



PLAN D'ACTION 2018-2020

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
- Comité de travail permanent des personnes handicapées (CTPPH).....	7
Bilan du plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail	7
Adoption et diffusion du <i>Plan d'action 2018-2020</i> de la CNESST	8
Objectifs globaux 2018-2020.....	8
- Actions relatives à la mission	8
- Actions relatives à l'accès aux services et aux documents.....	10
Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public	14

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.

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.

De manière à se conformer à l'exigence de la loi, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) présente son *Plan d'action 2018-2020* ainsi que les mesures prévues relativement à celui-ci.

Le nouveau plan d'action triennal de la CNESST couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020. Il vise les personnes handicapées, qu'elles soient clientes ou employées de la CNESST. Ce plan d'action spécifie les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées et présente les mesures envisagées pour les prochaines années pour réduire ou 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.

Dans la présente définition, il est important de mentionner que nous faisons référence aux personnes présentant tous types de handicaps, tant ceux liés aux incapacités physiques qu'aux incapacités intellectuelles.

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^{er} janvier 2018, elle comptait un peu plus de 4 700 employés, assurant sa présence sur tout le territoire québécois par l'intermédiaire d'une trentaine d'établissements en région, de son centre administratif à Montréal ainsi que de 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. Elle s'engage 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 clientèles avec rapidité et courtoisie. Elle tient compte des commentaires, des opinions et des suggestions qu'elles expriment pour être en mesure d'adapter ses services à leurs besoins et d'élaborer pour elles 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 assure le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec.

Pour ce faire, elle :

- favorise 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.

Pour en savoir davantage, la *Déclaration de services* de la CNESST peut être consultée sur son portail, à l'adresse www.cnesst.gouv.qc.ca.

ENGAGEMENT DE LA COMMISSION

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

À cet effet, un comité de travail permanent a été mis à contribution dans son élaboration. Le mandat de ce comité vise à proposer et à mettre en œuvre des améliorations à apporter à la CNESST pour favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, et ce, qu'elles soient clientes ou employées de notre organisme.

Particulièrement, dans la mise en œuvre de ses actions, le comité souhaite 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 annuelle en cette matière.

COORDINATION

Le rôle de coordonnatrice des services aux personnes handicapées est assuré par :

Madame Audrey Lessard

Directrice de la performance RH

Direction générale des ressources humaines

524, rue Bourdages, bureau 370

Québec (Québec) G1M 1A1

La coordination des travaux du Comité de travail permanent des personnes handicapées (CTPPH) est assurée par :

Monsieur François Gaumont

Conseiller stratégique

Direction de la performance RH

Direction générale des ressources humaines

524, rue Bourdages, bureau 370

Québec (Québec) G1M 1A1

Courriel : francois.gaumont@cnesst.gouv.qc.ca

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT DES PERSONNES HANDICAPÉES (CTPPH)

Ce comité de travail est composé d'un coordonnateur et de représentants provenant des unités administratives suivantes :

- PCACD – Bureau de la présidente du conseil d'administration et chef de la direction;
- VPFA – Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle;
- VPRIMI – Direction générale de l'expertise immobilière;
- VPPEC – Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation;
- VPFA – Direction générale des ressources humaines;
- PCACD – Direction des communications et des relations publiques;
- VPO – Direction régionale de la Capitale-Nationale;
- PCACD – Secrétariat général et plaintes sur la qualité;
- VPES – Direction de la planification, du développement et du soutien aux clientèles;
- VPNT – Direction des opérations – Laval, Laurentides, Abitibi et Outaouais;
- VPO – Direction du conseil stratégique et du soutien aux opérations en réparation.

BILAN DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

La CNESST réalise annuellement un bilan de son plan d'action qui est déposé au comité de direction et transmis également à l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), comme le stipule la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Le document peut être consulté sur le site Web de la CNESST et sur celui de l'OPHQ.

ADOPTION ET DIFFUSION DU *PLAN D'ACTION 2018-2020*

À sa séance du 24 avril 2018, la présidente du conseil d'administration et chef de la direction de la CNESST et le comité de direction ont approuvé le *Plan d'action 2018-2020* 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 2018-2020

- Maintenir la grande qualité de services offerts à l'ensemble de la clientèle de la CNESST, y compris les personnes handicapées;
- Comme employeur, miser sur une approche plus ciblée, selon les réalités vécues et les besoins des employés 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	2018	2019	2020
1.1.1 Former et sensibiliser le personnel en contact avec les clients	<p>Outiller les nouveaux intervenants de la CNESST en matière de traitement de dossiers avec des travailleurs ayant subi un accident menant à différents types d'incapacités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former les nouveaux conseillers 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 	Nombre de participants pour la formation <i>Initiation à la tâche en réadaptation</i> .	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation	x	x	x

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
	un accident du travail menant à une incapacité physique, psychique ou neurologique.					
1.1.1 Former et sensibiliser le personnel en contact avec les clients à la réalité et aux enjeux des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Outiller le personnel en contact avec les clientèles handicapées. 	Ajout d'un hyperlien dans l'intranet de la CNESST (dans les sections « Gestionnaire » et « Employé ») vers la formation <i>Je veux accueillir et servir tout le monde</i> , sur le site de l'OPHQ	Direction des communications et des relations publiques, en collaboration avec la Vice-présidence aux opérations, la Vice-présidence aux normes du travail et la Vice-présidence à l'équité salariale	x	x	x
1.1.2 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.	<ul style="list-style-type: none"> Offrir aux jeunes travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l'Escouade jeunesse. 	Nombre d'établissements visités Nombre de présentations effectuées Nombre de travailleurs sensibilisés	VPO – Escouade jeunesse	x	x	x
	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir le programme Éducation en prévention dans le milieu scolaire. 	Nombre d'écoles et de projets présentés dans le volet Défi prévention jeunesse Nombre d'écoles et de projets présentés dans le programme Sécurité premier emploi Nombre de jeunes sensibilisés	VPO – Escouade jeunesse	x	x	x
1.1.3 Sensibiliser le personnel sur les bonnes pratiques à instaurer à la suite de la réception de plaintes sur la qualité des services aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Tenir un registre et en informer la DGRH. 	Nombre de plaintes reçues	Secrétariat général et plaintes sur la qualité	x	x	x
		Suivis effectués par la DGRH auprès des directions visées par les plaintes	Direction générale des ressources humaines	x	x	x

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
1.1.4 Poursuivre la mise en œuvre de nos mesures liées à notre secteur d'activité	<ul style="list-style-type: none"> Publier les 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, avec la collaboration de la Direction de la comptabilité et de la gestion de l'information	x	x	x

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	2018	2019	2020
2.1.1 S'assurer de la conformité des bureaux en matière d'accessibilité	<ul style="list-style-type: none"> 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	x	x	x
2.1.2 Intégrer dans les normes d'aménagement des lignes directrices en ce qui a trait à l'adaptation des espaces de travail et des espaces publics pour les personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les intervenants au comité de révision des normes sur la réalité et les besoins des personnes handicapées. 	Présence dans les différentes itérations des documents de conditions minimales à respecter	Direction générale de l'expertise immobilière	x	x	x

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
<p>2.1.3</p> <p>Intégrer des étapes de contrôle dans la planification des projets immobiliers pour s'assurer du respect des normes d'aménagement des espaces pour les personnes handicapées</p>	<ul style="list-style-type: none"> Préparer des gabarits de validation pour la gestion des projets. 	<p>Documents de validation déposés</p>	<p>Direction générale de l'expertise immobilière</p>	x		
<p>2.1.4</p> <p>Procéder au suivi du Projet immobilier D'Estimauville (PIE) en lien avec les actions effectuées pour répondre aux normes d'adaptation pour le nouveau siège social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser le gabarit créé. 	<p>Document rempli et déposé</p>	<p>Direction générale de l'expertise immobilière</p>	x	x	x
<p>2.1.5</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participer au sein du Comité consultatif permanent sur l'accessibilité et la sécurité des bâtiments aux personnes handicapées. 	<p>Nombre de rencontres auxquelles la CNESST a participé</p>	<p>Direction générale de l'expertise immobilière, en collaboration avec la Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation</p>	x	x	x

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
<p>2.1.6 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Informer le personnel concerné du Service de la gestion contractuelle et soutien aux frais d'administration (SGCSFA) sur les moyens permettant de favoriser la prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services : <ul style="list-style-type: none"> ○ faire la promotion du bulletin semestriel l'Approvisionnement accessible de l'OPHQ offrant des renseignements et des outils en lien avec l'achat de la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées, ○ former le personnel visé par les règles d'approvisionnement accessible aux personnes handicapées. 	<p>Diffusion du bulletin auprès du personnel concerné du SGCSFA</p> <p>Nombre d'employés formés</p>	<p>Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle</p> <p>Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle</p>	<p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p>x</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Lors des séances de formation du personnel sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle, les informer et les sensibiliser 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 	<p>Nombre de séances de formation tenues</p>	<p>Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
	notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services.					

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
2.2.1 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>	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à rendre accessibles les publications créées ou mises à jour par la DCRP; S'assurer que les sites Web et les microsites répondent aux standards d'accessibilité selon les capacités technologiques disponibles. 	<p>Nombre de publications rendues accessibles</p> <p>Liste des améliorations apportées (en continu)</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques</p> <p>Direction des communications et des relations publiques</p>	x	x	x
				x	x	x

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

3.1 Obstacle priorisé : Inaccessibilité des lieux et des postes de travail

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
3.1.1 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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	x	x	x

3.2 Obstacle priorisé : Discrimination et manque de visibilité

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
3.2.1 Intégrer les personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> • Faire valoir la réalité et les enjeux des personnes handicapées auprès du personnel : <ul style="list-style-type: none"> ○ sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées lors de la Semaine des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées dans l'intranet, ○ diffuser le <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</i> dans l'intranet, ○ création et mise en ligne d'une fiche intranet CNESST dans les sections « Gestionnaire » et « Employé » pour informer ceux-ci sur la réalité des personnes handicapées, ○ promouvoir la mise en place et le mandat du comité CTPPH en créant une fiche dans l'intranet CNESST, ○ souligner la Semaine des personnes handicapées et la 	<p>Nombre de manchettes intranet</p> <p>Diffusion du plan d'action</p> <p>Date de mise en ligne des fiches intranet</p> <p>Date de mise en ligne d'une fiche intranet</p> <p>Nombre de messages sur les médias sociaux</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques, en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines</p>	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p>x</p>

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
<p>3.2.1</p> <p>Intégrer les personnes handicapées (suite)</p>	<p>Journée internationale des personnes handicapées,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ diffuser le <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées</i> sur le site Web et sur les comptes de médias sociaux de la CNESST; • Intégrer des considérations pour les personnes handicapées dans l'analyse des demandes de commandites; • Poursuivre l'embauche de personnes handicapées à la CNESST; • Sensibiliser les gestionnaires au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH); • Instaurer des mesures d'accompagnement au cours des processus de qualification favorisant l'accessibilité des personnes handicapées. 	<p>Diffusion du plan d'action</p> <p>Nombre de demandes de commandites analysées intégrant les considérations pour les personnes handicapées</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>Dépôt d'un bilan annuel précisant les mesures utilisées chaque année lors des processus de qualification</p>	<p>Direction des communications et des relations publiques</p> <p>Direction générale des ressources humaines</p>	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
3.2.2 Instaurer une approche ciblée, selon la réalité des personnes handicapées en poste	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer nos pratiques concernant l'intégration des personnes handicapées et trouver des moyens d'adaptation raisonnables pour éliminer ou réduire certains obstacles; Obtenir la collaboration d'employés handicapés dans le suivi du plan d'action et des mesures mises en œuvre. 	<p>Demandes d'accommodement reçues et actions mises en place pour les traiter</p> <p>Réalisation d'un sondage auprès du personnel ayant un handicap</p> <p>Intégrer une personne handicapée au sein du comité permanent à la suite du sondage</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p>	x	x	x
3.2.3 Coordonner les actions prévues au <i>Plan d'action à l'égard des personnes handicapées à la CNESST</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tenir, au besoin, des rencontres d'échanges avec le comité de travail; Faire connaître les actions du comité. 	<p>Nombre de rencontres</p> <p>Nombre de communiqués ou d'actualités dans l'intranet</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction générale des ressources humaines, en collaboration avec la Direction des communications et des relations publiques (DCRP)</p>	x	x	x
3.2.4 Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques	<ul style="list-style-type: none"> 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 d'autres troubles développementaux. 	<p>Accompagnement d'un chien MIRA par une employée et sa famille</p>	<p>Direction de la programmation budgétaire et de la gestion contractuelle</p>	x		
3.2.5 Établir des liens de collaboration et de concertation avec les partenaires de divers milieux (communautaires, entreprises, organismes, publics et	<ul style="list-style-type: none"> Participer à l'assemblée des partenaires; Participer à la communauté de praticiens et praticiennes. 	<p>Participation aux rencontres</p> <p>Participation aux rencontres</p>	<p>Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation</p>	x	x	x

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées
Plan d'action 2018-2020

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
ministères, milieu clinique, milieu d'enseignement et de recherche, milieu municipal et milieu culturel) en participant à une initiative de recherche intersectorielle <i>Société inclusive</i>						