Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	Lieu de travail sécuritaire.	Rendre les aires communes systématiquement exemptes d'obstacles pour les personnes handicapées.	Mise à jour de la grille d'analyse des risques avec l'aide d'une personne handicapée pour recueillir ses commentaires.	La grille est mise à jour.	Ressources humaines	En continu	<b>La mesure est réussie :</b> La grille est mise à jour
8	Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents	Difficultés, pour les personnes handicapées, de consulter les documents produits par l'IRSST	Rendre le site internet facilement accessible pour les personnes handicapées.	Sensibiliser les techniciens chargés de l'intégration du contenu des mesures d'accessibilité universelle.	Les techniciens responsables de l'intégration du contenu	Service des communications	Décembre 2024	<b>La mesure est réussie :</b>

	TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE 2024	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	ÉTAT DE RÉALISATION
					reçoivent une formation sur l'accessibilité à l'information et aux documents.			La Formation est suivie
9	<b>Mesures d'adaptation aux situations particulières: situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile</b>	Besoins d'adaptation des mesures d'urgence pour les personnes handicapées.	Adapter les mesures d'urgence pour répondre aux besoins des personnes handicapées (incluant le lieu de rassemblement).	Mise à jour de la grille pour faciliter le suivi.	La mise à jour de la grille adaptée en 2023.	Ressources humaines	En continu	<b>La mesure est reportée en 2025</b>
10	<b>Mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles</b>	Manque d'informations relativement aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées en lien avec l'approvisionnement accessible (approvisionnement accessible).	Informier le personnel responsable de l'approvisionnement des défis quant au choix des fournitures de bureau pour les personnes handicapées.	Partage de documents de l'OPHQ avec le personnel de la direction des finances et de l'approvisionnement.	Le nombre de documents partagés.	Groupe de travail	En continu	<b>La mesure est réussie :</b> Deux documents sont partagés
11	<b>Mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles</b>	Manque d'informations relativement aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées en lien avec l'approvisionnement accessible (approvisionnement accessible).	Informier le personnel responsable de l'approvisionnement des défis quant au choix des fournitures de bureau pour les personnes handicapées.	Création d'un aide-mémoire portant sur les quatre types d'incapacités reconnues dans le guide d'accompagnement (volet Équipement de bureau de l'OPHQ).	L'aide-mémoire est rendu disponible au personnel responsable de l'approvisionnement.	Ressources humaines	Décembre 2024	<b>La mesure est réussie :</b> L'aide-mémoire est rendu disponible
12	<b>Mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées</b>	Difficultés, pour les personnes vivant avec un handicap, d'obtenir une expérience en milieu de travail.	Participer à un programme visant à aider les personnes handicapées à réaliser des stages d'insertion en milieu de travail.	Participer à l'édition 2024 du programme DuoEmploi	La confirmation de l'accueil d'un ou d'une stagiaire lors de l'édition 2024.	Ressources humaines	Décembre 2024	<b>La mesure est réussie :</b> Le stagiaire est accueilli

Coordonnatrice de services auprès des personnes handicapées : Edith Tremblay-Dubé

## 9. LE PLAN D'ACTION 2025

	TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE 2025	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	ÉTAT DE RÉALISATION
1	Mesures de promotion	Établir un plan de formation destiné aux membres du personnel en lien avec l'intégration des personnes handicapées en milieu de travail.	Promotion du projet recrutement (voir les mesures 4 et 5)	Préparation d'une présentation destinée à l'ensemble du personnel	Le nombre de membre du personnel qui reçoit la présentation	Ressources humaines	Décembre 2025	
2	Mesures d'accessibilité aux services offerts	Les résultats des projets de recherche de l'IRSST sont parfois difficiles d'accès pour les personnes handicapées.	Rendre accessible en médias adaptés les résultats de projets de recherche disponibles à la population québécoise (dépôt institutionnel de l'IRSST).	Utiliser les ressources nécessaires pour rendre accessibles des projets de recherche.	Le nombre de rapports de recherches accessibles.	Service des communications	En continu	
3	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure d'accessibilité en emploi.	Informar les responsables du recrutement des défis auxquels sont confrontés les personnes handicapées dans leur démarche d'embauche.	Création d'un fascicule visant à accompagner les gestionnaires dans l'accueil de personnes vivant avec un handicap lors d'un processus de recrutement	Le nombre de fascicules créés.	Ressources humaines	En continu	
4	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure d'accessibilité en emploi	Partager les initiatives mises en place au sein l'IRSST pour faire la promotion de notre milieu inclusif.	Préparation de publications sur les réseaux sociaux	Le nombre de publications	Ressources humaines, accompagnées par le service des communications	Décembre 2025	
5	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure d'accessibilité en emploi	Informar les responsables du recrutement de stagiaires des défis auxquels sont confrontés les personnes handicapées dans leur démarche de stage.	Partage des fascicules créés dans la mesure 3 avec l'équipe de la recherche.	Le nombre de personnes qui reçoivent les fascicules	Ressources humaines	Décembre 2025	
6	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail	Difficulté pour les personnes handicapées d'obtenir des services adaptés	Connaître les difficultés rencontrées par les personnes handicapées afin de prévoir des mesures au	Préparation du sondage afin que les personnes puissent déclarer de manière anonyme les	Le sondage est préparé pour diffusion en 2026	Ressources humaines	Décembre 2025	

	TYPE DE MESURE	OBSTACLE	OBJECTIF	MESURE 2025	INDICATEUR	RESPONSABLE	ÉCHÉANCE	ÉTAT DE RÉALISATION
	et le maintien en emploi		plan d'action annuel qui répondront aux besoins	problématiques rencontrées				
7	Mesures d'accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi	Mesure de maintien en emploi.	Participation du groupe de travail à une présentation des mesures visant à favoriser le maintien en emploi des personnes vivant avec un problème de santé.	Création d'une présentation destinée à l'ensemble du personnel et visant l'identification des mesures en place.	Le nombre de membres du personnel qui reçoit la présentation.	Ressources humaines	Décembre 2025	
8	Mesures d'accessibilité aux immeubles, aux lieux, aux installations	Lieu de travail sécuritaire.	Rendre les aires communes systématiquement exemptes d'obstacles pour les personnes handicapées.	Mise à jour de la grille d'analyse des risques avec l'aide d'une personne handicapée pour recueillir ses commentaires.	La grille est mise à jour.	Ressources humaines	En continu	
9	Mesures d'accessibilité à l'information et aux documents	Difficultés, pour les personnes handicapées, de consulter les documents produits par l'IRSST	Rendre le site web accessible aux personnes handicapées	Refonte du site web pour le rendre accessible aux personnes handicapées	Le plan de refonte est entamé	Service des communications	Décembre 2025	
10	Mesures d'adaptation aux situations particulières: situations d'urgence, de santé publique, de sécurité civile	Besoins d'adaptation des mesures d'urgence pour les personnes handicapées.	Adapter les mesures d'urgence pour répondre aux besoins des personnes handicapées (incluant le lieu de rassemblement).	Mise à jour de la grille pour faciliter le suivi.	La mise à jour de la grille adaptée en 2025.	Ressources humaines	En continu	
11	Mesures d'approvisionnement en biens et en services accessibles	Manque d'informations relativement aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées en lien avec l'approvisionnement accessible	Sensibiliser les responsables de l'approvisionnement des défis liées au choix des fournitures de bureau pour les personnes handicapées.	Former le nouveau membre de l'équipe des approvisionnements sur les défis reliés aux achats en lien avec le présent plan d'action.	La création d'une présentation	Ressources humaines	Décembre 2025	
12	Mesures d'adaptation dans le cadre de toute autre activité susceptible d'avoir une incidence sur des personnes handicapées	Difficultés, pour les personnes vivant avec un handicap, d'obtenir une expérience en milieu de travail.	Participer à un programme visant à aider les personnes handicapées à réaliser des stages d'insertion en milieu de travail.	Participer à l'édition 2025 du programme DuoEmploi	La confirmation de l'accueil d'un ou d'une stagiaire lors de l'édition 2025.	Ressources humaines	Décembre 2025	