



2016 - 2019

CRiQ
PARTENAIRE D'INNOVATION

PLAN D'ACTION

à l'égard des
personnes handicapées du

Centre de recherche industrielle du 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.....	3
4. Personne ou groupe de travail responsable du plan d'action	3
5. Reddition de comptes gouvernementale (pour les MO concernés)	7
6. Identification des obstacles priorités et les mesures retenues pour les années financières 2016-2019*	8
7. Adoption et diffusion du plan d'action	13
8. Mise en œuvre du plan d'action.....	14
9. Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation	14

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 en est à son sixième plan depuis l'adoption de la *Loi* en décembre 2004. Considérant l'importance des efforts et des sommes investis par le CRIQ pour la réduction des obstacles pouvant nuire à l'intégration des personnes handicapées lors de la rénovation de ses installations de Québec, l'organisation est particulièrement fière d'inclure un bilan des actions réalisées pour les exercices 2014-2015 et 2015-2016. Les nouvelles mesures à mettre en place pour faciliter l'intégration des personnes ayant des incapacités sont cette fois par le biais d'un plan triennal couvrant l'exercice 2016-2019.

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

Le CRIQ compte 194 employés : environ 31 travailleurs travaillent à l'établissement de Montréal et 163 travaillent à celui de Québec. Son siège social est 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

Le CRIQ a pour mission de contribuer à la compétitivité des secteurs industriels québécois en soutenant l'innovation en entreprise.

À cette fin, le CRIQ fournit aux entreprises l'information, l'expertise et les services afin :

- qu'elles excellent dans le développement de produits distincts à haute valeur ajoutée et qui répondent aux exigences des marchés;
- qu'elles s'approprient de nouvelles technologies et façons de faire pour accroître sa productivité et se positionner par rapport à la concurrence mondiale;
- qu'elles innovent en matière d'écocoefficacité, tant pour ses produits que pour ses procédés.

Relevant du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI), le CRIQ favorise la mobilisation des organisations sectorielles et institutionnelles et établit les partenariats requis pour améliorer l'offre de service aux entreprises en matière d'innovation.

Valeurs

Cinq grandes valeurs guident le CRIQ : Innovation, Collaboration, Engagement, Efficacité et Expérience client.

Innovation : Chercher constamment à s'améliorer et à appliquer de nouvelles solutions plus performantes en réponse aux besoins exprimés.

Collaboration : Pratiquer l'entraide, la solidarité et le travail en équipe pour atteindre les objectifs et mieux répondre aux besoins exprimés.

Engagement : Mettre de l'avant tous les efforts nécessaires dans la réalisation de la mission du CRIQ sur une base individuelle, professionnelle et collective.

Efficacité : Utiliser les meilleurs outils et processus pour atteindre les résultats visés dans les meilleurs délais.

Expérience client : Contribuer, par tous les moyens utiles, à rendre l'expérience des clients du CRIQ la meilleure possible.

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 persévère dans 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 responsable 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. En plus de la coordonnatrice, ce groupe est composé de deux autres personnes dont un représentant des ressources humaines ainsi qu'une personne des communications.

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

Bilan des mesures prises au cours de 2014-2016

Secteur d'activité	Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Communications internes et corporatives	Beaucoup de changements physiques auront lieu lors des rénovations majeures de la bâtisse	Informé le personnel et les locataires des changements ayant un impact pour les personnes handicapées	Veiller, lors de communications sur les rénovations et lorsqu'opportun, à ce que les changements ayant un impact sur les personnes handicapées soient correctement communiqués	Communications - Vice-présidence Développement des affaires	Lorsqu'opportun les communications aux employés à l'égard des mesures mises en place lors des rénovations (ULRIC) spécifiaient les mesures particulières à considérer pour les personnes handicapées	Rénovation de la bâtisse complétée – Aucune suite à donner
Approvisionnement	Les procédures d'achat de mobiliers, équipements et fournitures ne prennent pas en compte les besoins des personnes handicapées	Dans la mesure du possible et dans le respect des budgets, prioriser les achats inclusifs lors des appels d'offres	Inclure, lorsque possible, une mention dans les appels d'offres visant ces achats afin que le critère d'équipement inclusif soit intégré	Approvisionnement – Vice-présidence Finances et Administration	Aucun appel d'offres n'a nécessité l'ajout de la mention au cours de l'année	Aucune

Secteur d'activité	Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Résultat atteint ou état de la réalisation de la mesure	Suite à donner
Aménagement physique	Durant les travaux de rénovation, l'accès à nos locaux pourrait être difficile pour une personne à mobilité réduite	Veiller à ce que toutes les personnes puissent avoir un accès facile à nos locaux malgré les inconvénients des travaux	Prévoir des accès spécifiques temporaires pour les personnes à mobilité réduite durant toutes les phases du travail	Gestion immobilière - Vice-présidence Finances et Administration	Des mesures adaptées ont été mises en place durant les travaux afin d'assurer l'accès des personnes handicapées à nos installations (stationnement handicapé relocalisé, rampe d'accès temporaire)	Rénovation de la bâtisse complétée – Aucune suite à donner
Gestionnaire d'une organisation	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	Jusqu'à présent deux chiens MIRA ont été accueillis dans nos installations du CRIQ à Québec	L'autorisation d'éventuelles demandes sera faite par la Direction conformément au plan 2016-2019

Le CRIQ est également fier de souligner que la bâtisse du CRIQ à Québec est maintenant conforme aux plus récentes normes à la suite des rénovations réalisées au cours de l'exercice 2015-2016. Voici quelques-unes des adaptations découlant de ces travaux :

- Portes automatiques;
- Douches et toilettes adaptées pour les personnes handicapées;
- Ascenseur « parlant », qui annonce les étages;
- Espace commun accessible aux fauteuils adaptés.

De plus le site WEB du CRIQ est désormais conforme aux normes d'accessibilité adoptées par le *World Wide Web Consortium* (W3C).

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.

6. Identification des obstacles priorités et les mesures retenues pour les années financières 2016-2019*

AXE 1 – LES MOYENS DE COMMUNICATION, LES DOCUMENTS ET LES SERVICES					
Obstacle priorisé- (Québec et Montréal)	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
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	En continu	Formation initiale tenue et rappel annuel
Faible connaissance des engagements et actions du CRIQ à l'égard des personnes handicapées	Informar le personnel des responsabilités et des actions du CRIQ à l'égard des personnes handicapées	Diffuser le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2016-2019	Communications	2016-2017	Plan d'action déposé sur le site Intranet et diffusion d'une actualité à ce sujet

AXE 1 – LES MOYENS DE COMMUNICATION, LES DOCUMENTS ET LES SERVICES					
Obstacle priorisé- (Québec et Montréal)	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
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 - Révision du processus de dotation afin de favoriser les chances d'emploi égales à tous - Informer les gestionnaires de l'existence du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées	Ressources humaines	2017-2018	Valider l'apposition de la mention sur les affichages de postes (échantillonnage), processus de dotation révisé et information à l'égard du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées remis aux gestionnaires

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 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 sur demande d'un chien d'entraînement MIRA dans les activités quotidiennes d'un employé	Direction générale	En continu	L'autorisation d'éventuelles demandes faites par la Direction
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	2017-2018	Processus fonctionnel

Axe 2 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
Une méconnaissance des services offerts par le CRIQ au personnel ayant un handicap	Informar le personnel des services offerts	Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap	Ressources humaines	2017-2018	Mise en place sur l'Intranet d'une section dédiée aux services offerts au personnel ayant un handicap dans l'Intranet du CRIQ
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	En continu	Formulaire révisé et données à jour disponibles à l'égard des personnes handicapées

Axe 2 – LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA SENSIBILISATION DU PERSONNEL

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
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 (SQPH) auprès du personnel et la Journée internationale des personnes handicapées	Communication	En continu	Promotion réalisée

Axe 3 – LES LIEUX DE TRAVAIL AINSI QUE LES MESURES D'URGENCE

Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
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	En continu	Mise à jour des plans d'urgence et diffusion auprès des secouristes et autres personnes concernées

Axe 3 – LES LIEUX DE TRAVAIL AINSI QUE LES MESURES D'URGENCE					
Obstacle priorisé	Objectif visé	Mesure	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
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	Gestion immobilière	En continu	Nombre de demandes reçues et nombre de demandes traitées en fonction des besoins
Actuellement, nous n'avons pas de ressources identifiées en termes de fournisseurs pour les médias adaptés	Avoir des ressources identifiées afin d'être prêts 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	Communication - Vice-présidence Développement des affaires	Jusqu'à présent un seul fournisseur a été identifié	Identifier de nouveaux fournisseurs, désigner le détenteur de la banque de fournisseurs et en assurer la mise à jour annuelle

7. Adoption et diffusion du plan d'action

Le plan d'action a été adopté le 6 mai 2016 par le comité de direction du CRIQ.

Le plan d'action de l'organisation 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 Carole Roch, agente de communication, par téléphone : 1-800-667-4570 poste 3254 ou par courriel : carole.roch@criq.qc.ca.

8. Mise en œuvre du plan d'action

Le groupe de travail se rencontrera 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