



PLAN D'ACTION ANNUEL À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2010-2011

Article 61.1 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1)

Janvier 2010

Ce plan est une révision du plan d'action qui a été élaboré pour l'année 2007-2008

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
Introduction.....	1
Bref portrait de l'organisation.....	1
Bilan des réalisations faites au cours des dernières années	2
Plan d'action 2010-2011	3
Coup d'envoi du présent plan	3
Identification des obstacles.....	3
Priorisation des objectifs du plan d'action.....	4
Suivi de la mise en œuvre du plan d'action	8
Conclusion.....	9
Adoption du plan par le comité de direction du CRIQ.....	9

INTRODUCTION

Le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ), par le biais de la révision de son plan d'action annuel, fait les efforts nécessaires afin d'identifier et réduire les obstacles pouvant nuire à l'intégration des personnes handicapées. Ce document identifie des actions déjà réalisées et suggère des mesures à mettre en place à court terme pour faciliter l'intégration des personnes ayant des incapacités.

L'organisation a confié ce projet à la direction Ressources humaines. La coordonnatrice du plan d'action, Amélie Ouellet, conseillère en gestion des ressources humaines, est responsable de l'agencement de l'ensemble des éléments du plan d'action pour en faire un tout cohérent et assurer une bonne organisation des différentes étapes liées à son élaboration, à sa mise en œuvre et à son suivi.

BREF PORTRAIT DE L'ORGANISATION

Le Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) compte 245 employés. Environ 45 travailleurs occupent l'établissement de Montréal et 200 travaillent à Québec. Il a pour mission de stimuler le développement économique du Québec en accompagnant les entreprises dans leur démarche d'innovation. Il met à leur service, selon une approche globale de leurs besoins, des expertises à la fine pointe des connaissances, notamment dans les domaines :

- de l'écoefficacité industrielle et environnement;
- de la conception et développement d'équipements;
- de conformité de produits;
- de gestion de la connaissance;
- de la normalisation et enregistrement de systèmes.

Il est à noter que bien que le CRIQ possède un établissement et est locataire d'un autre, les améliorations passées et futures soulignées dans ce document s'appliquent aux deux sites. Dans les rares cas où un seul site est touché, une mention sera faite en ce sens.

BILAN DES REALISATIONS FAITES AU COURS DES DERNIERES ANNEES

Politique d'accès aux documents et services offerts au public pour les personnes handicapées :

À ce jour, le CRIQ n'a reçu aucune plainte relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public. Si une telle situation devait survenir dans le futur, des mesures d'accommodements seront prises afin de traiter et classer ces plaintes. Une démarche claire sera envoyée au responsable du service à la clientèle afin que celui-ci transmette les informations à la direction des ressources humaines qui pourront traiter les plaintes de façon individuelle et ainsi ajuster les mesures d'accommodation, selon les divers cas. Par exemple, si une personne ayant des incapacités visuelles est incapable de lire nos documents, le CRIQ lui fournira, sur demande, une version adaptée à ses besoins. De plus, lors de la mise à jour du site Internet et intranet, une importance sera accordée au respect des normes prévues dans le *Web Accessibility Initiative (WAI)*.

Ce plan d'action vise à faire le suivi des correctifs à apporter pour l'année 2010-2011 et des mesures entreprises bien avant la mise en vigueur de ce dernier. D'ailleurs, certaines démarches entreprises permettant de surmonter et de prévenir les obstacles rencontrés ont porté fruit. Les exemples énumérés ci-dessous illustrent différentes actions posées pour améliorer différentes situations.

DIMENSION PHYSIQUE

- *Aménagement d'espaces de stationnement réservés pour les personnes à mobilité réduite.*
- *Rendre plus facile l'accès des personnes handicapées aux édifices du CRIQ.* Un premier pas est posé en éliminant les marches aux entrées des édifices. En effet, les entrées sont aménagées en pente.
- *Système d'ouverture automatique des portes principales donnant accès aux locaux des édifices.*
- *Avoir accès à un ascenseur.* Rendre ainsi l'accès illimité aux personnes à mobilité réduite.

DIMENSION SOCIALE

- *Faire en sorte que les pratiques d'embauche tiennent compte des personnes handicapées.*
L'implication du CRIQ dans le programme d'équité en emploi fédéral jumelée au programme d'accès à l'égalité à l'emploi provincial, où des personnes handicapées forment un des groupes cibles, favorise l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- *Éliminer les obstacles afin de permettre à chaque employé d'offrir son plein potentiel dans le milieu de travail.* L'organisation répond aux demandes individuelles formulées par des employés, tout particulièrement en ce qui concerne l'aide ergonomique.
- *Faciliter les communications.* Sur le site intranet du CRIQ, tous les employés peuvent accéder directement aux documents corporatifs, formulaires administratifs, publications et communiqués transmis aux employés.

PLAN D'ACTION

PLAN D'ACTION 2010-2011

Dans un contexte réaliste, l'organisation poursuivra ses efforts au cours des prochaines années pour procéder aux améliorations requises à la suite des constats relevés et éventuels. De manière générale, le CRIQ s'engage, au besoin, à réviser les politiques, procédures et pratiques du CRIQ pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins des personnes handicapées.

COUP D'ENVOI DU PRESENT PLAN

Afin de bien marquer la mise en œuvre du présent plan, ce dernier sera publié sur les sites intranet et Internet après avoir reçu l'approbation du comité de direction du CRIQ.

IDENTIFICATION DES OBSTACLES

Les obstacles rencontrés par les personnes handicapées peuvent être de différentes natures. Afin d'identifier ces obstacles, l'organisation utilisera tant une démarche inductive que déductive, permettant d'avoir la meilleure représentation possible de ceux-ci. Certains appartiennent à une dimension physique, liée à l'aménagement des lieux de travail, aux communications, aux technologies et à l'information.

Prenons par exemple les obstacles liés aux postes d'accueil non adéquats pour les visiteurs en fauteuils roulants, ainsi que les accès en pentes. D'autres obstacles touchent davantage une dimension sociale comme ceux liés aux politiques et aux pratiques ainsi qu'aux comportements et attitudes. Les processus d'embauche, d'accueil et d'intégration des personnes handicapées peuvent s'avérer être un obstacle au respect de la représentativité de cette main d'œuvre dans l'entreprise. Ainsi, l'organisation tentera d'adapter les services à la réalité des personnes ayant des incapacités en misant, notamment, sur l'accessibilité physique des locaux, l'assistance individuelle ou l'utilisation de technologies. Le processus d'approvisionnement des biens et des services devra être révisé afin de s'assurer d'effectuer des achats durables qui seront fonctionnels pour tout type d'employé ou de clientèle.

PRIORISATION DES OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION

Les objectifs sont divisés en deux catégories :

PRIORITÉ 1 - Durant la prochaine année : actions qui seront mises en place car ils représentent en ce moment une lacune pour le CRIQ.

PRIORITÉ 2 - Aussitôt qu'il y a un besoin en ce sens : actions qui sont actuellement inutiles de mettre en place puisque les besoins n'existent pas. Ils occasionneraient des frais sans aucun bénéfice pour le personnel en place. Par contre, ils devront être pris en compte immédiatement lorsque le besoin se fera sentir. De là l'intérêt de les inclure dans ce plan.

DIMENSION PHYSIQUE

Bien que les obstacles rencontrés par les personnes handicapées ne se limitent pas à l'environnement physique, quelques actions ont été envisagées afin de réduire les contraintes architecturales et d'ordre physique. Partant du principe selon lequel toute personne doit accéder facilement aux lieux publics où sont offerts des biens et des services généraux, il est essentiel de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux personnes ayant des incapacités d'y avoir effectivement accès. Au niveau physique, il faut aussi s'assurer que nos employés et clients puissent avoir accès à du matériel adéquat. C'est pourquoi, en collaboration avec le responsable des approvisionnements, un choix plus attentif sera porté au matériel

acheté afin que celui-ci convienne, le plus possible, à tout type de personne. Ces mesures d'accommodement devront être prises en compte tant au niveau des biens que des services.

Une première évaluation des obstacles auxquels les personnes handicapées pourraient se heurter au sein de l'organisation a été réalisée et des mesures d'adaptation que le CRIQ compte prendre à cet égard ont été identifiées.

OBSTACLES RELEVÉS	SOLUTIONS À APPORTER	PRIORITÉ 2007	NOUVELLE PRIORITE 2010-2011
DIMENSION PHYSIQUE			
Les postes d'accueil sont mal adaptés pour les visiteurs en fauteuil roulant.	Abaisser une partie du poste d'accueil.	1	1 Montréal
Les lavabos ne sont pas à la portée des personnes en fauteuil roulant .	Évaluation des coûts afin d'installer des lavabos plus bas que la normale pour permettre l'utilisation par les personnes de toutes tailles dans les toilettes principales .	1	2
La salle à diner pourrait représenter un obstacle quotidien pour une personne handicapée.	S'assurer de l'accessibilité des lieux (largeur requise au fauteuil, encombrement, etc.), de la hauteur appropriée des tables ainsi que des équipements (microondes, four, etc.).	2	2

OBSTACLES RELEVÉS	SOLUTIONS À APPORTER	PRIORITÉ 2007	NOUVELLE PRIORITE 2010-2011
À Montréal, l'accès en pente est difficile, car le sol s'est quelque peu affaissé.	Évaluer les couts de remise à niveau.	1	Retiré Le CRIQ n'est plus le propriétaire de l'établissement et d'importants travaux de construction devraient débuter sous peu à l'endroit mentionné.
Les postes de travail inadaptés aux particularités d'une personne présentant des limitations.	S'assurer de prendre les dispositions nécessaires pour que les espaces de travail soient accessibles et répondent à la réalité des personnes ayant des incapacités.	2	2
Parfois, certaines personnes occupent les espaces réservés aux personnes handicapées sans raison apparente.	S'assurer que la réglementation relative aux espaces réservés aux personnes handicapées soit respectée.	1	1


DIMENSION SOCIALE

Certaines actions seront entreprises pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.

OBSTACLES RELEVÉS	SOLUTIONS À APPORTER	PRIORITÉ 2007	NOUVELLE PRIORITÉ 2010-2011
DIMENSION SOCIALE			
Difficulté dans l'évaluation de la performance du CRIQ dans l'embauche de personnes handicapées.	Mise en place de statistiques de manière régulière en ce qui concerne le taux de personnes handicapées à l'emploi versus le taux de disponibilité.	1	1
Le processus d'accueil usuel du nouvel employé ne répond pas adéquatement aux besoins particuliers de la personne handicapée.	Remodeler et adapter le plan d'intégration selon les besoins de chaque individu.	2	2
Les personnes handicapées peuvent hésiter à soumettre leur candidature.	Inscrire sur les offres d'emploi que le CRIQ souscrit à des normes d'équité en emploi pour les personnes handicapées.	1	1
Le comité de sélection, lors d'un processus d'entrevue en vue d'embauche, peut démontrer des réticences face à une personne handicapée.	Avant une entrevue avec une personne ayant un handicap, rappeler aux gestionnaires et aux membres du comité de sélection l'importance d'agir sans discrimination, mais avec objectivité face aux exigences réelles du poste.	2	2
Maintenir un taux de représentation des personnes handicapées au sein du CRIQ reflétant le taux de disponibilité de ces personnes sur le marché du travail.	Favoriser, à compétences égales, une personne handicapée lorsque les statistiques démontreront une sous-représentation quant à la disponibilité possible.		1

OBSTACLES RELEVÉS	SOLUTIONS À APPORTER	PRIORITÉ 2007	NOUVELLE PRIORITÉ 2010-2011
Les pratiques employées pour le recrutement et la sélection pourraient avoir un effet discriminatoire.	Analyse des processus pour s'assurer qu'ils ne discriminent pas les personnes handicapées. Par exemple, par le mode ou les contraintes imposées (ex. : mode d'affichage des offres, refus d'adapter un poste de travail, exigences exagérées par rapport au poste réel, accessibilité du lieu où se déroulent les entrevues).	2	1
Une déficience dans la communication des mesures d'urgence peut amener des problèmes lors de l'exécution du plan.	S'assurer que toutes les personnes handicapées ainsi que les personnes responsables d'une éventuelle évacuation connaissent le plan de mesures d'urgence en vigueur et les particularités attachées à leur condition.	1	1
Ce plan ne doit pas tomber dans l'oubli.	Rediffusion annuelle aux employés après révision sur intranet et Internet.		1

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

À la suite de l'adoption officielle par le comité de direction du présent plan d'action, des mesures permettant de suivre la mise en œuvre de ce plan d'action seront instaurées.

Premièrement, la coordonnatrice rencontrera le personnel directement impliqué dans la mise en œuvre du plan d'action. Elle leur fera connaître les attentes en vue de réaliser les objectifs du plan de l'année en cours.

Aussi, une évaluation biannuelle de l'avancement des travaux sera effectuée afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre du plan d'action. Cette évaluation permettra de faire rapidement les ajustements requis pour atteindre les objectifs fixés, en plus de faciliter l'élaboration du plan d'action de la prochaine année.

CONCLUSION

Des gestes concrets ont été posés au cours des dernières années pour favoriser l'intégration des personnes handicapées. L'élaboration de ce plan d'action, dans le cadre de la Loi, est une opportunité de poursuivre les démarches déjà entreprises. Cet exercice a permis au CRIQ d'identifier les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et d'envisager les mesures à mettre en place pour l'année qui débute afin de faciliter leur intégration.

ADOPTION DU PLAN PAR LE COMITE DE DIRECTION DU CRIQ

Ce présent plan fut adopté par le comité de direction le 22 janvier 2010.