



2016 - 2019

CRiQ
PARTENAIRE D'INNOVATION

PLAN D'ACTION

à l'égard des
personnes handicapées du

Centre de recherche industrielle du Québec
BILAN ANNUEL 2017-2018

Québec 

Table des matières

	Page
1. Introduction	1
2. Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité	1
3. Engagement de l'organisation à réduire les obstacles.....	2
4. Personne ou groupe de travail responsable du plan d'action	2
5. Reddition de comptes gouvernementale (pour les MO concernés)	11
6. Identification des nouvelles mesures retenues pour les années financières 2018-2019	11
7. Approbation du bilan 2017-2018 et de la mise-à-jour du plan d'action	12
8. Mise en œuvre du plan d'action.....	13
9. Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation	13

1. Introduction

Selon l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, la *Loi*, chaque ministère et organisme public qui emploient au moins 50 personnes adoptent un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine, et les mesures envisagées pour l'année qui débute, dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité.

Définition

Personne handicapée (L.R.Q., c. E-20.1, a.1, par. g.)

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.

En révisant son plan d'action, le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) identifie et réduit les obstacles pouvant nuire à l'intégration des personnes handicapées. Le CRIQ a produit au printemps 2016 son sixième plan depuis l'adoption de la *Loi* en décembre 2004. Considérant l'importance des efforts et des sommes investies par le CRIQ dans les dernières années pour assurer la réduction des obstacles pouvant nuire à l'intégration des personnes handicapées lors de la rénovation de ses installations de Québec, l'organisation souhaite assurer la continuité et optimiser l'impact de ses actions. Les nouvelles mesures à mettre en place pour faciliter l'intégration des personnes ayant des incapacités ont fait l'objet d'un plan triennal couvrant l'exercice 2016-2019. Le présent bilan vise à souligner les mesures réalisées au cours de la dernière année, à planifier l'année qui débute et à s'assurer de la pertinence des actions à venir afin de réduire les obstacles qui persistent.

2. Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité

Le CRIQ compte actuellement 215 employés : environ 32 travailleurs sont à l'établissement de Montréal et 183 travaillent à celui de Québec. Son siège social est toujours situé à Québec et ses installations sont constituées de 2 bâtiments principaux. Le CRIQ est propriétaire de l'établissement situé à Québec tandis que nos bureaux situés à Montréal sont aménagés dans des locaux loués de sorte que l'accessibilité à cet immeuble revient aux propriétaires. Les améliorations passées et futures soulignées dans ce document s'appliquent aux sites qui y sont mentionnés.

Mission

Au cours de la dernière année la mission du CRIQ a été modifiée et consiste désormais à :

« Assurer la transition des entreprises vers le manufacturier innovant. »

Le CRIQ relève du Ministère de l'Économie et de l'Innovation.

Valeurs

Les nouvelles quatre grandes valeurs du CRIQ : Excellence, Innovation, Adaptabilité et Orientation client.

3. Engagement de l'organisation à réduire les obstacles

Le CRIQ ne fournit pas de services directs aux citoyens dans aucun aspect de sa mission. Toutefois, il maintient son engagement à déployer ses efforts afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ses différentes activités. Dans le cadre de la poursuite de sa démarche, le CRIQ privilégie une approche qui consiste à déterminer les obstacles à l'intégration à partir de l'analyse de l'environnement qu'elle offre aux personnes handicapées.

4. Personne ou groupe de travail responsables du plan d'action

L'organisation a confié ce projet à la direction Affaires juridiques et Ressources humaines. La coordonnatrice des services aux personnes handicapées du CRIQ est Mme Mélanie Roy. Cette dernière est responsable de l'élaboration, de la mise en œuvre du plan d'action et de son suivi.

Par ailleurs, un groupe de travail a été constitué afin de déterminer des objectifs et d'en assurer le suivi par secteurs d'activité propres à l'environnement de l'organisation. Ce groupe est composé de la coordonnatrice et d'une représentante des ressources humaines, auquel s'adjoint, si cela s'avère nécessaire, les représentants des autres groupes sollicités pour la détermination ou le suivi des objectifs.

Les personnes désirant communiquer avec Mme Mélanie Roy, coordonnatrice des services aux personnes handicapées du CRIQ, peuvent le faire par téléphone : 1 800 667-2386 poste 3450, par courriel : melanie.roy@criq.qc.ca ou encore par la poste : 333, rue Franquet, Québec (Québec) G1P 4C7.

Taux de représentation des personnes handicapées dans l'organisation

2010-2011	3,4 % des effectifs
2011-2012	3,5 % des effectifs
2012-2013	3,1 % des effectifs
2013-2014	3,2 % des effectifs
2014-2015	3,2 % des effectifs
2015-2016	1,54 % des effectifs
2016-2017	2,38 % des effectifs
2017-2018	2,32 % des effectifs

Bilan des mesures prises au cours de 2017-2018

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Faible connaissance des mesures d'accueil des personnes handicapées.	Permettre un accueil efficient des personnes handicapées.	Offrir une formation au personnel en contact avec la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées notamment en matière d'accueil, d'information et d'accessibilité à nos installations.	Ressources humaines	Suivi, le 26 avril 2018, d'un webinaire offert par l'Office des personnes handicapées du Québec portant sur l'approvisionnement accessible aux personnes handicapées.	Tenir la formation initiale.
Faible connaissance des engagements du CRIQ à l'égard des personnes handicapées.	Informers le personnel des responsabilités du CRIQ à l'égard des personnes handicapées.	Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2019.	Communications - Vice-présidence au développement des affaires	Le Plan d'action du CRIQ a été diffusé sur son site Internet ainsi que sur son Intranet. La diffusion du Plan sur l'Intranet était accompagnée d'une «Actualité» pour en assurer une plus grande visibilité.	Maintien des documents sur le site internet et sur l'intranet du CRIQ et diffusion du bilan 2017-2018 accompagné d'une mise en évidence des nouvelles actions.

Manque de moyens mis en place pour recruter des personnes handicapées.	Favoriser l'intégration des personnes handicapées.	Inscription sur tous les affichages de postes que le CRIQ souscrit aux principes d'égalité en emploi.	Ressources humaines – Direction Affaires juridiques Ressources humaines	Une inscription a été introduite dans la section offre d'emploi du site internet du CRIQ afin d'indiquer que le CRIQ applique à un programme d'accès à l'égalité en emploi et invite, notamment, les personnes handicapées à présenter leurs candidatures. Affichage du poste d'auxiliaire à la BII auprès du site de La Croisée (http://lacroise.ca/) et au Services d'aide à l'emploi (http://www.ape.qc.ca/fr/accueil.asp). Les membres des Ressources humaines ont reçu, le 27-09-2018, une formation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse portant sur le Programme d'accès à l'égalité en emploi qui inclut les personnes handicapées. Un nouveau texte a été élaboré et affiché dans la	Maintien des bonnes pratiques.
--	--	---	---	--	--------------------------------

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
				section « Carrière du CRIQ » : Le CRIQ applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et invite les femmes, les personnes handicapées, les membres de minorités ethniques à présenter leur candidature. Pour favoriser l'application de notre programme, nous suggérons aux candidats et candidates de nous indiquer s'ils ou elles font partie d'un de ces groupes. Des mesures d'accommodement pourront être offertes sur demande, lors du processus de sélection, aux candidats ayant des besoins particuliers.	

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Peu de gens se sentent concernés quant à l'accessibilité des personnes handicapées en milieu de travail.	Par son obligation de moyens, démontrer au personnel et à sa clientèle l'ouverture d'esprit et la sensibilisation de l'organisation à l'accès en emploi aux personnes ayant une déficience visuelle.	Accueil d'un chien d'entraînement MIRA dans les activités quotidiennes d'une employée de l'organisation.	Direction générale	Aucune nouvelle demande d'un chien MIRA n'a été soumise durant la période visée.	L'autorisation d'éventuelles demandes sera faite par la Direction conformément au plan 2016-2019.
Absence d'un registre de plainte.	Organiser la prise en compte et le traitement des plaintes.	Identifier et diffuser le nom de la personne responsable de la réception et du traitement des plaintes.	Ressources humaines	La personne responsable de la réception des plaintes est désormais identifiée.	Diffusion du nom de la personne responsable des plaintes lorsque le nouveau site Internet du CRIQ sera publié.

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Une méconnaissance des services offerts par le CRIQ au personnel ayant un handicap.	Informer le personnel des services offerts.	Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap.	Ressources humaines	Les mesures sont en cours d'élaboration.	Compléter l'élaboration des mesures et mettre en place sur l'Intranet une section dédiée aux services offerts au personnel ayant un handicap.
Une méconnaissance du personnel possédant un handicap.	Procéder à la mise à jour des données relatives au personnel possédant un handicap.	- Réviser le formulaire dans la trousse d'accueil pour signaler une incapacité physique. - Développer et diffuser un questionnaire afin d'obtenir des données à jour à l'égard des handicaps du personnel déjà à l'emploi du CRIQ. - Mettre à jour, sur une base triennale, les données sur les personnes handicapées.	Ressources humaines	Outil de suivi mis en place et complété par les employés.	Maintenir les bonnes pratiques.

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Absence de mesures mise en place auprès du personnel afin de les sensibiliser à l'importance de l'intégration des personnes handicapées.	Favoriser l'intégration des personnes handicapées.	Promouvoir la Semaine québécoise des personnes handicapées auprès du personnel et la Journée internationale des personnes handicapées.	Communications - Vice-présidence Développement des affaires	Promotions de la Semaine québécoise des personnes handicapées et de la Journée internationale des personnes handicapées réalisées via l'apposition des affiches de l'OPHQ et d'une «Actualité» sur le site Intranet du CRIQ. Promotion de la semaine québécoise des personnes handicapées - 1^{er} au 7 juin 2018. Diffusion sur notre site Intranet de la vidéo « Des fois ça gosse » (https://www.rad.ca/dossier/accessibilite/90/des-fois-ca-gosse).	Poursuivre la promotion de ces événements.

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Absence de mesures d'accompagnement en cas d'urgence.	Assurer l'identification, l'implantation et la diffusion de mesures d'accompagnement en cas d'urgence.	- modifier les plans d'urgence; - identifier annuellement les personnes responsables de l'accompagnement; - assurer la diffusion des mesures mises en place.	Ressources humaines	La mise à jour des plans d'urgence et leurs diffusions auprès des secouristes et autres personnes concernées sont complétées. Le Guide de sécurité à l'usage des employés du CRIQ a également été bonifié.	Assurer la mise à jour en continu.
Espace de travail non adapté aux besoins des personnes handicapées.	Favoriser le maintien à l'emploi des employés possédant un handicap.	Effectuer les adaptations requises à l'espace de travail des personnes handicapées.	Ressources humaines – Direction Affaires juridiques et Ressources humaines	Demande d'améliorer l'accessibilité aux employés en dehors des heures d'ouverture du CRIQ Québec - Ajout d'un lecteur à puce permettant d'actionner les portes automatiques (porte employé n'ayant pas ce dispositif).	La mise en place d'autres demandes d'adaptation.
Actuellement, nous n'avons pas de ressources identifiées en termes de fournisseurs pour les médias adaptés.	Avoir des ressources identifiées afin d'être prêtes rapidement à intervenir en cas de demande d'adaptation de nos médias.	Créer une banque de fournisseurs pour les différentes possibilités d'adaptation des médias.	Approvisionnement	Poursuivre le processus d'identification des fournisseurs.	Identifier les nouveaux fournisseurs, les intégrer dans la banque de fournisseurs et en assurer la mise à jour annuelle.

5. Reddition de comptes gouvernementale (pour les MO concernés)

Accès à l'égalité en emploi

Le groupe des personnes handicapées est maintenant inclus aux groupes visés par le programme d'accès à l'égalité de l'organisation. Ainsi, toutes les mesures prévues au programme d'accès à l'égalité intègrent désormais ce groupe de personnes handicapées afin d'en assurer l'inclusion, notamment en ce qui concerne nos pratiques de gestion et d'attraction.

Le CRIQ continue à se conformer à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*.

Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

Aucune plainte n'a été reçue depuis le dernier plan quant à l'accès aux documents. Ainsi, l'organisation n'a pas eu à mettre en place des mesures de correction. Madame Sonia Blais, conseillère en gestion des ressources humaines, est désormais la personne identifiée pour la réception des plaintes.

6. Identification des nouvelles mesures retenues pour les années financières 2018-2019

Pour l'année 2018-2019, le CRIQ prévoit poursuivre la réalisation des actions déjà entreprises et y ajoute les nouvelles actions suivantes :

AXE 1 – LES MOYENS DE COMMUNICATION, LES DOCUMENTS ET LES SERVICES					
Obstacle priorisé- (Québec et Montréal)	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
Peu de moyens pour supporter l'accueil des personnes handicapées.	Permettre un accueil efficient des personnes handicapées.	Élaborer, à partir des outils « Comment accueillir et servir tout le monde ? » disponibles sur le site de l'OPHQ, un outil présentant les différentes mesures d'accueil des personnes handicapées.	Ressources humaines	2018-2019	Outil disponible
Favoriser la mise en place de mesures visant à favoriser la sécurité des personnes handicapées.	Permettre d'assurer la sécurité des personnes handicapées.	Assurer le développement d'une norme qui vise à spécifier les exigences qui s'appliquent aux fauteuils roulants et qui sera éventuellement utilisée par la RAMQ dans le cadre de son processus d'approvisionnement.	Bureau de normalisation du Québec	2018-2019	Norme publiée

7. Approbation du bilan 2017-2018 et de la mise à jour du plan d'action

Le bilan 2017-2018 et le plan d'action 2016-2019 mis à jour ont été adoptés le 8 novembre 2018 par le comité de direction du CRIQ.

Le plan d'action de l'organisation mis à jour sera rendu public et communiqué à l'ensemble de ses employés par la diffusion sur le site intranet.

De plus, il sera disponible en format PDF et Word sur le site Internet de l'organisation. Il sera possible en médias adaptés sur demande auprès de la coordonnatrice.

8. Mise en œuvre du plan d'action

Le groupe de travail se rencontrera en moyenne 2 fois par année afin de faire le suivi sur l'avancement des objectifs et pour préparer la mise en œuvre du prochain plan 2019-2022. Des suivis ponctuels pourront également être faits par la coordonnatrice.

9. Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts par l'organisation aux personnes handicapées peuvent être adressés à :

Nom :	Mme Mélanie Roy
Organisation :	Centre de recherche industrielle du Québec
Adresse :	333, rue Franquet Québec (Québec) G1P 4C7
Téléphone :	418 659-1550, poste 3450
Courriel :	melanie.roy@criq.qc.ca