



BILAN DU PLAN D'ACTION 2017

Bilan du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2017

À sa séance du 6 juin 2017, 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 2017 à l'égard des personnes handicapées*.

En conformité avec la loi et dans un souci de promouvoir ses actions auprès de ses clientèles internes et externes, la CNESST publie son plan d'action et le diffuse sur son site Web ainsi que dans son site intranet.

OBJECTIFS GLOBAUX 2017

- Maintenir la grande qualité des services offerts à l'ensemble de la clientèle de la CNESST, y compris les personnes handicapées;
- Comme employeur, miser sur une approche davantage ciblée, selon les réalités vécues et les besoins des membres du personnel présentant un handicap;
- Informer, sensibiliser et promouvoir les activités auprès des clientèles internes et externes à l'égard des personnes handicapées.

1. Actions relatives à la mission

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Former et sensibiliser le personnel en contact avec la clientèle	Outiller les nouveaux intervenants de la CNESST en matière de traitement de dossiers avec un travailleur ayant subi un accident menant à différents types d'incapacités : <ul style="list-style-type: none">• Former les nouveaux conseillers et conseillères en réadaptation dans la mise en place des mesures de réadaptation (adaptation de postes, 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;	Nombre de participants pour la formation <i>Initiation à la tâche en réadaptation</i>	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation	42 participants et participantes
Former et sensibiliser le personnel en				

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
contact avec la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> Former les nouveaux agents et agentes d'indemnisation spécialisés dans le traitement des dossiers de travailleurs ayant subi une lésion professionnelle entraînant l'incapacité auditive causée par le bruit. 	Nombre de participants pour la formation <i>Initiation au traitement des dossiers de surdité</i>	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation	2 participants* * La formation n'a eu lieu en début d'année que pour 2 participants, puisqu'elle a été suspendue en raison de la révision du contenu.
Sensibiliser notre clientèle et nos partenaires à l'importance d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire pour 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.			
	<ul style="list-style-type: none"> 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 (Escouade jeunesse)	1 152 établissements visités 1 705 présentations effectuées 20 558 travailleurs sensibilisés
Sensibiliser l'organisation sur les bonnes pratiques à instaurer à la suite de la réception de plaintes sur la qualité des services à l'égard des personnes handicapées	Tenir un registre et en informer la Direction générale des ressources humaines.	Nombre de plaintes reçues	Secrétariat général et plaintes sur la qualité	Aucune plainte n'a été reçue.
		Suivis effectués par la Direction générale des ressources humaines auprès des directions visées par les plaintes	Direction générale des ressources humaines	S. O.

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Poursuivre la mise en œuvre de nos mesures liées à notre secteur d'activité	Publication de nos données sur les programmes d'indemnisation et de réadaptation offerts aux personnes ayant été victimes d'un accident du travail	Rendre publiques les statistiques annuelles sur son site Web	Vice-présidence aux opérations et Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information	Les statistiques ont été diffusées à l'automne 2017 sur le site Web de la CNESST. Il s'agit de la diffusion du document <i>Statistiques annuelles 2016</i> , dans lequel on trouve notamment le volet financier des programmes de réparation.

2. Actions relatives à l'accès aux services et aux documents

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
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 <i>Code de construction du Québec</i>)	Liste produite	Direction générale de l'expertise immobilière	Liste produite; Pour le complexe Desjardins, possibilité d'avoir des bureaux adaptés aux fauteuils roulants; utilisation de poignées de type bec-de-cane; toilettes adaptées sur chaque étage.
Établir des liens de collaboration et de concertation entre le Comité directeur OPHQ-RBQ, composé de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) et de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), et les milieux concernés par les enjeux d'accessibilité et de sécurité	Participer au sein du Comité consultatif permanent sur l'accessibilité et la sécurité des bâtiments aux personnes handicapées	Nombre de rencontres auxquelles la CNESST a participé	Direction générale de l'expertise immobilière et Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation	La CNESST n'a pas pu assister à la rencontre qui s'est tenue le 23 février 2017.

<p>S'assurer, au moment de l'achat ou de la location de biens, ou lors de l'attribution de contrats de service, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte selon les exigences à l'égard de l'article 61.3 du nouveau guide de l'OPHQ</p>	<p>Lors des séances de formation 2017 de la clientèle sur le cadre légal et réglementaire, informer et sensibiliser la clientèle sur l'article 61.3 de la <i>Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale</i> sur la notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services.</p>	<p>Nombre de personnes formées</p>	<p>Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle</p>	<p>Depuis janvier 2017, 190 employés participant directement aux activités de gestion contractuelle ont assisté à la formation sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle. Cette formation était diffusée en salle ou par classe virtuelle.</p> <p>Tous les participants à la formation ont été sensibilisés à l'effet de favoriser la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans leurs acquisitions.</p>
--	---	------------------------------------	--	---

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
<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>Poursuivre la mise à jour de la liste de l'ensemble des documents gouvernementaux accessibles en formats adaptés pour la faire connaître aux personnes handicapées et diffuser la liste actuelle des documents recensés</p>	<p>Liste des documents</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques</p>	<p>Les publications en version accessible touchant tous les secteurs de la CNESST ont été recensées.</p> <p>Les graphistes de la Direction des communications et des relations publiques ont tous et toutes suivi une formation pour rendre les publications en format PDF accessibles aux lecteurs d'écran.</p> <p>Les publications (créations ou rééditions) sont évaluées au fur et à mesure dans le but de choisir le média approprié, soit HTML ou PDF, accessibles.</p>
	<p>Travaux en continu pour améliorer les standards d'accessibilité des sites Web</p>	<p>Améliorations apportées</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques</p>	<p>Les sites Web CNESST et les microsites SST, NT et ES répondent aux standards d'accessibilité sur le plan visuel.</p>

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

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

Objectifs	Mesures	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 générale de l'expertise immobilière, en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	Aucune demande reçue

3.2 Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
Intégrer les personnes handicapées	Élaborer un plan de communication à l'intention des personnes handicapées Faire valoir la réalité et les enjeux des personnes handicapées à l'interne	Dépôt du plan de communication	Direction des communications et des relations publiques et Direction générale des ressources humaines	Un plan de communication a été élaboré et mis en œuvre.
	<ul style="list-style-type: none"> Souligner la Semaine des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées dans l'intranet 	Tenue d'activités	Direction des communications et des relations publiques et Direction générale des ressources humaines	Trois (3) manchettes dans l'intranet les 1 ^{er} , 5 et 7 juin 2017 pour promouvoir la Semaine des personnes handicapées et une manchette le 1 ^{er} décembre pour promouvoir la Journée des personnes handicapées
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées 	Mise en ligne d'une actualité sur les meilleures pratiques à	Direction des communications et des relations	Manchette intranet du 7 juin

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
		instaurer en matière de communication avec une personne handicapée	publiques et Direction générale des ressources humaines	Promotion de 6 fiches de l'OPHQ sur des gestes à poser au quotidien Diffusion des affiches de la Semaine des personnes handicapées et de feuillets d'information dans tous les établissements de la CNESST
	<ul style="list-style-type: none"> Outiller le personnel de première ligne dans leurs interactions avec les clientèles handicapées 	Hyperlien permanent dans l'intranet pour le personnel de première ligne vers le site de formation de l'OPHQ « Je veux accueillir et servir tout le monde »	Direction des communications et des relations publiques	Durant l'été 2017, une formation était accessible dans l'intranet du personnel de première ligne à la Vice-présidence aux opérations pour les sensibiliser à l'adoption de bonnes pratiques avec la clientèle des personnes handicapées.
	<ul style="list-style-type: none"> Diffuser le <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</i> dans l'intranet 	Diffusion du <i>Plan d'action</i>	Direction des communications et des relations publiques	Manchette intranet et diffusion sur le site Web CNESST le 14 août 2017 et dépôt sur le site Web de l'OPHQ en août 2017
	Poursuivre l'embauche de personnes handicapées à la CNESST	Taux de représentativité	Direction générale des ressources humaines	Cinquante-sept (57) personnes handicapées, sur un effectif de 3 839 employés réguliers au 31 décembre 2017, ce qui représente un taux de 1,5 %, soit une augmentation de 0,1 % par rapport à 2016
	Sensibiliser les gestionnaires concernant le <i>Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées</i> (PDEIPH).	<p>Communiqué à l'ensemble des gestionnaires</p> <p>Nombre de stages (PDEIPH) acceptés pour l'année en cours</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction générale des ressources humaines</p>	<p>Diffusion d'un communiqué le 12 octobre 2017</p> <p>Deux (2) personnes engagées dans le cadre du programme</p>
Instaurer une approche ciblée, selon la réalité des	Améliorer nos pratiques concernant l'intégration des personnes handicapées et trouver des moyens	Demandes d'accommodement reçues et actions	Direction générale des ressources humaines	Aucune demande n'a été reçue en 2017.

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de situation
personnes handicapées en poste	d'adaptation raisonnables pour éliminer ou réduire certains obstacles	instaurées pour les traiter. Réalisation d'un sondage auprès du personnel ayant un handicap		Cette activité sera replanifiée au cours de l'année 2018.
Coordonner les actions prévues au <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</i> à la CNESST	Tenir, au besoin, des rencontres d'échange avec le groupe de travail	Nombre de rencontres	Direction générale des ressources humaines	Mise en place du nouveau comité de travail permanent des personnes handicapées Douze (12) personnes en font partie, dont la coordonnatrice des services aux personnes handicapées Une rencontre de démarrage a eu lieu le 30 novembre 2017, au cours de laquelle des représentantes de l'OPHQ sont venues présenter leur organisme et les obligations liées à la réalisation des plans d'action.
Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques*	Participer au programme de recherche Schola Mira, qui offre un service d'intervention auprès des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme ou autres troubles développementaux	Accompagnement d'un chien MIRA par une employée et sa famille	Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle	Une employée s'est engagée depuis novembre 2017 à participer au projet de recherche sur l'effet du chien dans la vie des enfants atteints du trouble du spectre de l'autisme. Ainsi, depuis le 27 novembre, le chien accompagne la famille, tant à la maison qu'au lieu de travail de l'employée et, à l'occasion, à celui de son conjoint.

* Cet objectif a été ajouté en cours d'année puisqu'une employée a accepté de participer à ce programme de recherche au bénéfice des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme.