

DIRECTION GÉNÉRALE
DES RESSOURCES
HUMAINES

BUREAU DE L'ÉQUITÉ,
DE LA DIVERSITÉ ET
DE L'INCLUSION

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

CNESST





TABLE DES MATIÈRES

03	05	12	13	29
INTRODUCTION	PORTRAIT DE L’ORGANISATION - Nos valeurs 6 - Notre mission 7 - Nos services 8	CONSULTATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	OBJECTIFS GLOBAUX 2024-2026 1. Actions relatives à la mission 14 2. Actions relatives à l’accès aux services et aux documents 17 3. Actions et adaptations à titre de gestionnaire d’un organisme public 23	BILAN DU PLAN D’ACTION À L’ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES
04	11	13		30
DÉFINITIONS - Personne handicapée - Obstacle	ENGAGEMENT DE LA COMMISSION	ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D’ACTION 2024-2026		COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT DES PERSONNES HANDICAPÉES (CTPPH)
				31
				COORDINATION



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 2024-2026.

Le nouveau plan d'action triennal de la CNESST couvre la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2026. Il vise les personnes en situation de handicap, qu'elles soient clientes ou employées de la CNESST. Ce plan d'action identifie les obstacles que peuvent rencontrer les personnes en situation de handicap et présente les mesures envisagées pour les prochaines années afin de réduire ou de lever ces obstacles.





DÉFINITIONS

Personne handicapée¹

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 quotidiennes, 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.

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.

¹ La CNESST utilise également le terme « personne en situation de handicap » pour mettre en lumière l'aspect situationnel des handicaps.



PORTRAIT DE L'ORGANISATION

La CNESST est dirigée par un conseil d'administration paritaire formé d'une présidente et d'un nombre égal de personnes représentant les travailleuses et les travailleurs ainsi que les employeurs du Québec.

Au 1er janvier 2024, la CNESST comptait 5 404 membres du personnel assurant sa présence sur tout le territoire québécois par l'intermédiaire d'une trentaine d'établissements en région, de son centre administratif à Montréal jusqu'à 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 sa clientèle avec rapidité et courtoisie. Elle tient compte des commentaires, des opinions et des suggestions exprimés pour être en mesure d'adapter ses services aux besoins énoncés et d'élaborer des solutions personnalisées et efficaces. Enfin, elle s'assure de rendre des décisions dans le respect des 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 travailleuses et travailleurs que des employeurs du Québec.

Pour ce faire, elle :

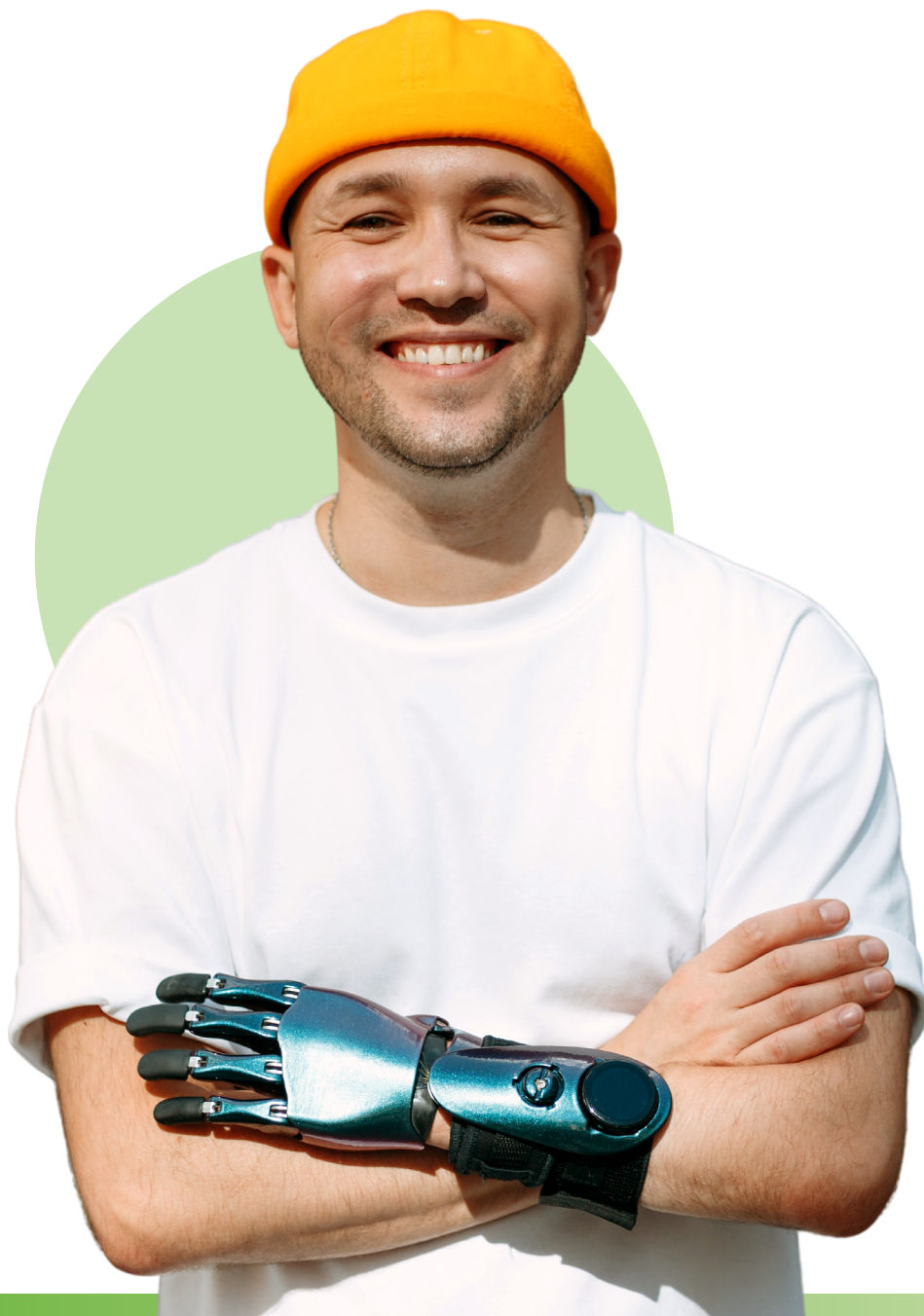
- favorise des conditions de travail justes et équilibrées;
- assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale;
- vise la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.



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;
- recevons et traitons des plaintes déposées en vertu de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale;
- initions 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 versement;
- 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 ou sexuel;
- représentons la partie plaignante devant les tribunaux ou le Tribunal administratif du travail;
- menons des activités de surveillance sur l'application de la Loi sur les normes du travail et de la Loi sur la fête nationale.



Nos services (suite)

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.



Nos services (suite)

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

- soutenons les employeurs et les travailleuses et 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 travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle et remboursons les frais admissibles encourus;
- veillons à ce que les travailleuses et travailleurs victimes d'une lésion professionnelle reçoivent l'assistance médicale et la réadaptation nécessaires;
- collaborons avec les employeurs dans le but d'assurer aux travailleuses et 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 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 en situation de handicap. À cet effet, un comité de travail permanent composé de membres de l'organisation représentant les principaux secteurs a été mis à contribution. Le mandat de ce comité vise à proposer et à mettre en œuvre des améliorations à apporter à la CNEST pour favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, et ce, qu'elles soient clientes ou employées de notre organisme.

Dans le but de circonscrire les obstacles rencontrés par les personnes en situation de handicap au sein de la Commission, de proposer des mesures pertinentes pour le plan d'action et de participer à la reddition de comptes annuelle en la matière, le comité s'est rencontré et a échangé à plusieurs reprises. À des fins de promotion, une page intranet sur le mandat et la composition du comité de travail permanent est disponible pour les membres du personnel.





CONSULTATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En vue de l'élaboration de ce plan d'action, plusieurs consultations ont été menées. Un sondage sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) a été partagé à l'ensemble du personnel de la Commission à l'automne 2022 et a servi à collecter des informations sur les obstacles présents à l'intégration des personnes en situation de handicap et les pistes d'action.

Également, la création d'un comité consultatif de personnes en situation de handicap au début de l'année 2023 a permis d'identifier des enjeux et des pistes d'amélioration aux pratiques de la Commission. Composé d'une vingtaine de membres du personnel travaillant dans divers secteurs de l'organisation et ayant des réalités hétérogènes, le comité consultatif a contribué à brosser un portrait qualitatif de la situation.

De plus, à la fin de l'été 2023, un questionnaire a été transmis aux membres de ce comité consultatif pour recueillir des idées et des commentaires sur le plan d'action.





ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2024-2026

À sa séance du 7 mai 2024, le comité de direction a approuvé le Plan d'action 2024-2026 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 intranet.

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

OBJECTIFS GLOBAUX 2024-2026

Maintenir la grande qualité de 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, selon les réalités vécues et les besoins des membres du personnel présentant une situation de handicap.

Informar, sensibiliser et promouvoir les activités auprès des clientèles internes et externes à l'égard des personnes en situation de handicap.



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	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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 Gestionnaire et Employé) vers l’autoformation « Mieux accueillir les personnes handicapées » sur le site de l’OPHQ.	Direction générale des communications	✓	✓	✓



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	Responsable	2024	2025	2026
Offrir aux travailleuses et travailleurs une activité de sensibilisation animée par une équipe de l'Escouade de prévention nouveaux travailleurs.	Nombre d'employeurs. Nombre de présentations effectuées. Nombre de personnes sensibilisées.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ 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	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ Offrir des activités de sensibilisation sur les risques psychosociaux dans les milieux de travail.	Nombre d'employeurs. Nombre de présentations effectuées. Nombre de personnes sensibilisées.	Vice-présidence à la prévention Conseillères et conseillers en prévention	✓	✓	✓



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	Responsable	2024	2025	2026
Promouvoir le Programme <i>Kinga</i> 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	✓	✓	✓
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 en collaboration avec les Directions générales des opérations en prévention-inspection	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓



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	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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.					
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	✓	✓	✓



2.1.3 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 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale.					
Mesures	Indicateurs	Responsable	2024	2025	2026
Sensibiliser le personnel du Service de la gestion contractuelle aux règles d'approvisionnement accessible.	Nombre de membres du personnel sensibilisés.	Direction générale de la gestion budgétaire et contractuelle	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓
Lors des séances de formation 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	✓	✓	✓



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	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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 sur l’intranet Employé.	Direction générale des communications	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓



Mesures	Indicateurs	Responsable	2024	2025	2026
NOUVEAUTÉ 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.	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ 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	✓		
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 public 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	✓	✓	✓
2.2.2 Faciliter l’accès aux activités de formation internes pour les personnes handicapées.					
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	✓	✓	✓



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

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	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓
3.1.2 Assurer la mise à jour continue des plans d’évacuations personnalisés pour le personnel en situation de handicap.					
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	✓	✓	✓



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	Responsable	2024	2025	2026
Sensibiliser aux réalités des personnes en situation de handicap lors d'événements thématiques (ex.: Semaine québécoise des personnes handicapées).	Nombre de manchettes sur l'intranet. Nombre de publications sur les médias sociaux.	Direction générale des communications en collaboration avec la Direction générale des ressources humaines	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓
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 Direction générale des ressources humaines	✓	✓	✓



Mesures	Indicateurs	Responsable	2024	2025	2026
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	✓		
Poursuivre l'embauche et le maintien en emploi de personnes handicapées.	Taux de représentativité.	Direction générale des ressources humaines	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ 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	✓		
À l'affichage d'un poste, inclure une mention rappelant que la CNESST applique des mesures d'accès à l'égalité en emploi et 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.	Nombre de postes affichés incluant la mention.	Direction générale des ressources humaines	✓	✓	✓



Mesures	Indicateurs	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ Offrir un accompagnement lors de 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	✓	✓	✓
NOUVEAUTÉ 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	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓



3.2.2 Établir des liens de collaboration 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	Responsable	2024	2025	2026
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	✓	✓	✓
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	✓	✓	✓



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.



COMITÉ DE TRAVAIL PERMANENT DES PERSONNES HANDICAPÉES (CTPPH)

**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
 - 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
- Également, une employée en situation de handicap a intégré le comité en 2019.



COORDINATION

**Le rôle de coordonnatrice des services
aux personnes handicapées 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 Longuépée

Conseillère en équité, diversité et inclusion
Direction générale des ressources humaines
1600, av. D'Estimauville, 1^{er} étage secteur 3
Québec (Québec) G1J 0H7

janie.longuepee@cnesst.gouv.qc.ca