

Le 19 mai 2021

[Redacted]

Objet : Demande d'accès du 22 mars 2021
N/D : 216062DAJ

Monsieur,

La présente fait suite à votre demande du 22 mars dernier, laquelle visait à obtenir :

- Copie du dernier Plan d'action ;
- Toutes les politiques concernant l'accès aux documents pour les personnes handicapées ;
- La raison pour laquelle la CNESST n'a pas réussi à répondre à votre demande de transmettre les documents en PDF RTF USB.

Nous vous informons que le *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées* est disponible sur notre site internet. Ce document peut être consulté à l'adresse suivante :

[Plan d'action à l'égard des personnes handicapées | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

Afin de faciliter la consultation de ce document, nous vous joignons également une copie de celui-ci en version PDF et RTF. Il s'agit du seul document que nous avons retracé en réponse aux deux premiers points de votre demande.

De plus, le nouveau *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2023* sera publié prochainement sur notre site internet. Vous pourrez donc le consulter dès sa sortie en utilisant le lien suivant, le tout en vertu de l'article 13 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la « Loi sur l'accès »):

[Formulaire et Publications | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](#)

En ce qui concerne le dernier point de votre demande, nous vous précisons que la Loi sur l'accès s'applique uniquement aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, en vertu de l'article 1.

Nous avons fait les démarches afin de vérifier la possibilité de transférer les documents en OCF/RTF. Malheureusement, nous n'avons pas les technologies nécessaires pour effectuer le transfert en OCF. Nous vous transmettons donc les documents demandés en version PDF, soit la version officielle que nous détenons, et une copie en RTF uniquement à des fins d'accommodement.

Nous joignons également une copie de l'accusé réception produit à la suite de la réception de votre demande.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,



Paméla Bélanger Lapointe, Avocate
Pamela.BelangerLapointe@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418 266-4900, poste 7279
Télec. : 418 528-7245

PBL/el

p.j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre A-2.1

**LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES
ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS
PERSONNELS**

CHAPITRE I
APPLICATION ET INTERPRÉTATION

1. La présente loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l'organisme public ou par un tiers.

Elle s'applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

1982, c. 30, a. 1.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE II ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I DROIT D'ACCÈS

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;

2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;

3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

PLAN D'ACTION 2018-2020

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail
cnesst.gouv.qc.ca

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

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 (CTTPH).....	7
Bilan du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.....	7
Adoption et diffusion du Plan d'action 2018-2020 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.

Afin de 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.

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 identifie les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées et présente les mesures envisagées pour les prochaines années 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.

Dans la présente définition, il est important de mentionner que nous faisons référence aux personnes présentant tout type de handicap, tant ceux liés aux incapacités physiques qu'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 2020, la CNESST comptait environ 4850 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 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 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;
- prétons 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.gouv.qc.ca

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

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 Marie-Andrée Gauthier
Directrice du service de l'administration
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 :

Madame Joëlle Ouellet Bélanger
Analyste RH
Service de l'administration
Direction générale des ressources humaines
524, rue Bourdages, bureau 370
Québec (Québec) G1M 1A1
Courriel : joelle.ouellet-belanger@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 :

- VPF - Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle
- VPAC - Direction générale des ressources humaines, Direction générale des communications et Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle
- VPIRT – Bureau de la vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail, Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation et Direction générale du conseil et du soutien aux opérations
- PCACD – Direction de la planification, de la performance et de l'innovation et Secrétariat général et plaintes sur la qualité
- VPES - Direction de la planification, du développement et du soutien aux clientèles
- VPNT – Service du conseil et de la gouvernance
- VPTN – Direction générale du portefeuille d'investissements
- VPP – Escouade jeunesse

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), tel que 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 dans son site Web ainsi que sur son site intranet.

Le plan d'action est également disponible en médias adaptés sur demande.

OBJECTIFS GLOBAUX 2018-2020

- 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 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 dossier avec un travailleur 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 	Nombre de participants pour la formation « Initiation à la tâche en réadaptation ».	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation.	20	21	22

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
<p>1.1.2</p> <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.</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outiller le personnel en contact avec les clientèles handicapées. 	<p>Ajout d'un hyperlien dans l'intranet de la CNESST (dans les sections Gestionnaire et Employé) vers le guide d'information sur les services accessibles « Mieux accueillir les personnes handicapées » sur le site de l'OPHQ</p>	<p>Direction générale des communications</p>	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux jeunes travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l'Escouade jeunesse. • Promouvoir le Programme Éducation en prévention dans le milieu scolaire. 	<p>Nombre d'établissements visités. Nombre de présentations effectuées Nombre de travailleurs sensibilisés</p>	<p>VPP - Escouade Jeunesse</p>	X	X	X
		<p>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</p>	<p>VPP - Escouade Jeunesse</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
	<ul style="list-style-type: none"> Offrir aux jeunes en milieu scolaire une activité de sensibilisation 	Nombre d'établissements scolaires visités par le conférencier Jonathan Plante, accidenté du travail	Direction générale des communications	20	20	20
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. 	<p>Nombre de plaintes reçues</p> <p>Suivis effectués par la DGRH auprès des directions visées par les plaintes</p>	Secrétariat général et plaintes sur la qualité Direction générale des ressources humaines	X	X	X
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 internet.	Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail avec la collaboration de la Direction générale 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 Code de construction du Québec). 	Liste produite	Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle	X	X	X
2.1.4 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.	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser le gabarit développé. 	Document rempli et déposé	Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle	X	X	X
2.1.5 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.	<ul style="list-style-type: none"> Participer au sein du <i>Comité consultatif permanent sur l'accessibilité et la sécurité des bâtiments aux personnes handicapées.</i> 	Nombre de rencontres auxquelles la CNESST a participé.	Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle en collaboration avec la 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

<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'OPHC.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informer le personnel concerné de la Direction de la gestion contractuelle et soutien aux frais d'administration (DGCSFA) 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. • 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 notion de prise en compte des besoins des personnes handicapées dans les acquisitions de biens et de services. 	<p>Diffusion du bulletin auprès du personnel concerné de la DGCSFA</p> <p>Nombre d'employés formés</p> <p>Nombre de séances de formation tenues</p>	<p>Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle</p> <p>Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle</p> <p>Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>
---	--	---	---	----------------------------	----------------------------

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
<p>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></p>	<ul style="list-style-type: none"> Continuer à rendre accessibles les publications créées ou mises à jour par la DGC. S'assurer que les sites Web et les microsites répondent aux standards d'accessibilité selon les capacités technologiques disponibles. Former les employés concernés par la production de contenu accessible 	<p>Nombre de publications rendues accessibles</p> <p>Liste des améliorations apportées (en continu)</p> <p>Nombre d'employés qui ont suivi une formation portant sur les normes web en matière d'accessibilité et leur mise en pratique</p>	<p>Direction générale des communications</p> <p>Direction générale des communications</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>

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	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 et matérielle 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 la Journée handicapées et la Journée 	Nombre de manchettes intranet	Direction générale des communications en collaboration avec la 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			
			2	2	2	2
3.2.1 Intégrer les personnes handicapées (suite)	internationale des personnes handicapées dans l'intranet.					
	<ul style="list-style-type: none"> o Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet. o Création et mise en ligne d'une fiche intranet CNESST dans la section Gestionnaire et Employé afin de les informer sur la réalité des personnes handicapées. o Promouvoir la mise en place et le mandat du comité CTPH en créant une fiche dans l'intranet CNESST. o Souligner la Semaine des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées. o Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées sur le site internet et sur les médias sociaux de la CNESST. 	Diffusion du Plan d'action	X			
		Date de mise en ligne des fiches intranet	X			
		Date de mise en ligne d'une fiche intranet	X			
		Nombre de messages sur les médias sociaux	X	X		
		Diffusion du Plan d'action	X	X		
	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des considérations pour les personnes handicapées dans l'analyse des demandes de commandites. 	Nombre de demandes de commandites analysées intégrant les considérations pour les personnes handicapées	X	X		
	Direction générale des communications					

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

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsables	2018	2019	2020
	<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre l'embauche de personnes handicapées à la CNESST. Sensibiliser les gestionnaires concernant le 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. Soutenir les gestionnaires en élaborant un <i>Guide de soutien à l'embauche et à l'intégration des personnes handicapées</i> 	<p>Taux de représentativité</p> <p>Communiqué à l'ensemble des gestionnaires Nombre de stages (PDEIPH) acceptés pour l'année en cours</p> <p>Dépôt d'un bilan annuel identifiant les mesures utilisées chaque année lors des processus de qualification</p> <p>Diffusion du guide à l'ensemble des gestionnaires</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p>	X	X	X
3.2.2 Instaurer une approche ciblée, selon la réalité des personnes handicapées	<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. 	<p>Demandes d'accommodement reçues et actions prises pour les traiter.</p> <p>Réalisation d'un sondage auprès du personnel ayant un handicap</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</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
	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir la collaboration d'employés handicapés dans le suivi du Plan d'action et des mesures mises en œuvre. 	Intégrer une personne handicapée au sein du comité permanent à la suite du sondage		X	X	X
3.2.3 Coordonner les actions prévues au Plan d'action à l'égard des personnes handicapées à la CNESST	<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 actualités sur l'intranet</p>	<p>Direction générale des ressources humaines</p> <p>Direction générale des ressources humaines en collaboration avec la Direction générale des communications</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 autres troubles développementaux. 	Accompagnement d'un chien MIRA par une employée et sa famille	Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle	X	X	X
3.2.5 Établir des liens de collaboration et de concertation avec les partenaires de divers milieux (communautaires, entreprises, organismes, publics et ministères, milieu clinique, milieu d'enseignement et de recherche, milieu municipal et milieu culturel)	<ul style="list-style-type: none"> Participer à divers comités 	Participation aux rencontres	<p>Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation</p> <p>Direction générale des ressources humaines</p>	X	X	X