

# Bilan du Plan d'action 2009

## Plan d'action de la CSST à l'égard des personnes handicapées 2010

Québec, le 27 mai 2010



## TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	4
2.	PORTRAIT DE LA CSST.....	5
2.1	La mission.....	5
2.2	Un organisme paritaire.....	5
2.3	Un assureur public.....	5
2.4	Un gestionnaire d'organisme public.....	6
2.5	Les partenaires.....	6
2.6	La déclaration de services.....	6
3.	BILAN DU PLAN D'ACTION 2009.....	6
3.1	Actions relatives à la mission.....	6
3.1.1	Programmes de réadaptation.....	6
3.1.2	Accessibilité aux événements régionaux.....	7
3.1.3	Déclaration de services aux citoyens.....	7
3.1.4	Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle.....	7
3.2	Actions relatives à l'accès aux services et aux documents.....	7
3.2.1	Conversion des imprimés en format audio.....	7
3.2.2	Accessibilité du site Web.....	7
3.2.3	Sondages et simplification des communications écrites.....	8
3.2.4	Sous-titrage des publicités télévisées.....	8
3.2.5	Accessibilité des bureaux.....	8
3.2.6	Gestion des plaintes.....	8
3.3	Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public.....	8
3.3.1	Intégration du personnel handicapé.....	9
3.3.1.1	Application de la politique de gestion des ressources humaines.....	9
3.3.1.2	Poursuite du groupe d'échanges avec le personnel handicapé.....	10
3.3.2	Adaptation des moyens de communication.....	11
3.3.3	Adaptation de l'environnement de travail et prévention.....	11
3.3.4	Mesures d'urgence.....	12
3.4	Identification des obstacles à l'intégration des personnes handicapées.....	12

4.	PLAN D'ACTION 2010 .....	12
4.1	Actions relatives à la mission .....	13
4.1.1	Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle .....	13
4.1.2	Accessibilité aux événements .....	13
4.2	Actions relatives à l'accès aux services et aux documents .....	13
4.2.1	Conversion des imprimés en format audio.....	13
4.2.2	Accessibilité du site Web.....	13
4.2.3	Sous-titrage des publicités télévisées.....	14
4.2.4	Simplification des communications gouvernementales.....	14
4.2.5	Accessibilité des bureaux .....	14
4.2.6	Processus d'acquisition .....	14
4.3	Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public.....	14
4.3.1	Intégration du personnel handicapé .....	14
4.3.1.1	Application de la politique de gestion des ressources humaines .....	15
4.3.1.2	Groupe d'échanges pour le personnel handicapé.....	15
4.3.2	Adaptation de l'environnement de travail.....	16
5.	ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2010 .....	16
6.	COORDINATION .....	16
	ANNEXE 1 .....	17
	Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées.....	17
	ANNEXE 2 .....	22
	Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées .....	22

## Bilan du plan d'action 2009

# Plan d'action de la CSST à l'égard des personnes handicapées 2010

« Personne handicapée : 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. »

L.R.Q., chapitre E-20.1

### 1. INTRODUCTION

La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale prévoit qu'un ministère ou un organisme gouvernemental employant au moins 50 personnes adopte un plan d'action annuel. Ce plan vise à déterminer les obstacles qui nuisent à l'intégration des personnes handicapées et à appliquer les mesures adéquates pour les soustraire ou en limiter l'effet.

Depuis septembre 2005, le groupe de travail permanent pour l'intégration des personnes handicapées voit à l'élaboration et au suivi du plan d'action annuel de la CSST.

Le bilan du plan d'action 2009 réaffirme la volonté de la CSST d'honorer ses engagements relatifs aux besoins de sa clientèle, particulièrement les personnes souffrant d'incapacités ou de déficiences, en offrant des services caractérisés par le respect, le professionnalisme et l'équité.

La CSST, étant donné la nature de sa mission, entend mettre à profit son expertise pour réaliser, au cours de l'année 2010, les mesures décrites ci-dessous, lesquelles constituent son plan d'action à l'égard des personnes handicapées tant au regard de sa clientèle que de son personnel.

Alors que les plans d'action des années antérieures visaient plus particulièrement la clientèle de la CSST, depuis 2009, une large part du plan d'action concerne les besoins propres au personnel handicapé de la CSST. Par ailleurs, l'organisme entend toujours maintenir la grande qualité de service qu'il offre à l'ensemble de sa clientèle.

## **2. PORTRAIT DE LA CSST**

### **2.1 La mission**

La CSST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. À cette fin, elle voit à l'application de sept lois :

- la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), ayant pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs;
- la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP), ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime;
- la Loi sur les accidents du travail (LAT);
- la Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières;
- la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels;
- la Loi visant à favoriser le civisme;
- la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

### **2.2 Un organisme paritaire**

Pour que les employeurs et les travailleurs soient associés à la conception et à la gestion des programmes en matière de santé et de sécurité du travail, la CSST est dirigée par un conseil d'administration paritaire. Il est formé, en plus du président, d'un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs.

Plus de 3,1 millions de travailleurs sont couverts par le régime de santé et de sécurité du travail et près de 186 000 entreprises participent à son financement.

### **2.3 Un assureur public**

La CSST fournit un service d'assurance essentiel aux entreprises établies au Québec. Cette assurance obligatoire permet d'indemniser les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Étant donné ses responsabilités et compte tenu de sa mission et des lois qu'elle applique, la CSST est tenue d'adapter l'environnement physique du travailleur blessé qui devient handicapé et de lui fournir les installations nécessaires à son bien-être.

## **2.4 Un gestionnaire d'organisme public**

Au 31 décembre 2009, la CSST comptait 3 363 employés réguliers et 633 employés occasionnels réparti dans ses 25 bureaux en région, son centre administratif à Montréal et son siège social à Québec.

## **2.5 Les partenaires**

Pour mener à bien la gestion du régime de santé et de sécurité du travail, la CSST compte sur un réseau de partenaires qui offrent des services de santé préventifs et des services de formation, d'information, de recherche et de conseil.

## **2.6 La déclaration de services**

La déclaration de services de la CSST est disponible sur son site Web à l'adresse [www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca), sous la rubrique « À propos ».

# **3. BILAN DU PLAN D'ACTION 2009**

Un tableau sommaire du bilan du plan d'action 2009 est présenté à l'annexe 1.

## **3.1 Actions relatives à la mission**

### **3.1.1 Programmes de réadaptation**

En plus d'indemniser les travailleurs accidentés, la CSST a notamment pour mission de fournir des services de réadaptation aux travailleurs ayant subi une atteinte permanente à leur intégrité physique ou psychique. Cela se traduit par des programmes de formation ou d'adaptation de l'environnement de travail ou du milieu de vie.

En 2009, pour la mise en œuvre des mesures prévues par ses programmes de réadaptation, conformément aux dispositions de la loi (LATMP, LAT et IVAC), la CSST a déboursé plus de 31 millions de dollars. Ce montant, destiné à soutenir les travailleurs accidentés ayant subi des lésions graves ou ayant été déclarés inaptes au travail, exclut les indemnités de remplacement du revenu et se répartit selon la classification suivante :

1. Adaptation du poste de travail
2. Adaptation du domicile
3. Adaptation du véhicule principal
4. Aide personnelle à domicile
5. Entretien courant du domicile
6. Orthèses et prothèses.

### **3.1.2 Accessibilité aux événements régionaux**

Tout comme pour les événements nationaux, la CSST applique certaines dispositions pour accueillir les personnes sourdes ou malentendantes. Par exemple, il est possible de recourir à un interprète gestuel en complétant la section appropriée sur les formulaires d'inscription des colloques externes et internes. Malgré l'offre, en 2009, aucune demande n'a été faite à cet effet.

### **3.1.3 Déclaration de services aux citoyens**

En ce qui concerne la déclaration de services aux citoyens, la CSST s'est engagée publiquement à garantir l'accessibilité à ses locaux aux personnes à mobilité réduite. Les résultats sont présentés à la section 3.2.5.

### **3.1.4 Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle**

Par des activités de formation et de sensibilisation, la CSST entend poursuivre et améliorer de façon continue le développement des compétences de son personnel afin de les soutenir, entre autres dans leurs interventions auprès des clientèles présentant des lésions graves.

En 2009, la CSST a offert 8 sessions de formation aux conseillers en réadaptation pour les préparer à intervenir auprès de cette clientèle. Trois formations portaient sur la réinsertion professionnelle des traumatisés cranio-cérébraux légers et cinq sur le phénomène de la douleur persistante. Au total, 126 personnes ont participé à ces sessions.

## **3.2 Actions relatives à l'accès aux services et aux documents**

### **3.2.1 Conversion des imprimés en format audio**

À l'instar des autres années, la CSST rend disponible, en format audio, les documents les plus fréquemment consultés.

### **3.2.2 Accessibilité du site Web**

En 2009, la CSST a travaillé à améliorer les caractéristiques techniques de son site Web afin de soutenir l'accessibilité de l'ensemble du site. À titre d'exemple, avec le nouveau site Web de la CSST mis en ligne en mars 2010, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble du site sans avoir à se limiter à la section *Accessibilité*. Les documents audio sont aussi lus automatiquement.

### **3.2.3 Sondages et simplification des communications écrites**

En 2009, la CSST a administré deux sondages auprès de sa clientèle relativement aux services dispensés.

Lors de ces deux sondages, la CSST s'est assurée que la firme mandatée soit en mesure de communiquer avec les personnes malentendantes.

De plus, la CSST a toujours la préoccupation d'avoir des écrits simples et concis afin de bien se faire comprendre de sa clientèle. Bien qu'il n'y ait pas eu d'actions spécifiques en 2009, la CSST continue de siéger au sein du comité du Centre d'expertise des grands organismes afin de trouver des pistes d'amélioration communes.

### **3.2.4 Sous-titrage des publicités télévisées**

Pour ses campagnes télévisées, la CSST s'assure que les messages soient sous-titrés ou adaptés en langue des signes québécoise (LSQ) lorsqu'ils comportent des dialogues. En 2009, la campagne Jeunesse *La sécurité au travail, ça s'enseigne, ça s'apprend* a été sous-titrée.

### **3.2.5 Accessibilité des bureaux**

En 2009, la CSST a poursuivi le programme, amorcé en 2007, de vérification systématique de conformité de ses bureaux aux normes d'accessibilité lors de modifications importantes apportées à ses aménagements ou à l'occasion de renouvellement de bail. Au niveau de l'accessibilité universelle, les vérifications effectuées lors du renouvellement du bail sont notamment : les stationnements, les parcours d'accès, les rampes extérieures et intérieures, les escaliers extérieurs et intérieurs, la signalisation, les entrées, vestibules et halls, les ascenseurs, le comptoir d'accueil et de service, les salles de bain ainsi que les équipements tels que fontaines d'eau, signaux d'alarme, etc.

En 2009, la CSST a visité les régions suivantes : Valleyfield, Caplan, New-Richmond, Gaspé, Longueuil, St-Félicien, Sept-Îles.

### **3.2.6 Gestion des plaintes**

En 2009, la CSST n'a reçu aucune plainte.

## **3.3 Actions à titre de gestionnaire d'un organisme public**

À titre de gestionnaire d'organisme, la CSST poursuit ses efforts pour faciliter l'intégration de son personnel handicapé et son embauche.

### **3.3.1 Intégration du personnel handicapé**

Au 31 décembre 2009, la CSST comptait 65 employés qui se sont déclarés « personnes vivant avec un handicap ». Sur la base de ces déclarations, le taux de représentativité des personnes handicapées est donc de 1,8 % pour le personnel régulier. Ceci représente une légère baisse par rapport à 2008 où le taux de représentativité était de 1,9 %. Néanmoins, la CSST présente un taux de représentativité pour le personnel régulier supérieur à celui de la fonction publique qui se situe à 1,2 % selon les données du Programme d'accès à l'égalité de mars 2008.

#### **3.3.1.1 Application de la politique de gestion des ressources humaines**

Dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH), la CSST a formulé cinq demandes d'embauche en 2009 et aucune demande n'a été acceptée par le Secrétariat du Conseil du trésor.

Ainsi, des précisions ont été demandées en février 2009 aux responsables du PDEIPH quant aux raisons sous-jacentes aux refus des demandes de la Commission. Principalement, le comité de sélection provincial mentionnait que les projets n'étaient pas assez élaborés au regard de la mise en contexte du stage, et plus précisément, de la façon dont la personne serait accompagnée par la gestion. Ainsi, la DGRH a mis à la disposition des gestionnaires en novembre 2009 une grille d'analyse des projets d'emploi à l'intention des acteurs du PDEIPH. Ce document est une liste de vérification des éléments que doit incorporer chaque demande de projet d'emploi. Il s'agit des critères d'évaluation qui sont utilisés par le comité de sélection afin d'accepter ou non de financer un projet d'emploi. De plus, un accompagnement personnalisé a été offert aux unités administratives pour l'élaboration et la rédaction des projets pour l'année 2010.

Afin de poursuivre la mise en place de moyens pour attirer et recruter davantage d'employés handicapés, la CSST a évalué la possibilité d'implanter des mesures permettant d'augmenter le nombre de stagiaires ou d'étudiants au moyen d'un programme CSST. Les résultats d'une étude de faisabilité démontrent qu'un tel programme ne serait pas utile pour la rétention des stagiaires puisqu'une liste de déclaration d'aptitudes ne peut être émise suite au projet de stage, tel que le PDEIPH le permet. L'étude de faisabilité pour l'implantation de mesures permettant l'embauche de plus d'étudiants n'est pas terminée et se poursuivra en 2010.

### 3.3.1.2 Poursuite du groupe d'échanges avec le personnel handicapé

Depuis 2008, un groupe d'échanges réunissant le coordonnateur de services aux personnes handicapées, la conseillère à la coordination du plan d'action et huit personnes handicapées, membres du personnel de la CSST, a été mis sur pied. Le groupe est représentatif des employés handicapés de la CSST par la diversité des handicaps (auditifs, visuels, moteurs-orthèses, moteurs), des sites (8 unités administratives différentes et 7 situations géographiques), des emplois occupés (7 corps d'emploi différents) ainsi que de l'ancienneté (0 à 22 ans).

Les membres du groupe ont eu l'occasion de poursuivre leurs échanges sur les préoccupations des employés handicapés au cours de deux rencontres qui ont eu lieu en mai et novembre 2009. Le principal sujet discuté est la sensibilisation auprès des gestionnaires et des collègues aux réalités quotidiennes des personnes handicapées.

- Session de préparation à la retraite

À la suite d'une demande déposée par un employé malentendant, la CSST a pris l'initiative de demander à la CARRA, organisme qui administre le programme de préparation à la retraite, d'offrir une session s'adressant exclusivement aux malentendants. La CARRA a accepté la demande à titre de projet pilote et a offert cette session en juillet 2009.

Lors de cette session, 8 employés de la CSST dont certains avec conjoint pour un total de 13 participants de la CSST ainsi que 3 autres participants provenant d'autres ministères, ont bénéficié d'une session à leur intention avec un interprète gestuel.

- Sensibilisation des gestionnaires

Pour faciliter l'intégration du personnel handicapé et sensibiliser les gestionnaires, une capsule d'information intitulée *Accueillir, intégrer et maintenir en emploi une personne handicapée* a été ajoutée en 2009 au *guide d'accueil d'un nouvel employé*.

- Sensibilisation des collègues et intégration des personnes handicapées

En 2009, pour sensibiliser le personnel de la CSST et intégrer les personnes handicapées, la CSST a fusionné les deux

semaines thématiques qui se déroulaient en simultané dans les années précédentes soit : la Semaine québécoise des personnes handicapées du 1er au 7 juin et la Semaine Santé-Boulot qui a lieu la première semaine de juin depuis 2004. Pour ce faire, la CSST a consacré le mercredi aux personnes handicapées et un jeu-questionnaire a été diffusé à l'ensemble des employés sur l'Intranet.

Par ailleurs, pour officialiser cette fusion, un Mot du président a été adressé à tout le personnel ainsi qu'un communiqué du directeur général des ressources humaines à tous les directeurs de centres de responsabilité.

De plus, tous les bureaux régionaux ont reçu l'affiche promotionnelle directement de l'OPHQ et l'ont affichée durant toute la semaine.

- Étude de la pertinence d'un réseau de répondants

En 2009, l'étude n'a pu être réalisée et a été reportée en 2010.

### **3.3.2 Adaptation des moyens de communication**

En 2009, la CSST a continué à fournir à son personnel les moyens ou les services de communication adaptés à ses besoins.

### **3.3.3 Adaptation de l'environnement de travail et prévention**

En 2009, la CSST a continué à adapter les postes de travail de son personnel en fonction des déficiences ou des incapacités qui lui sont signalées. La CSST compte des ergonomes parmi son personnel. Devant la nature et le nombre de demandes d'intervention en matière d'ergonomie et afin de prioriser les interventions des ergonomes auprès des personnes connaissant des situations critiques, la CSST a mis en place, depuis 2008, un réseau de répondants en ergonomie. Ainsi, dans chacune des directions régionales, les représentants qui ont suivi la formation de base en ergonomie développée par la CSST, en collaboration avec l'IRSST, ont pu répondre aux demandes mineures d'ajustement de poste de travail.

Par ailleurs, la CSST applique des principes d'ergonomie lors de l'achat du mobilier, du choix de l'équipement et lors de l'aménagement des postes de travail de son personnel. Cette mesure préventive contribue à réduire les facteurs pouvant générer des limitations.

### **3.3.4 Mesures d'urgence**

En 2009, la CSST a validé les procédures inscrites dans le manuel des mesures d'urgence auprès d'experts externes. Les procédures sont conformes aux meilleures pratiques dans le milieu selon le service de prévention des incendies et directeur de sécurité de complexe immobilier important.

Pour tous les cas de questionnement soulevés en région, une rencontre a été soit tenue ou du moins offerte afin de mieux expliquer la procédure et informer le personnel. Par ailleurs, la CSST offre aux coordonnateurs de mesures d'urgence tout le soutien en cas de besoin.

### **3.4 Identification des obstacles à l'intégration des personnes handicapées**

En 2009, la CSST a continué à mettre en œuvre plusieurs mesures pour identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées.

Parmi ces mesures, mentionnons :

- la poursuite, depuis 2005, des travaux du groupe de travail permanent pour l'intégration des personnes handicapées qui voit à l'élaboration et au suivi du plan d'action annuel
- la sensibilisation et la formation du personnel en contact avec la clientèle
- le système de gestion des plaintes pour identifier des opportunités d'amélioration des services d'accommodement pour les services aux personnes handicapées
- la vérification systématique de conformité de ses bureaux aux normes d'accessibilité à l'occasion de renouvellement des baux
- la poursuite du groupe d'échanges avec le personnel handicapé pour connaître les préoccupations des employés handicapés de la CSST
- l'ajout d'un outil de sensibilisation au guide d'accueil d'un nouvel employé pour faciliter l'intégration d'une personne handicapée

Le plan d'action 2010, a été élaboré en fonction des constats sur les obstacles d'intégration identifiés. Il vise donc à mettre en place des solutions concrètes pour une meilleure intégration de sa clientèle et de ses employés handicapés.

## **4. PLAN D'ACTION 2010**

En plus des actions et des mesures d'adaptations que la CSST met en œuvre pour mener à bien sa mission, elle entend mettre à profit son expertise pour réaliser, en 2010, les mesures décrites ci-dessous. Ces mesures constituent son plan d'action

à l'égard des personnes handicapées ainsi que ses engagements indiqués au plan global de mise en œuvre de la politique « À part entière ». Un sommaire du plan d'action 2010 est présenté à l'annexe 2.

## **4.1 Actions relatives à la mission**

### **4.1.1 Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle**

Par des activités de formation et de sensibilisation, la CSST poursuivra le développement continu des compétences de son personnel au service de la clientèle afin de les soutenir, entre autres dans leurs interventions auprès des clientèles présentant des lésions graves.

Une session de formation sur la réinsertion professionnelle des traumatisés cranio-cérébraux légers et trois sur le phénomène de la douleur persistante seront données au printemps 2010. Une formation sur la récupération fonctionnelle consécutive à l'amputation d'un membre sera offerte en février 2010. D'autres sessions de formation seront ouvertes en tenant compte de la demande exprimée.

### **4.1.2 Accessibilité aux événements**

À l'instar des autres années, il sera possible, pour les personnes sourdes ou malentendantes, de recourir à un interprète gestuel lors des événements nationaux et régionaux organisés par la CSST. Il suffira de remplir la section appropriée dans les formulaires d'inscription.

## **4.2 Actions relatives à l'accès aux services et aux documents**

La CSST continuera de faire état de ses engagements à l'égard de la clientèle handicapée et de l'informer régulièrement des mesures qu'elle prend à son endroit.

### **4.2.1 Conversion des imprimés en format audio**

En 2010, la CSST convertira en version audio le présent document, Bilan du plan d'action 2009 et Plan d'action de la CSST à l'égard des personnes handicapées 2010. Au besoin, d'autres documents pourront être convertis.

### **4.2.2 Accessibilité du site Web**

Depuis mars 2010, la CSST a un nouveau site Web où l'accessibilité est grandement améliorée puisque les personnes handicapées ont accès à l'ensemble du site sans avoir à se restreindre à une section. Parmi les améliorations, les documents en version audio seront lus automatiquement. Rappelons que sans y être officiellement assujettie,

la CSST continuera de s'inspirer des normes gouvernementales en matière d'accessibilité des sites Web.

#### **4.2.3 Sous-titrage des publicités télévisées**

Pour ses campagnes télévisées de 2010, la CSST s'assurera que les messages seront sous-titrés ou adaptés, s'ils comportent des dialogues.

#### **4.2.4 Simplification des communications gouvernementales**

À l'automne 2010, dans le cadre de la Semaine de la simplification des communications gouvernementales, il y aura diffusion de capsules d'information en ligne sur ce sujet.

#### **4.2.5 Accessibilité des bureaux**

En planifiant et en réalisant des travaux d'aménagement, tout comme lors des vérifications à l'occasion d'un renouvellement de bail, la CSST continuera de s'assurer que ses bureaux sont conformes aux réglementations et aux normes applicables en matière d'accessibilité et, au besoin, verra à ce que les correctifs pertinents soient apportés.

#### **4.2.6 Processus d'acquisition**

La CSST s'est engagée par sa Politique sur les conditions de ses contrats à tenir compte dans son processus d'acquisition lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. Le document *Politique et règles administratives sur les conditions des contrats de la Commission* est disponible sur son site web à l'adresse [www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca) sous la rubrique « fournisseurs ».

### **4.3 Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public**

Alors que les quatre premiers plans d'action annuels de la CSST ciblaient plus spécifiquement la clientèle externe de la CSST, depuis 2009, le plan d'action est centré sur les besoins particuliers de ses employés handicapés.

#### **4.3.1 Intégration du personnel handicapé**

La CSST continuera en 2010, à développer et à mettre en application un plan de communication afin de sensibiliser davantage l'ensemble des employés aux enjeux et à la réalité de leurs collègues handicapés. Selon la stratégie de communication mise en place, plusieurs activités d'information seront planifiées tout au long de l'année 2010. Ces activités auront une place importante durant la Semaine québécoise des personnes handicapées.

#### **4.3.1.1 Application de la politique de gestion des ressources humaines**

En 2010, la CSST poursuivra ses démarches en vue de promouvoir l'embauche des personnes handicapées et ce, avec l'objectif de se rapprocher davantage du taux de représentativité (2 % de l'effectif régulier) fixé par le gouvernement.

La promotion du programme PDEIPH ainsi que l'accompagnement individualisé continueront d'être réalisés auprès des unités administratives pour l'accueil d'un stagiaire via le programme PDEIPH. Cet accompagnement pourra être fait de l'élaboration du projet à sa rédaction, mais aussi tout au long de la réalisation des stages, si nécessaire.

Enfin, l'étude de faisabilité concernant la mise en place de mesures favorisant l'embauche d'étudiants présentant un handicap sera complétée en 2010, avec un accent particulier sur la fidélisation des étudiants à la CSST comme futur employeur.

La CSST poursuivra aussi ses efforts en vue de sensibiliser les gestionnaires et l'ensemble de son personnel à l'importance d'une intégration harmonieuse des personnes handicapées. Ainsi, un outil de sensibilisation s'est ajouté en 2009 au *guide d'accueil d'un nouvel employé*. Pour 2010, il est prévu d'évaluer la possibilité d'ajouter un outil semblable qui serait accessible à tous les employés.

De plus, différentes activités de communication interne sont prévues au calendrier de 2010 : la publication d'articles dans le journal interne de la CSST (Hyperlien), le mot du président, la promotion de la Semaine Santé-Boulot qui a consacré le mercredi aux personnes handicapées et la tenue d'activités durant cette même semaine. Par ailleurs, d'autres activités auront lieu de façon ponctuelle tout au long de l'année.

#### **4.3.1.2 Groupe d'échanges pour le personnel handicapé**

Le groupe d'échanges réunissant des personnes handicapées membres du personnel de la CSST poursuivra ses travaux en 2010. Deux rencontres sont prévues pour favoriser les échanges sur les préoccupations du personnel handicapé de la CSST.

Le groupe pourrait accueillir de nouveaux membres pour répondre à la préoccupation exprimée de sensibiliser davantage les gestionnaires et l'ensemble des employés de la CSST aux réalités quotidiennes du personnel handicapé.

#### **4.3.2 Adaptation de l'environnement de travail**

La CSST continuera à adapter les postes de travail de son personnel en fonction des déficiences ou des incapacités qui lui seront signalées.

### **5. ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION 2010**

À sa séance du 25 mai 2010, le Comité de direction de la CSST a adopté le présent document intitulé Bilan du plan d'action 2009, plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2010.

En conformité avec la Loi, la CSST publie son plan d'action annuel. Il est diffusé dans son site Web en versions écrite et audio. Il est aussi accessible dans d'autres formats, sur demande. Le plan d'action et les documents de référence pertinents sont aussi diffusés à l'ensemble du personnel de la CSST par intranet. On y fait aussi référence dans le rapport annuel de gestion de la Commission.

### **6. COORDINATION**

Depuis mai 2009, le rôle de coordonnateur de services aux personnes handicapées est assuré par :

Monsieur Sylvain Gagnon  
Directeur général des ressources humaines  
524, rue Bourdages, local 370  
Québec (Québec) G1K 7E2  
418 266-4720, p. 2041

et la coordination des travaux du groupe permanent pour l'élaboration et le suivi du plan d'action est assurée par :

Madame Diane Giroux  
Coordonnatrice en santé et sécurité du travail  
524, rue Bourdages, local 370  
Québec (Québec) G1K 7E2  
Tél : 418 266-4720, p. 2083

Courriel : [diane.giroux@csst.qc.ca](mailto:diane.giroux@csst.qc.ca)

## **ANNEXE 1**

### **Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées**

ANNEXE 1

Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
<b>Actions relatives à la mission</b>			
Formation et sensibilisation du personnel en contact avec les clients	<p>Description succincte des activités :</p> <p>Formation : Réinsertion professionnelle des traumatisés cranio-cérébraux légers</p> <p>Formation : Phénomène de la douleur persistante</p>	<p>Deux sessions sont prévues au programme 2009. D'autres sessions peuvent être ouvertes au besoin</p> <p>Trois sessions sont prévues au programme 2009. D'autres sessions peuvent être ouvertes au besoin</p>	<p>Trois sessions ont été offertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 22 janvier/20 participants</li> <li>• 13 mai/17 participants</li> <li>• 2 décembre/16 participants</li> </ul> <p>Total : 53 participants</p> <p>Cinq sessions ont été offertes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 février/18 participants</li> <li>• 2 avril/ 16 participants</li> <li>• 28 avril /14 participants</li> <li>• 12 mai/ 13 participants</li> <li>• 8 juin/ 12 participants</li> </ul> <p>Total : 73 participants</p>
<b>Actions relatives à l'accès aux services et aux documents</b>			
S'assurer que les bureaux sont conformes aux réglementations et aux normes applicables en matière d'accessibilité	Poursuivre le programme relatif à l'accessibilité des locaux lors du renouvellement des baux	<p><b>Indicateur</b> : Nombre d'analyses de conformité effectuées</p> <p><b>Cible</b> : Nombre de sites visités pour le renouvellement des baux</p>	<p>En 2009, la CSST a effectué sept analyses de conformité, soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valleyfield</li> <li>- Caplan</li> <li>- New-Richmond</li> <li>- Gaspé</li> <li>- Longueuil</li> <li>- St-Félicien</li> <li>- Sept-Iles</li> </ul>

## ANNEXE 1

## Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
<b>Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public</b>			
Intégration du personnel handicapé	Ajouter une capsule d'information pour les gestionnaires dans le guide d'accueil d'un nouvel employé	<b>Indicateur</b> : Ajout d'une capsule sur au guide d'accueil d'un nouvel employé  <b>Cible</b> : Capsule ajoutée	En 2009, la CSST a développé un outil de sensibilisation intitulé : « Accueillir, intégrer et maintenir en emploi une personne handicapée » qui a été ajouté au guide d'accueil d'un nouvel employé.
	Intégrer une journée « À part égale, à part entière » à la Semaine Santé-Boulot 2009	<b>Indicateur</b> : Soutien des régions et des unités centrales dans la logistique de cette journée  <b>Cible</b> : Avoir fourni l'information aux DCR pour l'organisation et la réalisation de la journée	En mai 2009, un communiqué de la DGRH a été adressé à tous les directeurs et directrices de centres de responsabilité de la CSST. Parallèlement, tous les bureaux régionaux ont reçu l'affiche promotionnelle de l'OPHQ.
	Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées dans le cadre de la Semaine des personnes handicapées	<b>Indicateur</b> : Nombre de communiqués envoyés  <b>Cible</b> : Deux communiqués envoyés à l'ensemble du personnel (courriel)	Le 1er juin 2009, un Mot du président a été adressé à tout le personnel afin de souligner la Semaine québécoise des personnes handicapées 2009 sous le thème Vivre à part entière.
	Étudier la pertinence d'avoir un réseau de répondants personnes handicapées	<b>Indicateur</b> : Consultation des directeurs de centres de responsabilité (DCR) en 2009  <b>Cible</b> : DCR consultés en 2009	L'étude reportée en 2010.
	Développer un outil de sensibilisation pour la pochette d'accueil des nouveaux employés	<b>Indicateur</b> : État d'avancement du développement de l'outil  <b>Cible</b> : Étude de faisabilité complétée	L'étude de faisabilité se poursuivra en 2010.

ANNEXE 1

Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
	Organisation d'une session de préparation à la retraite, en collaboration avec la CARRA, pour le personnel malentendant	<p><b>Indicateur</b> : Nombre de sessions tenues</p> <p><b>Cible</b> : Une session tenue</p>	<p>Les 8 et 9 juin 2009, une session de préparation à la retraite a été organisée par la CARRA, suite à une demande de la CSST.</p> <p>Total : 8 employés</p>
Application de la politique des ressources humaines	Prendre des moyens pour augmenter la représentativité des personnes handicapées selon la cible gouvernementale (2 % de l'effectif régulier)	<p><b>Indicateur</b> : Taux de représentativité des personnes handicapées parmi l'effectif régulier</p> <p><b>Cible</b> : Augmenter la représentativité des personnes handicapées</p>	<p>Le taux de représentativité des personnes handicapées pour le personnel régulier est de 1.8 %, une légère baisse par rapport à l'année précédente (1.9 %).</p>
	Poursuivre les demandes de stage et l'embauche de personnes handicapées par l'intermédiaire du programme PDEIPH	<p><b>Indicateur</b> : Nombre de demandes de stage reçues</p> <p><b>Cible</b> : 5 demandes de stage</p>	<p>Bilan du programme PDEIPH pour 2009 : Aucune demande n'a été acceptée sur 5 projets présentés.</p> <p>Suite à ce résultat, la Direction générale des ressources humaines a développé une grille d'analyse des projets à l'intention des unités administratives et offert de l'accompagnement pour l'élaboration et la rédaction des projets de stages.</p> <p>Par ailleurs, la Direction générale des ressources humaines informe chaque année les gestionnaires de la CSST de la période d'appel de dépôt de projets PDEIPH.</p>
	Étudier la possibilité d'implanter des mesures afin de bénéficier de plus de stagiaires au moyen	<p><b>Indicateur</b> : État d'avancement de l'étude</p>	<p>Étude de faisabilité complétée. Les résultats démontrent la difficulté d'implanter un tel programme étant</p>

ANNEXE 1

Bilan du plan d'action 2009 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
	d'un programme CSST	<b>Cible</b> : Étude de faisabilité complétée	donné l'impossibilité d'émettre une liste de déclaration d'aptitudes à la fin du projet de stage.
	Étudier la possibilité d'implanter des mesures afin d'embaucher plus d'étudiants présentant un handicap	<b>Indicateur</b> : État d'avancement de l'étude <b>Cible</b> : Étude de faisabilité complétée	L'étude de faisabilité se poursuivra en 2010.
Mise à jour du plan des mesures d'urgence	Formation des responsables régionaux sur le plan d'urgence révisé	<b>Indicateur</b> : Implantation du plan de mesures d'urgence <b>Cible</b> : Automne 2009	L'activité est reportée en 2010.
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)	Adapter les postes de travail en fonction des déficiences ou des incapacités qui sont signalées	<b>Indicateur</b> : Nombre de demandes d'aménagement adapté  <b>Cible</b> : Répondre à toutes les demandes justifiées dans un délai raisonnable	L'outil de gestion des demandes des travaux d'aménagement a été modifié pour introduire un critère d'aménagement adapté. Cette modification vise à susciter le questionnement sur des besoins particuliers d'adaptation de postes de travail et à permettre un meilleur suivi de ces demandes.  En 2009, trois demandes d'aménagements adaptés ont été faites. (Personne à mobilité réduite, déficience visuelle et déficience auditive). Chacune de ces trois demandes a été répondue.

## **ANNEXE 2**

### **Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées**

ANNEXE 2  
Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
<b>Actions relatives à la mission</b>			
Formation et sensibilisation du personnel en contact avec les clients	<p>Description succincte des activités :</p> <p>Formation : Réinsertion socioprofessionnelle des traumatisés crânio-cérébraux légers</p> <p>Formation : Phénomène de la douleur persistante</p> <p>Formation : La récupération fonctionnelle consécutive à l'amputation d'un membre</p>	<p><b>Indicateur</b> : Nombre de session tenue</p> <p><b>Cible</b> : une session</p> <p><b>Cible</b> : trois sessions</p> <p><b>Cible</b> : une session</p>	
<b>Actions relatives à l'accès aux services et aux documents</b>			
S'assurer que les bureaux soient conformes aux réglementations et aux normes applicables en matière d'accessibilité	Poursuivre le programme relatif à l'accessibilité des locaux lors du renouvellement des baux	<p><b>Indicateur</b> : Nombre d'analyses de conformité effectuées</p> <p><b>Cible</b> : 5 analyses de conformité réalisées</p>	

ANNEXE 2  
Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
<b>Actions et adaptations à titre de gestionnaire d'un organisme public</b>			
Intégration du personnel handicapé	Intégrer à nouveau une journée « À part égale, à part entière » à la Semaine Santé-Boulot 2010	<p><b>Indicateur</b> : Soutien offert aux régions et aux unités centrales dans la logistique de cette journée</p> <p><b>Cible</b> : Avoir fourni l'information aux DCR pour l'organisation et la réalisation de la journée</p>	
	Sensibiliser le personnel à la réalité des personnes handicapées	<p><b>Indicateur</b> : Nombre de communications (articles dans l'Hyperlien, capsule sur l'intranet)</p> <p><b>Cible</b> : 2 communications diffusées</p>	
	Étudier la pertinence d'avoir un réseau de répondants personnes handicapées	<p><b>Indicateur</b> : État d'avancement de l'étude</p> <p><b>Cible</b> : Étude réalisée</p>	
	Développer un outil de sensibilisation pour la pochette d'accueil des nouveaux employés	<p><b>Indicateur</b> : État d'avancement du développement de l'outil</p> <p><b>Cible</b> : Étude de faisabilité complétée</p>	
Application de la politique des ressources humaines	Poursuivre l'embauche afin d'augmenter la représentativité des personnes handicapées selon la cible gouvernementale (2 % de l'effectif régulier)	<p><b>Indicateur</b> : Taux de représentativité des personnes handicapées parmi l'effectif régulier</p> <p><b>Cible</b> : 2.0 %</p>	

ANNEXE 2  
Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
	Poursuivre l'accompagnement de la DGRH pour l'élaboration et la rédaction des demandes de stage pour le programme PDEIPH	<b>Indicateur</b> : Nombre de demandes de stage acceptées  <b>Cible</b> 3 demandes de stage acceptées	
	Compléter l'étude de faisabilité concernant la possibilité d'implanter des mesures afin d'embaucher plus d'étudiants présentant un handicap afin de favoriser leur fidélisation	<b>Indicateur</b> : État d'avancement de l'étude  <b>Cible</b> : Étude de faisabilité complétée	
Mise à jour du plan des mesures d'urgence	Informers les responsables régionaux sur le plan d'urgence révisé	<b>Indicateur</b> : Envoi d'un communiqué d'information aux responsables régionaux  <b>Cible</b> : 21 responsables régionaux informés	
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)	Adapter les postes de travail en fonction des déficiences ou des incapacités qui sont signalées	<b>Indicateur</b> : Nombre de demandes d'aménagement adapté  <b>Cible</b> : Répondre à toutes les demandes justifiées dans un délai raisonnable	

ANNEXE 2  
Plan d'action 2010 de la CSST à l'égard des personnes handicapées

ACTIONS	ACTIVITÉS	INDICATEURS ET CIBLES	RÉALISATIONS
<b>Sensibilisation et formation du personnel chargé d'élaborer les lois, les politiques et les programmes publics</b>			
<p>Consulter le ministre responsable de la Loi lors de l'élaboration de mesures prévues par les lois et les règlements pouvant avoir un impact significatif sur les personnes handicapées Réf. : art. 61.2</p>	<p>Inclure une étape de validation auprès du ministre responsable de la Loi lors de changements significatifs aux lois et règlements administrés par la CSST pouvant avoir une incidence sur les services destinés aux personnes handicapées</p>		
<p>Outiller les personnes chargées d'élaborer et d'analyser les projets de lois et de règlements, de même que les personnes impliquées dans l'élaboration de politiques ou de programmes, pour qu'elles puissent tenir compte de la situation particulière des personnes handicapées</p>	<p>Identifier et informer les unités concernées</p> <p>Inclure une disposition appropriée à la procédure relative à l'élaboration et au cheminement des règlements de la CSST nécessitant une approbation gouvernementale</p>		