

BILAN 2024 – PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2026





TABLE DES MATIÈRES

Adoption et diffusion du plan d’action à l’égard des personnes handicapées 2024-2026	2
Objectifs globaux.....	2
Bilan annuel du plan d’action à l’égard des personnes handicapées	2
Mesures supplémentaires réalisées	2
Engagement de la CNESST.....	3
Coordination	3
Comité de travail permanent des personnes handicapées.....	4
Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées	5
1. Actions relatives à la mission	6
1.1 Obstacle priorisé : manque de sensibilisation visant la clientèle externe.....	6
2. Actions relatives à l’accès aux services et aux documents	10
2.1 Obstacle priorisé : lacunes physiques pour accéder aux établissements de la CNESST.....	10
2.2 Obstacle priorisé : inaccessibilité de certains moyens de diffusion de l’information de la CNESST	13
3. Actions et adaptations à titre de gestionnaire d’un organisme public.....	16
3.1 Obstacle priorisé : inaccessibilité des lieux et des postes de travail	16
3.2 Obstacle priorisé : discrimination et manque de visibilité	18
Mise à jour du plan d’action à l’égard des personnes handicapées 2024-2026	23



ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2026

À sa séance du 7 mai 2024, la présidente-directrice générale (PDG) de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a approuvé le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2026. En conformité avec la loi et dans un souci de promouvoir ses actions auprès des clientèles internes et externes, la CNESST diffuse son plan d'action sur son site Web et sur son site intranet.

OBJECTIFS GLOBAUX

- Maintenir la grande qualité des services offerts à l'ensemble de la clientèle de la CNESST, incluant les personnes en situation de handicap.
- Comme employeur, miser sur une approche plus ciblée, basée sur les réalités vécues et les besoins des membres du personnel présentant une situation de handicap.
- Informer, sensibiliser et promouvoir les activités à l'égard des personnes en situation de handicap auprès des clientèles internes et externes.

BILAN ANNUEL 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 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 présent document trace le bilan de l'année 2024 du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024-2026.

MESURES SUPPLÉMENTAIRES RÉALISÉES

En 2024, la CNESST a réalisé des actions qui n'étaient initialement pas prévues à son plan :

- Animation d'une formation sur les normes du travail à l'Association du syndrome de Usher du Québec en mars 2024.
- Élaboration d'un guide d'orientations internes pour la présence d'un chien d'assistance sur le lieu de travail en avril 2024.



ENGAGEMENT DE LA CNESST

La CNESST 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 en situation de handicap. À cet effet, un comité de travail permanent a été mis à contribution. 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 en situation de handicap, et ce, qu'elles soient clientes ou employées.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ses actions, le comité souhaite circonscrire les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap au sein de la CNESST, s'enquérir des difficultés vécues par les personnes en situation de handicap dans leur secteur, proposer des mesures pour les plans d'action à venir et finalement, participer à la reddition de comptes annuelle en cette matière.

COORDINATION

Le rôle de la coordonnatrice des services aux personnes en situation de handicap est assuré par :

Audrey Lessard
Directrice générale des ressources humaines
1600, av. D'Estimauville, 1^{er} étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7

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

Janie Longuepée
Conseillère en équité, diversité et inclusion
1600, av. D'Estimauville, 1^{er} étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7

janie.longuepee@cnesst.gouv.qc.ca



COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Ce comité de travail est composé d'une coordonnatrice et de personnes représentant les unités administratives suivantes :

- Bureau de la présidence-direction générale
 - Direction générale de la performance et de l'innovation et Secrétariat général et Bureau des plaintes sur la qualité des services
- Vice-présidence à l'administration et aux communications
 - Direction générale des ressources humaines, Direction générale des communications et Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle
- Vice-présidence à la prévention
 - Direction générale des opérations en prévention-inspection - Capitale-Nationale et Réseau régional et Direction générale des partenariats, des compétences et du conseil stratégique
- Vice-présidence à l'équité salariale
 - Service du greffe et de la gouvernance
- Vice-présidence à l'indemnisation et à la réintégration au travail
 - Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation
- Vice-présidence aux finances
 - Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle
- Vice-présidence aux normes du travail
 - Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat

Une employée en situation de handicap a également intégré le comité en 2019.



ACCÈS AUX DOCUMENTS ET AUX SERVICES OFFERTS AU PUBLIC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

La CNESST est assujettie à la politique *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* qui a pour but de mettre en place au sein de l'administration publique toutes les conditions qui permettent aux personnes handicapées d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public. Cette politique engage la CNESST à rendre compte des éléments suivants :

1. Le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
2. Les mesures d'accommodement dont elle s'est dotée pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès aux documents et aux services.

Plaintes

En 2024, la CNESST a reçu une plainte en lien avec l'accès aux documents et aux services qu'elle offre au public. À la suite de l'analyse effectuée, le Bureau des plaintes sur la qualité des services de la CNESST a conclu que la direction générale concernée avait respecté les orientations découlant du règlement d'application de la *Loi visant à aider les victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*. La CNESST a informé le ministère de la Justice, qui est responsable de cette loi, de la plainte.



1. ACTIONS RELATIVES À LA MISSION

1.1 Obstacle priorisé : manque de sensibilisation visant la clientèle externe

1.1.1 Former et sensibiliser le personnel en contact avec la clientèle en situation de handicap			
Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Former et outiller les nouvelles conseillères et les nouveaux conseillers en réadaptation dans l'évaluation des besoins des travailleuses et travailleurs, ayant des séquelles permanentes physiques ou psychiques, et la mise en place de mesures de réadaptation appropriées à leur situation.	Nombre de personnes participantes pour la formation « Initiation à la tâche en réadaptation ».	Direction générale de l'indemnisation et de la réadaptation	Réalisée 24 nouvelles conseillères et nouveaux conseillers en réadaptation ont été formés en 2024.
Outiller le personnel en contact avec les clientèles en situation de handicap.	Maintien à jour de l'hyperlien sur l'intranet de la CNESST (dans les sections Gestionnaires et Employé) vers l'autoformation Mieux accueillir les personnes handicapées sur le site de l'OPHQ.	Direction générale des communications	Réalisée L'hyperlien est à jour dans les deux sections de l'intranet (Gestionnaire et Employé).



1.1.2 Sensibiliser la clientèle et les partenaires à l’importance d’assurer un environnement de travail sain et sécuritaire afin de prévenir le développement d’incapacités chez les travailleuses et travailleurs.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Offrir aux travailleuses et travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l’Escouade prévention nouveaux travailleurs.	Nombre d’employeurs. Nombre de présentations effectuées. Nombre de personnes sensibilisées.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention	Réalisée 1 167 employeurs ou représentantes et représentants rencontrés 877 présentations effectuées. 9 091 personnes sensibilisées.
Offrir des séances d’information aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires.	Nombre d’employeurs. Nombre de séances d’information effectuées. Nombre de personnes sensibilisées.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention	Réalisée 314 séances d’information effectuées 3 567 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sensibilisés.
Offrir des activités de sensibilisation sur les risques psychosociaux dans les milieux de travail.	Nombre d’employeurs. Nombre de présentations effectuées.	Vice-présidence à la prévention	Réalisée 6 802 employeurs.



	Nombre de personnes sensibilisées.	Conseillères et conseillers en prévention	1 591 présentations effectuées. 14 465 personnes sensibilisées.
Promouvoir le Programme Kinga dans le milieu scolaire.	Nombre de jeunes sensibilisés. Nombre d'écoles participantes au niveau primaire et au niveau secondaire.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention	Réalisée Au cours de l'année scolaire 2023-2024, 65 353 jeunes ont participé au programme. 589 écoles participantes au niveau primaire et 102 au niveau secondaire.
Offrir aux élèves du niveau secondaire effectuant les parcours de formation axés sur l'emploi un atelier de sensibilisation animé par une agente et ou agent de prévention de l'Escouade prévention en milieu scolaire.	Nombre d'établissements scolaires visités. Nombre de présentations effectuées. Nombre d'élèves sensibilisés.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention avec la collaboration de la Direction générale de la comptabilité et de la gestion de l'information	Réalisée 153 enseignantes et enseignants rencontrés. 228 présentations effectuées. 1 222 d'élèves sensibilisés.



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 le 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	Réalisée Les statistiques ont été diffusées à l’automne 2024. https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/statistiques-annuelles
--	---	--	--



2. ACTIONS RELATIVES À L’ACCÈS AUX SERVICES ET AUX DOCUMENTS

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

2.1.1 S’assurer de la conformité des bureaux en matière d’accessibilité.			
Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
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	Réalisée En 2024, plusieurs actions ont permis d’améliorer l’accessibilité physique pour les personnes en situation de handicap, notamment : • De nouveaux accueils munis de comptoirs à deux niveaux pour un poste de consultation à la clientèle. • De nouveaux systèmes d’ouverture automatique des portes sans contact. • De nouvelles toilettes universelles construites. • Amélioration des dégagements dans certains corridors et allées de circulation. • Des fours micro-ondes, un comptoir et un évier installés à une hauteur adaptée. • Des claviers de verrouillage à code installés à la hauteur réglementaire dans des vestiaires.



2.1.2 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’OPHQ et les milieux concernés par les enjeux d’accessibilité et de sécurité.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
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 matérielle	Réalisée Participation à la rencontre du comité du 11 novembre 2024.

2.1.3 S’assurer, au moment de l’achat ou de la location de biens, ou lors de l’attribution de service, que les besoins des personnes handicapées sont pris en compte selon les exigences à l’égard de l’article 61.3 de la loi assurant l’exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Sensibiliser le personnel du Service de la gestion	Nombre de membres du personnel sensibilisés.	Direction générale de la gestion	En continu



contractuelle aux règles d’approvisionnement accessible.		budgétaire et contractuelle	Deux nouveaux membres du personnel formés en 2024.
Maintenir une réflexion concernant la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap dans le document de stratégie d’appel d’offres.	Section dans la fiche de stratégie d’acquisition de la Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle.	Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle	Réalisée La réflexion est présente dans la fiche de stratégie d’acquisition.
Lors des séances de formation des membres du personnel sur le cadre légal et réglementaire en gestion contractuelle, les informer et les sensibiliser sur la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap dans les acquisitions de biens et de services en lien avec l’article 61.3.	Nombre de séances de formation tenues.	Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle	En continu La formation est maintenant disponible en tout temps dans le système de gestion des apprentissages.



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

2.2.1 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.			
Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Continuer à rendre accessibles les publications créées ou mises à jour par la Direction générale des communications.	Nombre de publications rendues accessibles.	Direction générale des communications	En continu En 2024, 8 publications accessibles ont été produites.
Former les membres du personnel concernés par la production de contenu accessible.	Nombre de membres du personnel qui ont suivi une formation portant sur les normes Web en matière d’accessibilité et leur mise en pratique. Nombre de téléchargements de l’aide-mémoire sur l’accessibilité disponible dans l’intranet Employé.	Direction générale des communications	En continu Deux nouvelles personnes formées en 2024. 21 téléchargements de l’aide-mémoire sur l’accessibilité en 2024.



S'assurer que les sites Web et les microsites répondent aux standards d'accessibilité selon les capacités technologiques disponibles.	Liste des améliorations apportées (en continu).	Direction générale des communications	En continu Le site Internet de la CNESST et les microsites répondent aux standards d'accessibilité. En 2021, 8 personnes ayant un handicap visuel ont participé à des tests utilisateurs concernant la navigation et la recherche d'informations sur le nouveau site Internet.
Sensibiliser l'ensemble du personnel sur la communication adaptée aux personnes ayant un faible niveau de compétence en littératie.	Nombre de manchettes ou d'outils promus sur le sujet de la littératie.	Direction générale des communications en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	Réalisée Guide sur les personnes en situation de handicap qui comprend des conseils sur la communication adaptée partagé en décembre 2024 dans l'intranet.
Ajouter à la déclaration de services de la CNESST une mention selon laquelle des mesures d'accommodement seront prises pour fournir de la documentation en format adapté aux personnes en situation de handicap.	Ajout de la mention dans la déclaration de services.	Direction générale de la performance et de l'innovation	Réalisée Mention ajoutée en 2024.



Tenir un registre des plaintes sur la qualité des services aux personnes en situation de handicap et effectuer un suivi.	Nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au publication pour les personnes handicapées. Suivis effectués par la Direction générale des ressources humaines auprès des directions visées par les plaintes.	Secrétariat général et Bureau des plaintes sur la qualité des services Direction générale des ressources humaines	En continu En 2024, la CNESST a reçu une plainte en lien avec l'accès aux documents et aux services qu'elle offre au public. À la suite de l'analyse effectuée, le Bureau des plaintes sur la qualité des services de la CNESST a conclu que la direction générale concernée avait respecté les orientations découlant du règlement d'application de la <i>Loi visant à aider les victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement</i>. La CNESST a informé le ministère de la Justice, qui est responsable de cette loi, de la plainte
--	---	---	---

2.2.2 Faciliter l'accès aux activités de formation internes pour les personnes handicapées.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Traiter les demandes de la boîte courriel concernant l'accessibilité des activités de formation.	Nombre et types de demandes concernant l'accessibilité des activités de formation reçues.	Direction générale des ressources humaines	En continu 4 demandes reçues pour le sous-titrage de conférences ou de webinaires en 2024.



3. ACTIONS ET ADAPTATIONS À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC

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

3.1.1 Assurer l'accessibilité des lieux de travail en veillant à ce que les nouveaux postes de travail soient accessibles et que les anciens soient adaptés selon les besoins.			
Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Répondre aux demandes d'évaluation ergonomique des personnes en situation de handicap.	Nombre de demandes traitées.	Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	En continu En 2024, 5 demandes ont été traitées.
Livrer des postes de travail avec le nouveau mobilier assurant l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.	Nombre de postes livrés.	Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	Réalisée Sherbrooke : Aménagement de 22 nouveaux postes en aire ouverte et de 5 nouveaux bureaux fermés qui respectent les critères d'accessibilité. Baie-Comeau : Aménagement de 19 nouveaux postes en aire ouverte qui respectent les critères d'accessibilité. Longueuil : Aménagement de 72 nouveaux postes en aire ouverte et de 5 nouveaux bureaux fermés qui respectent les critères d'accessibilité.



			Postes non assignés : Réaménagement de 315 postes en aire ouverte et de 15 bureaux fermés dans 14 sites à travers la province du Québec. Tous les nouveaux postes de travail offrent les dégagements nécessaires afin de respecter les normes du parcours sans obstacle. Aussi, ils sont munis de tables électriques, de bras articulés pour deux moniteurs et des fauteuils de travail ergonomiques offrant une grande plage d’ajustement.
--	--	--	---

3.1.2 Assurer la mise à jour continue des plans d’évacuations personnalisés pour le personnel en situation de handicap.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Informier et sensibiliser le personnel sur la marche à suivre en cas d’évacuation.	Diffusion de la formation à l’ensemble du personnel.	Direction générale de l’expertise immobilière et matérielle en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	En continu La formation fait partie du parcours d’accueil des personnes embauchées à la CNESST.



3.2 Obstacle priorisé : discrimination et manque de visibilité

3.2.1 Favoriser la représentativité et l’inclusion des personnes handicapées à la CNESST.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Sensibiliser aux réalités des personnes en situation de handicap lors d’événements thématiques (ex. : Semaine québécoise des personnes handicapées).	Nombre de manchettes dans l’intranet. Nombre de publications sur les réseaux sociaux.	Direction générale des communications en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	Réalisée Une manchette et une publication sur les réseaux sociaux pour la Semaine québécoise des personnes handicapées. Une manchette et une publication LinkedIn pour la Semaine québécoise de la déficience intellectuelle. Une manchette pour la Journée mondiale de l’autisme. Une manchette pour la Journée internationale des personnes handicapées.
Diffuser le Plan d’action à l’égard des personnes handicapées sur l’intranet et sur le site Web de la CNESST.	Diffusion du Plan d’action.	Direction générale des communications en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	Réalisée Le bilan a été déposé dans l’intranet et le Plan d’action a été déposé dans l’intranet et sur le site Web de la CNESST.
Maintenir à jour la section sur les réalités des personnes en situation de handicap sur l’intranet.	Information à jour.	Direction générale des communications en collaboration avec la	Réalisée Section intranet mise à jour en décembre 2024.



		Direction générale des ressources humaines	
Modifier le formulaire de demandes de commandites en intégrant une question sur la considération des besoins des personnes en situation de handicap.	Nombre de demandes de commandites pour lesquelles les besoins des personnes en situation de handicap ont été considérés.	Direction générale des communications	Réalisée Parmi les 69 demandes analysées, 55 ont indiqué considérer les besoins des personnes en situation de handicap.
Poursuivre l’embauche et le maintien en emploi de personnes handicapées.	Taux de représentativité.	Direction générale des ressources humaines	Réalisée Taux de représentativité de 1,5 % au 31 décembre 2024.
Offrir un stage à une personne en situation de handicap par l’entremise d’un projet comme DuoEmploi.	Type de stage offert.	Direction générale des ressources humaines	Réalisée Un stage offert en gestion de main-d’œuvre en 2024.
À l’affichage d’un poste, inclure une mention rappelant que la CNESST applique des mesures d’accès à l’égalité en emploi et	Nombre de postes affichés incluant la mention.	Direction générale des ressources humaines	En continu 222 postes ont été affichés en 2024.



préciser qu'elle s'est dotée d'une stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion pour favoriser l'accroissement de la présence des personnes en situation de handicap et des autres groupes sous-représentés.			
Offrir des mesures d'adaptation au cours des processus de sélection et créer une procédure d'adaptation des moyens d'évaluation.	Dépôt d'un bilan annuel identifiant les mesures utilisées chaque année lors des processus de sélection.	Direction générale des ressources humaines	Réalisée Procédure pour effectuer des adaptations au cours des processus de sélection créée. Quatre demandes d'adaptation traitées (agente ou agent de relations clients, agente ou agent de bureau, conseillère ou conseiller en réadaptation, technicienne ou technicien en administration).
Diffuser une formation de sensibilisation à l'égard des personnes en situation de handicap.	Nombre de membres du personnel qui ont suivi la formation.	Direction générale des ressources humaines	En continu Au 31 décembre 2024, 4809 membres du personnel avaient suivi la formation.



Offrir un accompagnement lors des demandes d’accommodement auprès des gestionnaires et des personnes en situation de handicap.	Prise en charge des demandes d’accompagnement.	Direction générale des ressources humaines	En continu Présence d’un chien d’assistance dans le milieu de travail pour une employée en situation de handicap; Adaptation de postes de travail; Aménagement du temps de travail; Achat de logiciels spécialisés.
Offrir du rôle-conseil en matière d’EDI aux équipes de la Direction générale des ressources humaines et aux gestionnaires.	Prise en charge des demandes de rôle-conseil EDI concernant les personnes en situation de handicap.	Direction générale des ressources humaines	En continu 7 demandes répondues en 2024.
Poursuivre les échanges avec le comité consultatif de membres du personnel en situation de handicap et alimenter un document d’analyse.	Nombre de consultations. Mise à jour du document d’analyse.	Direction générale des ressources humaines	Réalisée Trois rencontres de consultation proposées pour l’ensemble des membres des comités consultatifs et un questionnaire envoyé à l’été 2024. Mise à jour du document d’analyse par la suite.



3.2.2 Établir des liens de collaborations avec les partenaires de divers milieux œuvrant avec les personnes en situation de handicap et se tenir à l’affût des meilleures pratiques.

Mesures	Indicateurs	Responsables	Résultats atteints ou état de la situation
Participer à divers comités, conférences et rencontres intersectorielles.	Nombre de rencontres et conférences.	Direction générale de l’indemnisation et de la réadaptation en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	En continu 5 rencontres et conférences auxquelles la CNESST a assisté, incluant la Disability and Work in Canada 2024 Conference.
Appuyer divers projets de recherche, activités ou initiatives.	Nombre de projets de recherche, d’activités ou d’initiatives appuyés par la CNESST.	Direction générale de l’indemnisation et de la réadaptation en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	En continu Pas de projet de recherche, d’activité ou d’initiative spécifique appuyé en 2024.



MISE À JOUR DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2024-2026

Une mise à jour du plan d'action a été produite et approuvée par la PDG de la CNESST. Les recommandations formulées par l'OPHQ à la suite de l'analyse du plan pour l'année 2024 ont été prises en compte dans la révision annuelle des obstacles et des mesures.

Le plan d'action présente les nouvelles mesures suivantes :

- Objectif 1.1.1 : Offrir des ateliers d'informations aux étudiantes et étudiants internationaux dans les établissements postsecondaires.
- Objectif 1.1.2 : Déployer des activités de communication pour mieux informer les personnes en situation de handicap en matière d'équité salariale dans le cadre de la Stratégie en matière d'équité salariale pour les personnes salariées ciblées.
- Objectif 2.2.1 : Offrir du rôle-conseil en matière d'accessibilité numérique.
- Objectif 2.2.2 : Faire sous-titrer des formations destinées à la clientèle.
- Objectif 3.2.1 : Démystifier l'auto-identification pour encourager les membres du personnel en situation de handicap à remplir le formulaire d'accès à l'égalité en emploi.
- Objectif 3.2.2 : Offrir des activités de sensibilisation ou de formation sur la neurodiversité aux membres du personnel.