



PLAN D'ACTION 2016

## Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
Introduction .....	3
Définitions .....	3
Portrait de l'organisation.....	4
Nos valeurs .....	4
Notre mission .....	4
Nos services.....	5
Engagement de la Commission.....	6
Coordination.....	6
Groupe permanent pour l'élaboration et le suivi du plan d'action.....	7
Bilans annuels – CSST – CNT – CES .....	8
Bilan 2015 de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.....	8
Bilan 2015 de la Commission des normes du travail.....	16
Bilan 2015 de la Commission de l'équité salariale .....	20
Adoption et diffusion du Plan d'action 2016 de la CNESST .....	22
Rappel des objectifs globaux 2016 .....	22
Actions relatives à la mission.....	22
Actions relatives à l'accès aux services et aux documents .....	23
Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public .....	24

## **INTRODUCTION**

Le 17 décembre 2004, la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale était adoptée par l'Assemblée nationale. Tout en conférant une impulsion nouvelle au défi social de l'intégration de personnes handicapées, cette loi accorde une importance accrue à la responsabilité de l'ensemble des acteurs publics et privés quant à ce défi.

Ainsi, l'article 61.1 de cette loi crée l'obligation, pour chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes, de produire et de rendre public annuellement un plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la Commission des normes du travail (CNT), la Commission de l'équité salariale (CES) ainsi que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ont été regroupées pour former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Pour se conformer à l'exigence de la loi, la CNESST présente son Plan d'action 2016 qui regroupe les bilans respectifs pour la CES, la CNT et la CSST ainsi que les mesures prévues pour les organismes regroupés en 2016.

À la CNESST, le plan d'action annuel couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Il vise les personnes handicapées, qu'elles soient clientes ou employées de la CNESST.

Ce plan d'action identifie les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées et présente les mesures envisagées pour la prochaine année, afin de réduire ou de lever ces obstacles.

## **DÉFINITIONS**

### **Obstacle**

Un obstacle correspond à un facteur environnemental qui entrave la réalisation des habitudes de vie lorsqu'il entre en interaction avec les facteurs personnels, les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques d'une personne.

### **Personne handicapée**

L'article 1 g) de la loi définit une personne handicapée comme « 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 ». À l'inverse, une personne qui présente une incapacité, mais qui n'est pas limitée dans l'accomplissement d'activités normales, n'est pas considérée comme handicapée.

## **PORTRAIT DE L'ORGANISATION**

La CNESST est dirigée par un conseil d'administration paritaire formé d'une présidente et d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la CNESST comptait environ 4 500 employés assurant sa présence sur tout le territoire québécois par l'intermédiaire de ses 47 bureaux régionaux, son centre administratif à Montréal et son siège social à Québec.

## **NOS VALEURS**

La CNESST offre une porte d'entrée unique pour tous les services en matière de normes, d'équité, de santé et de sécurité du travail. Nous nous engageons à offrir un service de qualité, qui s'appuie sur des valeurs de respect, d'équité et de professionnalisme.

La CNESST prend les moyens voulus pour que règne un climat de confiance mutuelle. Elle se fait un point d'honneur de répondre à ses clients avec rapidité et courtoisie. Elle tient compte des commentaires, des opinions et des suggestions qu'ils expriment pour être en mesure d'adapter ses services à leurs besoins et d'élaborer pour eux des solutions personnalisées et efficaces. Enfin, elle s'assure de rendre des décisions dans le respect de leurs droits.

## **NOTRE MISSION**

La CNESST fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assurant le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec.

Pour ce faire, elle :

- favorise des relations et des conditions de travail justes et équilibrées;
- assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale;
- vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

## NOS SERVICES

### En matière de normes du travail, nous :

- réalisons des activités d'information, de sensibilisation et de prévention sur les normes du travail et sur la fête nationale;
- menons des activités de surveillance sur l'application de la **Loi sur les normes du travail** et de la **Loi sur la fête nationale**;
- recevons des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale et en évaluons la recevabilité;
- initiions une première démarche en vue de la résolution du litige ou procédons à une enquête;
- établissons le montant d'une réclamation en matière de normes du travail et en demandons le règlement;
- offrons un service de médiation lors de l'exercice d'un recours pour pratique interdite, pour congédiement fait sans cause juste et suffisante ou pour harcèlement psychologique;
- représentons le salarié devant les tribunaux ou le Tribunal administratif du travail.

### En matière d'équité salariale, nous :

- diffusons de l'information sur la **Loi sur l'équité salariale** et son application;
- prêtons assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale;
- offrons un service de soutien-conseil aux employeurs, aux associations accréditées, aux personnes salariées et à toute autre organisation ou personne;
- tenons des sessions de formation auprès de nos clientèles;
- offrons un service de conciliation à la suite d'une plainte ou d'un différend en lien avec la Loi sur l'équité salariale;
- enquêtons de notre propre initiative ou à la suite d'une plainte ou d'un différend en lien avec la Loi sur l'équité salariale;
- rendons des décisions conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale et veillons à leur application.

### En matière de santé et de sécurité du travail, nous :

- soutenons les employeurs et les travailleurs dans leurs démarches pour rendre leur milieu de travail plus sécuritaire;
- inspectons les lieux de travail pour assurer le respect des droits et des obligations prévus par la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**;
- rendons accessible de l'information sur les risques relatifs à des milieux de travail spécifiques;
- indemnisons les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle et remboursons les frais admissibles encourus;
- veillons à ce que les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle reçoivent l'assistance médicale et la réadaptation nécessaires;
- collaborons avec les employeurs dans le but d'assurer aux travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle un retour en emploi prompt et durable;
- effectuons l'inscription et l'établissement des modalités de la couverture d'assurance des employeurs;
- accompagnons les employeurs dans l'application et le suivi des modalités de leur couverture d'assurance.

Afin d'en connaître davantage, la Déclaration de services de la CNESST est disponible sur son portail à l'adresse [www.cnesst.ca](http://www.cnesst.ca)

## **ENGAGEMENT DE LA COMMISSION**

La Commission confie à la Direction générale des ressources humaines la responsabilité de produire annuellement le Plan d'action visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

À cet effet, un groupe de travail a été mis à contribution dans son élaboration. Le mandat de ce groupe est de circonscrire les obstacles rencontrés par les personnes handicapées au sein de la Commission, de s'enquérir des difficultés vécues par les personnes handicapées dans leur secteur, de proposer des mesures pour les plans d'action à venir et également de participer à la reddition de comptes en cette matière.

## **COORDINATION**

**Le rôle de coordonnateur de services aux personnes handicapées est assuré par :**

Monsieur Patrice Toupin  
Directeur des relations du travail, de la santé et du développement  
524, rue Bourdages, bureau 370  
Québec (Québec) G1M 1A1

**La coordination des travaux du groupe permanent pour l'élaboration et le suivi du plan d'action est assurée par :**

Madame Catherine Bergeron  
Conseillère en santé et mieux-être  
Direction générale des ressources humaines  
524, rue Bourdages, bureau 370  
Québec (Québec) G1M 1A1  
Courriel : [catherine.bergeron@cnesst.gouv.qc.ca](mailto:catherine.bergeron@cnesst.gouv.qc.ca)

## **GROUPE PERMANENT POUR L'ÉLABORATION ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION**

Ce groupe de travail est composé d'une coordonnatrice et de représentants provenant des unités administratives suivantes :

- La Direction générale des affaires juridiques
- La Direction des communications et des relations publiques
- La Direction de la gestion immobilière
- La Direction de l'indemnisation et de la réadaptation
- Le Secrétariat général et direction des affaires organisationnelles
- La Direction générale de la prévention-inspection
- La Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle

## BILANS ANNUELS – CSST – CNT – CES

### BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

#### RAPPEL DES OBJECTIFS GLOBAUX 2015

- Maintenir la grande qualité de services offerts à l'ensemble de la clientèle de la CSST.
- Comme employeur, miser sur une approche davantage ciblée, selon les réalités vécues et les besoins des personnes handicapées, des employés et des clients de la CSST.

#### ACTIONS RELATIVES À LA MISSION

Obstacle priorisé : Manque d'outils de sensibilisation visant la clientèle externe

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Former et sensibiliser le personnel en contact avec les clients.	<p>Sensibiliser le personnel de la Direction de l'indemnisation et de la réadaptation aux résultats du sondage des personnes handicapées.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Former les nouveaux conseillers en réadaptation dans la mise en place des mesures de réadaptation (adaptation de poste, aide personnelle à domicile et travaux d'entretien courant du domicile) que requièrent les travailleurs ayant subi un accident du travail menant à un handicap physique, psychique ou</li> </ul>	<p>Nombre de participants pour la présentation</p> <p>Nombre de participants pour la formation «Initiation à la tâche en réadaptation»</p>	Direction de l'indemnisation et de la réadaptation	<p>La DIR a présenté les résultats du sondage à ses ressources du Service de la formation et du soutien aux régions.</p> <p>Vingt-huit (28) personnes ont participé à la présentation.</p> <p>Quinze (15) personnes ont participé à la formation.</p>



Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
	neurologique.			

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### ACTIONS RELATIVES À LA MISSION

#### Obstacle priorisé : Manque d'outils de sensibilisation visant la clientèle externe (suite)

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Former les nouveaux agents d'indemnisation spécialisés dans le traitement des dossiers de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle entraînant l'incapacité auditive causée par le bruit.</li> <li>▪ Adapter le format des guides et répertoires des mesures en réadaptation pour en faciliter la consultation par les intervenants dans un format permettant l'augmentation de la grosseur des lettres.</li> </ul>	<p>Nombre de participants pour la formation «Initiation au traitement des dossiers de surdité »</p> <p>Modification en PDF des guides et répertoires de la réadaptation</p>		<p>Vingt-huit (28) personnes ont participé à la formation.</p> <p>Treize (13) guides et répertoires ont été modifiés.</p>
Sensibiliser notre clientèle et nos partenaires à l'importance d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire afin de prévenir le développement d'incapacités et de déficiences chez les jeunes travailleurs.	La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a inscrit la prévention durable au cœur de sa vision. La CSST appuie les entreprises de diverses façons, notamment en offrant le service de l'Escouade jeunesse pendant l'été. Celle-ci est formée de jeunes qui sensibilisent d'autres jeunes à la santé et à la sécurité au travail.	Nombre de jeunes travailleurs ayant assisté à une activité de sensibilisation animée par l'Escouade jeunesse	Direction régionale de la Capitale-Nationale	Deux mille neuf cent onze (2 911) travailleurs rencontrés.

**Plan d'action à l'égard des personnes handicapées**  
**Plan d'action 2016**

---

	Offrir aux jeunes travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l'Escouade jeunesse.			
--	--	--	--	--

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### ACTIONS RELATIVES À L'ACCÈS AUX SERVICES ET AUX DOCUMENTS

Obstacle priorisé : Lacunes physiques pour accéder aux établissements de la CSST

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
S'assurer, au moment de l'achat ou de la location de biens, ou lors de l'attribution de contrats de services, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte.	Sensibiliser les personnes responsables de l'approvisionnement sur les exigences à l'égard de l'article 61.3 qui concerne les processus d'approvisionnement des biens, des services et de leur accessibilité aux personnes handicapées.	Nombre de guides distribués en matière d'accessibilité aux conseillers responsables de l'approvisionnement	Direction générale des ressources humaines	Présentation et distribution de dix (10) guides
S'assurer de la conformité des bureaux en matière d'accessibilité.	Effectuer les vérifications nécessaires afin que les espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées soient conformes aux règlements municipaux dans tous les immeubles loués par la CSST.  Produire une liste des actions réalisées en matière d'accessibilité pour chaque site faisant l'objet de travaux de transformation (au sens du Code de construction du Québec).	Nombre de sites vérifiés  Liste produite	Direction de la gestion immobilière  Direction de la gestion immobilière	Un rappel est effectué auprès des propriétaires lors du renouvellement de baux.  Aucun de nos sites n'a subi de travaux de transformation en 2015.  La rampe d'accès extérieure du bureau de Trois-Rivières a été modifiée afin de répondre aux normes en matière d'accessibilité.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### ACTIONS RELATIVES À L'ACCÈS AUX SERVICES ET AUX DOCUMENTS

Obstacle priorisé : Inaccessibilité de certains moyens de diffusion de l'information de la CSST

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Continuer à faciliter l'accès aux documents conformément à la Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.	Dresser une liste de l'ensemble des documents gouvernementaux disponibles en formats adaptés afin de la faire connaître aux personnes handicapées.	Liste des documents	Direction des communications et des relations publiques	Mesure en continu; l'objectif est reconduit au plan d'action 2016 de la CNESST.
	Actions réalisées pour faciliter l'accès aux documents publics aux personnes handicapées telles les adaptations de vidéos, de publicités, de formations et de documents.	Demandes reçues et actions réalisées	Direction des communications et des relations publiques	Renouvellement de l'entente de service pour la traduction audio de deux dépliants d'information destinés au personnel.  Les fondements du site Web de la CSST respectent les standards les plus élevés en matière d'accessibilité.  Aucune demande d'adaptation de vidéos, de publicités et de formations en 2015.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public

#### Obstacle priorisé : Plan des mesures d'urgence modifié et méconnu

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Faire connaître la procédure d'évacuation des personnes handicapées.	Rédiger et diffuser la procédure d'évacuation des personnes handicapées pour l'ensemble des sites de la CSST.	Procédure rédigée et diffusée	Direction de la gestion immobilière	Procédure rédigée et diffusée à l'ensemble des membres de l'équipe d'évacuation.

#### Obstacle priorisé : L'inaccessibilité des lieux et des postes de travail

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Fournir les services au regard de l'accessibilité des lieux de travail et de l'adaptation des postes de travail (adaptation de l'environnement de travail).	Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des personnes handicapées.	Nombre de demandes traitées	Direction de la gestion immobilière	Aucune demande n'a été adressée au cours de la période de référence.

#### Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Intégrer les personnes handicapées.	Poursuivre l'embauche de personnes handicapées à la CSST.	Taux de représentativité	Direction générale des ressources humaines	Taux de représentativité : 1,3%

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public

Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité (suite)

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.	Souligner la Semaine des personnes handicapées.	Tenue d'activités et mise en ligne d'une actualité sur l'incapacité auditive	Direction des communications et des relations publiques	<p>Installation au siège social des affiches «Ensemble bâtissons une société plus inclusive».</p> <p>Pendant la semaine québécoise des personnes handicapées et lors de la journée internationale des personnes handicapées, la Commission a diffusé des actualités dans son intranet pour sensibiliser le personnel à la participation sociale des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Diffusion d'un mot du président</li> <li>▪ Diffusion de 2 actualités afin de sensibiliser le personnel aux objectifs du plan d'action des personnes handicapées de la CSST</li> <li>▪ Jeu-questionnaire</li> <li>▪ Mise en ligne d'une actualité dans l'intranet afin de sensibiliser le personnel aux meilleures pratiques à instaurer en matière de communication avec une personne ayant une incapacité auditive.</li> </ul>

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public

#### Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité (suite)

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
	<p>Par l'intermédiaire de notre intranet, faire connaître :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Le site web «Services accessibles», un site d'information offrant les meilleures pratiques à instaurer en matière de communication avec une personne handicapée.</li> <li>▪ L'aide-mémoire produit en vertu de la Politique gouvernementale L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes ayant une incapacité auditive ou surdicécité.</li> </ul>	Lien sur le site intranet	Direction des communications et des relations publiques	<p>Diffusion du lien de l'OPHQ sur la page d'accueil de notre intranet afin de faire découvrir au personnel le site d'information «Services accessibles».</p> <p>Présentation et remise de l'aide-mémoire à la Direction de l'indemnisation et de la réadaptation afin de le faire découvrir à son personnel.</p>
Poursuivre une approche ciblée, selon la réalité des personnes handicapées en poste.	Poursuivre l'amélioration de nos pratiques concernant l'intégration des personnes handicapées et la recherche des moyens d'adaptation raisonnables pour éliminer ou réduire certains obstacles par une approche personnalisée et en assurant les liens entre les directions qui collaborent au dossier.	Nombre de besoins trouvés ou de problèmes résolus	Direction générale des ressources humaines	Aucune demande n'a été adressée à la DGRH au cours de la période de référence.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

### Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public

#### Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité (suite)

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
<p>Favoriser la participation des personnes handicapées aux activités corporatives du Défi santé mieux-être.</p>	<p>Mettre en place les adaptations nécessaires en termes d'accessibilité, d'équipement ou autres dans le but de faciliter la participation des personnes handicapées selon les besoins.</p>	<p>En vue de la randonnée santé au siège social et dans les directions régionales, la DGRH s'assure d'identifier un trajet accessible à tous, sans obstacle susceptible de limiter la participation des personnes ayant une incapacité physique.</p> <p>Identifier des lieux accessibles pour la tenue des conférences et s'assurer que des espaces libres sont prévus pour les personnes en fauteuil roulant.</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p>	<p>Lors de la randonnée santé du 6 octobre 2015, au siège social et dans les directions régionales, la DGRH s'est assurée d'un trajet accessible à tous, sans obstacle susceptible de limiter la participation des personnes ayant une incapacité physique.</p> <p>La DGRH s'est assurée de l'accessibilité des lieux pour la tenue des conférences.</p>



## BILANS ANNUELS – CSST – CNT – CES

### BILAN 2015 DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

#### Obstacle 1 : La méconnaissance du personnel de la Commission concernant la réalité et le vécu au travail des personnes handicapées

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Poursuivre la sensibilisation du personnel concernant le vécu des personnes handicapées.	Tenue d'activités	<p>La Commission a participé à la semaine québécoise des personnes handicapées par la publication, dans son intranet, le 1<sup>er</sup> juin 2015 d'une actualité visant à accroître la participation sociale des personnes handicapées.</p> <p>Installation des cinq affiches «Ensemble bâtissons une société plus inclusive» dans les halls d'entrée des 4<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> étages du siège social.</p> <p>Lors de la Journée internationale des personnes handicapées, la Commission a diffusé une actualité, dans son intranet, pour sensibiliser le personnel à la participation sociale des personnes handicapées.</p>
Tenir, au besoin, des rencontres d'échanges avec le groupe de travail afin de coordonner les actions prévues au <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</i> .	Tenue de rencontres ou d'échanges	Les échanges avec le groupe de travail se sont effectués via des courriels et des appels téléphoniques.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

### Obstacle 2 : La conciliation des besoins des employés handicapés en regard des stationnements réservés disponibles dans les immeubles occupés par la Commission

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Réaliser les démarches afin d'obtenir un espace de stationnement à l'employé handicapé qui en fait la demande.	Demandes reçues et actions prises pour les traiter.	Aucune demande n'a été reçue pour l'obtention d'un espace de stationnement pour une personne handicapée.

### Obstacle 3 : La mauvaise adaptation des postes de travail ainsi que la difficulté d'accès aux locaux de la Commission qui pourraient représenter certains risques pour les personnes handicapées

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des postes et aires de travail des personnes handicapées et recourir à des ressources externes spécialisées, lorsque nécessaire.	Nombre de demandes reçues et actions prises pour les traiter.	Aucune demande n'a été adressée pour l'évaluation des postes ou aires de travail pour les personnes handicapées au cours de la période de référence.
Prendre en charge rapidement toute demande d'amélioration visant à faciliter l'accès aux locaux de la Commission pour les personnes handicapées.	Nombre de demandes reçues et actions prises pour les traiter.	Aucune demande n'a été adressée pour faciliter l'accès aux locaux au cours de la période de référence.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

### Obstacle 4 : La méconnaissance de l'aide pouvant être apportée aux personnes handicapées lors de situations d'urgence

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Rappeler aux gestionnaires leur rôle et leurs responsabilités à l'égard du <i>Plan des mesures d'urgence</i> , dont ceux spécifiquement visant à offrir l'aide d'un accompagnateur aux personnes handicapées ou présentant une limitation fonctionnelle en cas de situation d'urgence.	Actions prises pour assurer la prise en charge des personnes handicapées ou présentant une limitation fonctionnelle lors de situations d'urgence.	Un rappel a été effectué dans l'actualité publiée le 1 <sup>er</sup> juin 2015 dans l'intranet demandant aux personnes handicapées ou à mobilité réduite de signaler leur besoin en situation d'urgence à leur gestionnaire.
Rappeler aux personnes handicapées et aux accompagnateurs leurs rôles et leurs responsabilités lors d'une situation d'urgence.	Actions prises pour assurer la prise en charge des personnes handicapées ou présentant une limitation fonctionnelle lors de situations d'urgence.	Un rappel a été effectué via 2 actualités publiées le 6 octobre (jeu-questionnaire sur le PMU) et le 13 novembre (réponses aux questions) rappelant les rôles et responsabilités des gestionnaires ainsi que ceux dévolus aux personnes à mobilité réduite ainsi qu'aux accompagnateurs.

### Obstacle 5 : Le manque de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans le processus d'acquisition de biens et services

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
S'assurer, au moment de l'achat ou de la location de biens, ou lors de l'attribution de contrats de services, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte.	Ajout de normes dans les devis techniques ou dans les critères de conformité des soumissions lors d'appels d'offres  Diffusion d'information concernant l'article 61.3 de la Loi	Aucun appel d'offres en acquisition de biens n'a été effectué en 2015-2016. Pour les contrats de services, seul un appel d'offres sur invitation pour une capsule Web sur la médiation a été effectué. Le mandat nécessitait de porter une attention particulière à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Or, le site de la Commission des normes du travail est assujéti aux trois standards du gouvernement du Québec sur l'accessibilité du Web, endroit où la capsule y est diffusée.  La création de la CNESST a permis de remettre de l'avant la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les processus d'acquisition en intégrant le principe au document des lignes internes

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
		de conduite concernant la gestion contractuelle de la CNESST.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

### Obstacle 6 : La difficulté d'accéder à un emploi au sein de la fonction publique pour une personne ayant un handicap

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Poursuivre les demandes de projets au CSPQ pour l'obtention de participants au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).	Nombre de demandes acceptées pour l'année en cours  Nombre de demandes formulées pour la prochaine cohorte	Aucune demande acceptée  Une demande formulée
Favoriser l'intégration des personnes handicapées dans l'organisation.	Nombre de personnes intégrées au sein du personnel de la Commission	Aucune personne cette année

### Obstacle 7 : Les problèmes d'accessibilité aux concours administrés par la Commission pour certaines personnes présentant un handicap

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
Accommoder, sur demande, les personnes handicapées ayant des besoins spécifiques lors de concours tenus par la Commission.	Demandes d'accommodement reçues et actions prises pour les traiter.	Aucune demande n'a été reçue étant donné qu'il n'y a pas eu de concours en 2015.

## BILAN 2015 DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

### Obstacle 8 : Les problèmes d'accessibilité aux services et à l'information

Objectifs 2015-2016	Indicateurs de suivi	Résultats
<p>Continuer à faciliter l'accès aux documents, conformément à la <i>Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i>.</p>	<p>Demandes reçues et actions réalisées pour les traiter.</p>	<p>Un rappel a été transmis aux deux directeurs territoriaux, le 27 juillet 2015, à l'effet de défrayer les services d'assistance pour un interprète (gestuel, oraliste ou autres) requis pour les personnes de notre clientèle ayant un handicap.</p> <p>La Commission réalise annuellement une version audible de sa brochure sur le harcèlement psychologique. Cet outil est accessible en tout temps et gratuitement pour la clientèle qui présente des problèmes d'ordre visuel.</p> <p>La Commission a produit en 2015 une vidéo en langue des signes québécoise (LSQ) portant sur sa brochure <i>Les normes du travail au Québec</i>. Cet outil est disponible dans le site Internet de la Commission et auprès de la Fondation des sourds du Québec.</p> <p>Comme prévu par l'introduction des standards Web pour personnes handicapées, la Commission assure la disponibilité des transcriptions de tout le matériel audiovisuel qu'elle diffuse dans son site Internet.</p> <p>Il est possible d'obtenir, sur demande, une version en braille d'un document public produit par la Commission.</p>
<p>Diffuser le plan d'action annuellement.</p>	<p>Dépôt du document dans les sites Internet et intranet de la Commission</p>	<p>Le plan d'action de la CNESST sera déposé sur le site Web au début de l'exercice 2016.</p>

## BILANS ANNUELS – CSST – CNT – CES

### BILAN 2015 DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mesures suggérées	Résultats
1. Poursuivre la sensibilisation du personnel de la Commission aux difficultés vécues par les personnes handicapées et leurs proches.	Le 2 juin 2015, pour souligner la semaine des personnes handicapées, des actualités ont été diffusées sur Facebook.
2. Favoriser l'embauche de personnes handicapées dans le but d'atteindre et de respecter les orientations gouvernementales en matière d'accès à l'égalité.	La CES a respecté les règles d'embauche gouvernementales lorsque des postes étaient à combler. Cependant, aucune personne handicapée n'a été embauchée.
3. Améliorer de manière continue l'accessibilité du site Web de la Commission afin qu'il réponde à tous les standards gouvernementaux quant à la réduction des obstacles à l'endroit des personnes handicapées.	Des améliorations ont été apportées au site Web de la Commission. Par exemple, les décisions rendues en 2015 étaient toutes disponibles en format accessible sur le site Web de la Commission.
4. Rendre public le plan d'action 2012-2013 (qui a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2015) visant à réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées, à la fois sur les sites Internet et intranet de la Commission.	La CES a rendu public son plan d'action sur son site Internet et sur l'intranet.

## ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2016

À sa séance du 6 juin 2016, la présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la CNESST et le comité de direction ont adopté le Plan d'action 2016 à l'égard des personnes handicapées.

En conformité avec la loi, la CNESST publie son plan d'action annuel et le diffuse dans son site Web.

## RAPPEL DES OBJECTIFS GLOBAUX 2016

- Maintenir la grande qualité de services offerts à l'ensemble de la clientèle de la CNESST, incluant les personnes handicapées.
- Comme employeur, miser sur une approche davantage ciblée, selon les réalités vécues et les besoins des employés présentant un handicap.

## Actions relatives à la mission

Obstacle priorisé : Manque d'outils de sensibilisation visant la clientèle externe

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Former et sensibiliser le personnel en contact avec les clients.	Outiller les nouveaux intervenants de la CNESST en matière de traitement de dossier avec un travailleur ayant subi un accident menant à différents types d'incapacités. <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Former les nouveaux conseillers en réadaptation dans la mise en place des mesures de réadaptation (adaptation de poste, aide personnelle à domicile et travaux d'entretien courant du domicile) que requièrent les travailleurs ayant subi un accident du travail menant à une incapacité physique, psychique ou neurologique.</li></ul>	Nombre de participants pour la formation «Initiation à la tâche en réadaptation»	Direction de l'indemnisation et de la réadaptation
	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Former les nouveaux agents d'indemnisation spécialisés dans le traitement des dossiers de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle entraînant l'incapacité auditive causée par le bruit.</li></ul>	Nombre de participants pour la formation «Initiation au traitement des dossiers de surdité»	Direction de l'indemnisation et de la réadaptation

**Obstacle priorisé : Manque d'outils de sensibilisation visant la clientèle externe**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Sensibiliser notre clientèle et nos partenaires à l'importance d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire afin de prévenir le développement d'incapacités et de déficiences chez les jeunes travailleurs.	La CNESST a inscrit la prévention durable au cœur de sa vision et appuie les entreprises de diverses façons, notamment en offrant le service de l'Escouade jeunesse pendant l'été. Cette escouade est formée de jeunes qui sensibilisent d'autres jeunes à la santé et à la sécurité au travail.  Offrir aux jeunes travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l'Escouade jeunesse.	Nombre de jeunes travailleurs ayant assisté à une activité de sensibilisation animée par l'Escouade jeunesse	Direction régionale de la Capitale-Nationale
Rendre publiques les statistiques annuelles sur son site Internet.	Publication de nos données sur les programmes d'indemnisation et de réadaptation offerts aux personnes ayant été victimes d'un accident du travail.	Date de la publication	Vice-présidence aux opérations

**Actions relatives à l'accès aux services et aux documents**

**Obstacle priorisé : Lacunes physiques pour accéder aux établissements de la CNESST**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
S'assurer de la conformité des bureaux en matière d'accessibilité.	Produire une liste des actions réalisées en matière d'accessibilité pour chaque site faisant l'objet de travaux de transformation (au sens du Code de construction du Québec).	Liste produite	Direction de la gestion immobilière
S'assurer, au moment de l'achat ou de la location de biens, ou lors de l'attribution de contrats de services, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte selon les exigences à l'égard de l'article 61.3 du	Faire mention dans les <i>Règles et processus d'adjudication des contrats de la CNESST</i> que celle-ci favorise la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans son processus d'acquisition de biens et services.	Ajout de normes dans les <i>Règles et processus d'adjudication des contrats de la CNESST</i>	Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle



nouveau guide de l'OPHQ.			
--------------------------	--	--	--

**Obstacle priorisé : Inaccessibilité de certains moyens de diffusion de l'information de la CNESST**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Continuer à faciliter l'accès aux documents conformément à la <i>Politique gouvernementale sur l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.</i>	Poursuivre la mise à jour de la liste de l'ensemble des documents gouvernementaux disponibles en formats adaptés afin de la faire connaître aux personnes handicapées.  Actions réalisées pour faciliter l'accès aux documents publics aux personnes handicapées telles les adaptations de vidéos, de publicités, de formations et de documents.	Liste des documents  Demandes reçues et actions réalisées	Direction des communications et des relations publiques  Direction des communications et des relations publiques

**Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public**

**Obstacle priorisé : L'inaccessibilité des lieux et des postes de travail**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Fournir les services au regard de l'accessibilité des lieux de travail et de l'adaptation des postes de travail. (Adaptation de l'environnement de travail)	Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des personnes handicapées.	Nombre de demandes traitées	Direction de la gestion immobilière en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines

**Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Intégrer les personnes handicapées.	Souligner la Semaine des personnes handicapées.	Tenue d'activités	Direction des communications et des

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
			relations publiques

**Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité (suite)**

Objectifs	Activités	Indicateurs	Responsables
Intégrer les personnes handicapées (suite)	<p>Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées.</p> <p>Poursuivre l'embauche de personnes handicapées à la CNESST.</p> <p>Sensibiliser les gestionnaires concernant le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).</p> <p>Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans les sites Internet et intranet de la Commission.</p>	<p>Mise en ligne d'une actualité sur les meilleures pratiques à instaurer en matière de communication avec une personne handicapée.</p> <p>Taux de représentativité</p> <p>Communiqué à l'ensemble des gestionnaires</p> <p>Nombre de stages (PDEIPH) acceptés pour l'année en cours</p> <p>Diffusion du Plan d'action</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction des communications et des relations publiques</p>
Instaurer une approche ciblée, selon la réalité des personnes handicapées en poste.	<p>Améliorer nos pratiques concernant l'intégration des personnes handicapées et trouver des moyens d'adaptation raisonnables pour éliminer ou réduire certains obstacles.</p> <p>Faire connaître la coordonnatrice du plan d'action des personnes handicapées lors de l'embauche de nouveaux employés afin de mieux répondre à leurs besoins.</p>	<p>Demandes d'accommodement reçues et actions prises pour les traiter.</p> <p>Intégrer les coordonnées de la personne ressource dans notre guide d'intégration à l'intention des nouveaux employés de la CNESST.</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction générale des ressources humaines</p>
Coordonner les actions prévues au <i>Plan d'action à l'égard des</i>	Tenir, au besoin, des rencontres d'échanges avec le groupe de travail.	Tenue de rencontres ou d'échanges	Direction générale des ressources humaines

**Plan d'action à l'égard des personnes handicapées**  
**Plan d'action 2016**

---

<i>personnes handicapées</i> à la CNESST.			
--	--	--	--