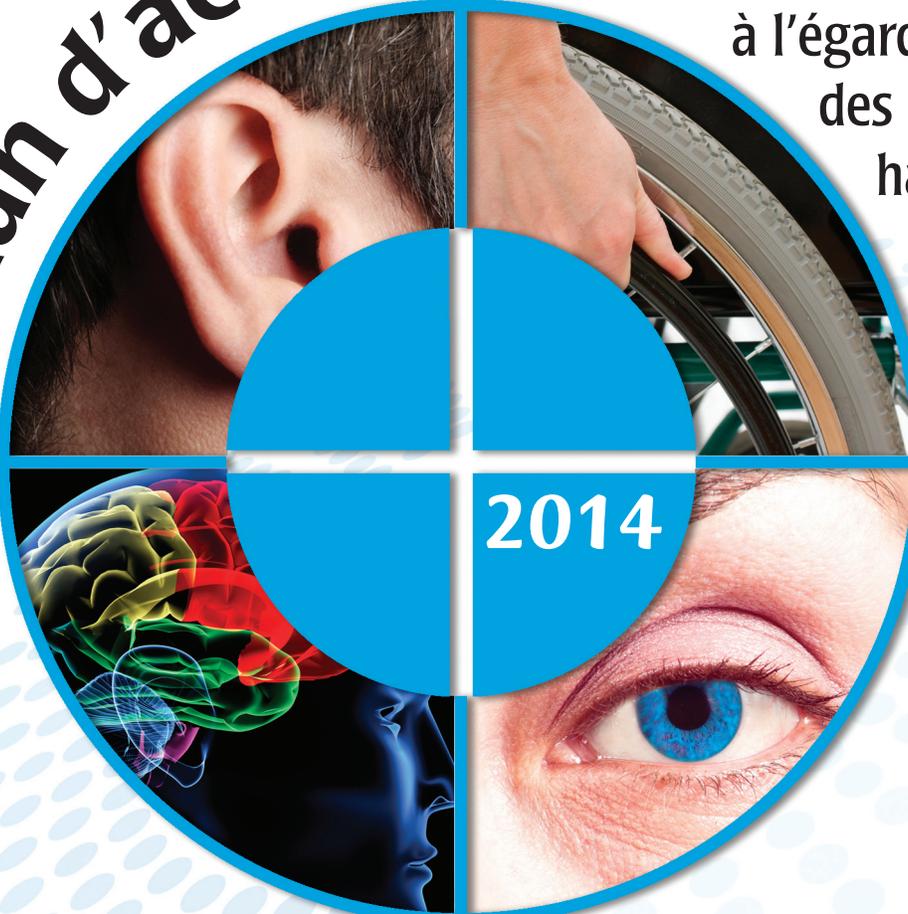


**Plan d'action**

**annuel**

à l'égard  
des personnes  
handicapées



Commission  
de la construction  
du Québec

## Table des matières

---

<b>CONTEXTE .....</b>	<b>3</b>
<b>PORTRAIT DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC .....</b>	<b>4</b>
<b>LA MISSION .....</b>	<b>4</b>
<b>LES PLAINTES DE LA CLIENTÈLE .....</b>	<b>5</b>
<b>ÉVALUATION D'ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE .....</b>	<b>5</b>
<b>DÉVELOPPEMENT DURABLE .....</b>	<b>6</b>
<b>PLAN D'ACTION 2013 – BILAN DES MESURES MISES EN ŒUVRE ET DES RÉSULTATS .....</b>	<b>7</b>
<b>PLAN D'ACTION 2014 – OBSTACLES RELEVÉS ET PRIORITÉS D'ACTION .....</b>	<b>11</b>
<b>COORDONNATRICE DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES .....</b>	<b>17</b>
<b>GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION .....</b>	<b>17</b>
<b>ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION .....</b>	<b>17</b>

Bien que le masculin soit utilisé, les termes relatifs aux personnes désignent aussi bien les femmes que les hommes.



## Contexte

Les personnes handicapées se heurtent souvent à un environnement social et physique parsemé d'obstacles qui nuisent à leur intégration. Par le fait même, elles se voient fréquemment contraintes de limiter ou de réduire leurs activités tant scolaires que professionnelles ou sociales, réfrénant du même coup leurs aspirations à vivre une vie qui correspond à leur idéal et à leur désir de participer plus activement à la société et d'y apporter une contribution à la fois unique et significative.

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2014 de la Commission de la construction du Québec (CCQ) est établi conformément à l'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). Adopté pour une première fois en 2006, la présente mise à jour de ce plan d'action donne lieu à une huitième publication consécutive.

L'article 61.1 de Loi prévoit que « chaque ministère et les organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que les municipalités qui compte au moins 15 000 habitants adopte annuellement un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions.

Globalement, le plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la CCQ vise à promouvoir une société plus inclusive et respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leurs familles. Plus particulièrement, le plan d'action permet d'identifier et de corriger les obstacles à l'intégration des personnes handicapées à l'emploi de la CCQ et de celles évoluant dans le secteur de la construction.

Le présent plan d'action décrit les mesures prises au cours de l'année qui se termine le 31 décembre 2013 et celles planifiées pour l'année qui débute. Il s'adresse aux personnes aux prises avec des incapacités liées à la mobilité, à la vision, à l'audition et aux personnes ayant incapacités intellectuelles. La clientèle visée par les mesures de ce plan d'action est :

- ✓ les travailleurs, les rentiers et les employeurs de l'industrie de la construction;
- ✓ les citoyens qui recherchent de l'information sur l'industrie ou sur nos services;
- ✓ les employés de la Commission de la construction du Québec.

La CCQ s'est également engagée, par le biais de sa Déclaration de service à la clientèle, à offrir des services adaptés aux personnes handicapées.

## Portrait de la Commission de la construction du Québec

L'industrie de la construction est un secteur d'activité important au Québec. Ce constat est vrai tant d'un point de vue économique que de celui des emplois qu'elle génère. En effet, on parle d'investissements de 51 milliards \$ en 2012, soit 14 % du PIB. Ce sont aussi 244 300 emplois directs générés en moyenne par mois, soit 1 emploi sur 20 au Québec, de même que des milliers d'emplois dans les autres secteurs.

La Commission de la construction du Québec (CCQ) est responsable d'appliquer la loi qui encadre cette industrie, soit la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, plus communément appelée la Loi R-20.

La CCQ, est une équipe de 1 102 hommes et femmes au service de centaines de milliers de personnes : près de 160 000 travailleurs, 25 000 entreprises, 120 000 assurés et 150 000 personnes à charge, 80 000 retraités et conjoints survivants admissibles, plusieurs centaines de représentants des associations patronales et syndicales et d'organismes publics.

C'est aussi une organisation dynamique qui répond annuellement à plus de deux millions de demandes de renseignements et services par téléphone, au comptoir, par courrier postal et électronique, et par le biais de son site Internet, afin de satisfaire aux besoins de sa clientèle. La CCQ compte dix bureaux régionaux et d'information répartis aux quatre coins du Québec et des points de service ponctuels dans des régions éloignées; son siège social est situé à Montréal.

Au 31 décembre 2013, la CCQ comptait 10 employés handicapés soit 0,9 % de sa main-d'œuvre totale. Toutefois, ce résultat est partiel, puisqu'il n'inclut que les personnes qui ont accepté de s'identifier volontairement au moyen du questionnaire d'identification *Accès à l'égalité en emploi, personnes handicapées*.

### **La mission**

Dans un cadre de concertation avec les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction et avec le gouvernement du Québec, la CCQ a pour mission de :

- ✓ assurer le respect des conventions collectives sectorielles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction soumise à la *Loi R-20* et à la réglementation afférente;
- ✓ lutter contre le travail non déclaré favorisant ainsi une concurrence loyale entre les entrepreneurs de la construction;
- ✓ créer et maintenir un niveau de compétence élevé de la main-d'œuvre;

- ✓ faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
- ✓ administrer les régimes d'avantages sociaux négociés et assurer leur développement;
- ✓ administrer les fonds en fidéicomis de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent.

## Les plaintes de la clientèle

En 2013, la CCQ a reçu une plainte d'un salarié de l'industrie de la construction relativement à l'absence de mesures favorisant le référencement des personnes handicapées dans l'industrie de la construction, au même titre que les mesures mises en place le référencement des femmes par le carnet référence de la CCQ. Dans le cadre de cette plainte, ce salarié a également soulevé le manque d'options pour faciliter la communication entre les personnes malentendantes et les employeurs potentiels. À la fin de 2013, un projet de développement informatique était en cours afin de permettre la personnalisation des profils de personnes référées tout en tenant compte de ces besoins particuliers.

## Évaluation d'accessibilité universelle

En 2013, la CCQ a mandaté une firme spécialisée afin de procéder à une évaluation d'accessibilité universelle de son siège social et du bureau régional de Montréal. Cette évaluation permet d'évaluer les composantes des deux bâtiments, en fonction de leur réponse aux besoins de personnes ayant différents types de limitations fonctionnelles, de façon à permettre un usage similaire pour tous des facilités offertes. L'évaluation a visé autant les espaces destinés au public, à la clientèle ainsi qu'aux employés de la CCQ et a permis d'identifier des améliorations à apporter aux infrastructures.

Le siège social de la CCQ, construit en 2011, a obtenu une cote de « très performant » alors que le bureau régional de Montréal, construit en 1985 et rénové en 2010, a obtenu une cote de « performant ».

L'évaluation d'accessibilité universelle n'était pas été identifiée dans le Plan d'action à l'égard les personnes handicapées de 2013 n'apparaît pas dans le bilan d'activité ici présenté. Les recommandations provenant de cette évaluation alimenteront toutefois les plans d'action de la CCQ pour les années à venir.

## Développement durable

La *Stratégie gouvernementale de développement durable 2009-2013* qui découle de l'adoption en 2006 de la Loi sur le développement durable constitue le cadre de référence de la démarche gouvernementale de développement durable qui convie à l'action tous les ministères et organismes.

Cette Loi définit seize principes qui doivent être pris en compte par l'ensemble de l'appareil gouvernemental dans leurs interventions.

Ainsi plusieurs mesures proposées par ce plan d'action à l'égard des personnes handicapées s'inspirent des principes suivants de la *Stratégie* :

- Santé et qualité de vie : les personnes, la protection de leur santé et l'amélioration de leur qualité de vie sont au centre des préoccupations relatives au développement durable. Les personnes ont droit à une vie saine et productive, en harmonie avec la nature.
- Équité et solidarités sociales : les actions de développement doivent être entreprises dans un souci d'équité intra et intergénérationnelle ainsi que d'éthique et de solidarité sociales.
- Prévention : en présence d'un risque connu, des actions de prévention, d'atténuation et de correction doivent être mises en place, en priorité à la source.
- Participation et engagement : la participation et l'engagement des citoyens et des groupes qui les représentent sont nécessaires pour définir une vision concertée du développement et assurer sa durabilité sur les plans environnemental, social et économique.

## Plan d'action 2013 – Bilan des mesures mises en œuvre et des résultats

Au cours de l'année 2013, la CCQ a mis en place une série de mesures qui permettent d'améliorer l'accès des personnes handicapées qui sont à l'emploi et qui utilisent ses services.

OBSTACLES	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
<b>ACTIONS POSÉES À L'ÉGARD DE LA MISSION GÉNÉRALE DE LA CCQ</b>				
<b>Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle</b>				
Faible connaissance du personnel en contact avec la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées, notamment en matière d'accueil, d'information et de services.	Poursuivre la diffusion d'un module de formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées et les moyens pour faciliter la communication. Ce module a été développé avec l'aide d'un organisme spécialisé dans la formation de personnes appelées à intervenir, à communiquer et à offrir des services aux personnes handicapées.	Nombre de ressources ayant reçu la formation en 2013	70 personnes ont reçu la formation en 2013.	Maintenir la mesure.
	Développer des activités de sensibilisation pour le personnel au sujet des obstacles vécus par les personnes handicapées.	Nombre de communiqués diffusés en 2013.	Réalisé, 4 communications diffusées dans l'intranet.	Maintenir la mesure
	Traiter de l'accessibilité des personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux employés du service à la clientèle.	Information ajoutée dans le plan d'accueil des nouvelles ressources.	Réalisé	



OBSTACLES	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
<b>ACTIONS POSÉES À L'ÉGARD DE LA DOCUMENTATION ET DES SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE</b>				
<b>Perspective d'amélioration de la documentation disponible et des services offerts à la clientèle</b>				
Faible connaissance des obstacles rencontrés par les personnes handicapées concernant la documentation disponible et les services offerts.	<p>Développer dans l'intranet une section concernant la documentation disponible et les services offerts aux personnes handicapées.</p> <p>Développer une section concernant les personnes handicapées dans l'outil informatisé « Soutien à la tâche » utilisé par le personnel du service à la clientèle.</p>	<p>Date de disponibilité de la section intranet.</p> <p>Date de disponibilité de la section du « Soutien à la tâche ».</p>	Réalisé en décembre 2013	Poursuivre le développement de la section intranet.
<b>Perspective de promotion de la documentation disponible et des services offerts à la clientèle</b>				
Faible connaissance de la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées, notamment en termes de documentation et de services.	<p>Profiter de la mise à jour des dépliants pour ajouter une note relative aux besoins d'une personne handicapée (ex.: ce dépliant ou formulaire peut vous être fourni, sur demande, en version adaptée; vous pouvez recevoir l'aide d'un interprète, etc.).</p> <p>Écrire des articles d'information dans les publications « Outil » et « Bâtir » adressées à la clientèle externe et sur le site web de la CCQ.</p> <p>Développer des capsules d'information intranet sur la documentation disponible et les services offerts à la clientèle.</p> <p>Développer un plan de communication en vue de faire la promotion des services offerts aux personnes handicapées pour le personnel et la clientèle.</p>	<p>Nombre de dépliants modifiés.</p> <p>Date des articles.</p> <p>Nombre de capsules d'information.</p> <p>Date du dépôt du plan de communication.</p>	<p>Processus en cours. Mention sur les dépliants à venir.</p> <p>Non réalisé</p> <p>Réalisé, 2 capsules d'information.</p> <p>Non réalisé</p>	<p>Mesure en continu</p> <p>Reconduire en 2014</p> <p>Reconduire en 2014</p>

OBSTACLES	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
<b>ACTIONS POSÉES À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC</b>				
<b>Accessibilité en emploi</b>				
Processus de sélection pas toujours adapté aux personnes handicapées.	Adapter, sur demande, le processus de sélection pour tenir compte du handicap du postulant notamment en s'assurant que les entrevues se déroulent dans des locaux sans obstacle.	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés.	Aucune demande en 2013	Maintenir la mesure.
<b>Promotion du <i>Plan d'évacuation</i></b>				
Mesures d'accompagnement en cas d'urgence ou lors de situations particulières nécessitant une assistance sont inadéquates ou méconnues des personnes visées.	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide.  Désigner, annuellement, des accompagnateurs.  S'assurer que les accompagnateurs, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et identifier des remplaçants.	Plan d'évacuation.	Réalisé - mise à jour complétée	Maintenir la mesure
<b>Adaptation des postes de travail et de l'environnement</b>				
Des postes de travail qui ne sont pas entièrement adaptés aux besoins des personnes handicapées.	Offrir, sur demande, à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et d'adaptation.  Rendre disponible sur l'intranet, pour le personnel de la CCQ, une trousse d'outils pour faciliter l'intégration des personnes handicapées.	Nombre de demandes d'évaluation ou d'adaptation et % des besoins comblés.  Trousse d'outils disponible sur l'intranet	27 demandes d'évaluation ergonomique du poste de travail.  100 % des besoins ont été comblés.  Réalisé	Maintenir la mesure.

## Plan d'action 2014 – Obstacles relevés et priorités d'action

Vous trouverez, dans le tableau qui suit, les obstacles à l'intégration des personnes handicapées jugés prioritaires pour la CCQ en 2013. Pour chacun de ces obstacles, les mesures retenues pour les réduire ou les éliminer sont décrites, le responsable du projet est mentionné, tout comme l'échéancier visé.

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>ACTIONS POSÉES À L'ÉGARD DE LA MISSION GÉNÉRALE DE LA CCQ</b>					
<b>Formation et sensibilisation du personnel en contact avec la clientèle</b>					
Faible connaissance du personnel en contact avec la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées, notamment en matière d'accueil, d'information et de services.	Sensibiliser régulièrement les employés en contact avec la clientèle aux différentes caractéristiques des personnes handicapées.  Former les nouveaux employés du service à la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées, en matière d'accueil, d'information et de services.	Poursuivre la diffusion de la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité.	Direction du service à la clientèle	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation en 2014.
		Développer des activités de sensibilisation pour le personnel au sujet des obstacles vécus par les personnes handicapées.	Direction des communications	En continu	Nombre de communications diffusées en 2014.
		Traiter de l'accessibilité des personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux nouveaux employés du service à la clientèle.	Direction du service à la clientèle	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation en 2014.

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>Accessibilité des locaux et des bureaux de la CCQ</b>					
<p>Problèmes d'accessibilité de certains locaux et bâtiments de la CCQ aux personnes handicapées.</p>	<p>Éliminer ou réduire, selon le cas, les obstacles relatifs à l'accès aux locaux et aux bâtiments.</p>	<p>Installer des portes automatisées aux accès de la passerelle entre le siège social et le bureau régional de Montréal.</p> <p>Lors d'un déménagement dans un local loué, considérer l'accessibilité aux personnes handicapées dans les offres soumises.</p> <p>Dépôt plan d'action sur 3 ans suite à l'évaluation de la performance d'accessibilité universelle.</p> <p>Mise en œuvre des actions déterminées pour 2014 suite à l'évaluation d'accessibilité universelle.</p>	<p>Direction des ressources matérielles</p>	<p>Décembre 2014</p> <p>En continu</p> <p>Mai 2014</p> <p>Décembre 2014</p>	<p>Date de fin des travaux.</p> <p>Nombre de situations observées en 2013.</p> <p>Date du dépôt du plan d'action</p> <p>Nombre d'actions mises en œuvre.</p>

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>Accessibilité à l'industrie de la construction</b>					
Faible connaissance des besoins des personnes handicapées en matière d'accès aux services offerts par la CCQ.	Identifier les obstacles en matière d'accès aux services offerts par la CCQ.	Effectuer un diagnostic des besoins de personnes handicapées en matière d'accès aux services offerts par la CCQ.	UDMOD	Décembre 2014	Date de dépôt du diagnostic
Problème d'accessibilité aux examens de qualification pour certaines personnes sourdes ou malentendantes ayant des difficultés en lecture.	Faciliter le processus d'évaluation aux personnes sourdes ou malentendantes ayant et des difficultés en lecture.	<p>Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification par un travailleur de la construction sourd ou malentendant.</p> <p>Accorder au travailleur et à l'interprète une période de temps avant l'examen pour se coordonner avec les signes qui seront utilisés pendant l'interprétation de l'examen.</p> <p>Accorder, au besoin, du temps supplémentaire pour compléter l'examen de qualification.</p>	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète en 2014.

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>ACTIONS POSÉES À L'ÉGARD DE LA DOCUMENTATION ET DES SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE</b>					
<b>Perspective d'amélioration de la documentation disponible et des services offerts à la clientèle</b>					
Faible connaissance des obstacles rencontrés par les personnes handicapées concernant la documentation disponible et les services offerts.	Centraliser et maintenir à jour l'information disponible sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées.	Assurer la mise à jour de l'outil « Soutien à la tâche » utilisé par le personnel du Service à la clientèle quant à la documentation disponible et aux services offerts aux personnes handicapées.	Direction du service à la clientèle	Décembre 2014	Mise à jour de la section en 2014.
<b>Perspective de promotion de la documentation disponible et des services offerts à la clientèle</b>					
Faible connaissance de la clientèle relativement aux besoins particuliers des personnes handicapées, notamment en termes de documentation et de services.	Informier régulièrement la clientèle et le personnel sur la documentation et les services offerts aux personnes handicapées.	<p>Profiter de la mise à jour des dépliants pour ajouter une note relative aux besoins d'une personne handicapée. (ex.: ce dépliant ou formulaire peut vous être fourni, sur demande, en version adaptée)</p> <p>Écrire des articles d'information dans les publications « Outil » et « Bâtir » adressées à la clientèle externe et sur le site web de la CCQ.</p> <p>Développer des capsules d'information intranet sur la documentation disponible et les services offerts à la clientèle.</p> <p>Développer un plan de communication en vue de faire la promotion des services offerts aux personnes handicapées auprès de la clientèle de l'industrie.</p>	Direction des communications	<p>En continu</p> <p>Décembre 2014</p> <p>Mars 2014</p>	<p>Nombre de dépliants modifiés.</p> <p>Date des articles.</p> <p>Nombre de capsules d'information.</p> <p>Date du dépôt du plan de communication.</p>

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>ACTIONS POSÉES À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC</b>					
<b>Accessibilité en emploi</b>					
Processus de sélection pas toujours adapté aux personnes handicapées.	Faciliter l'embauche de personnes handicapées au sein des effectifs de la CCQ.	Adapter, sur demande, le processus de sélection pour tenir compte du handicap du postulant notamment en s'assurant que les entrevues se déroulent dans des locaux sans obstacle.  Travailler de concert avec une firme spécialisée en recrutement pour des personnes handicapées.	Direction des ressources humaines.	En continu  Décembre 2014	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés.  Collaboration établie.
<b>Promotion du Plan d'évacuation</b>					
Mesures d'accompagnement, en cas d'urgence ou lors de situations particulières nécessitant une assistance sont inadéquates ou méconnues des personnes visées.	Adapter le plan d'évacuation pour assurer le déplacement du personnel handicapé, le faire connaître des intervenants concernés et s'assurer de son efficacité.	Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide.  Désigner, annuellement, des accompagnateurs. S'assurer que les accompagnateurs, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et identifier des remplaçants.	Direction des ressources humaines.	En continu	Mise à jour de la liste des pers. handicapées et accompagnateurs.
<b>Adaptation des postes de travail et de l'environnement</b>					
Des postes de travail qui ne sont pas entièrement adaptés aux besoins des personnes handicapées.	Faciliter l'intégration et le travail des employés handicapés.	Offrir, sur demande, à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et d'adaptation.	Direction des ressources humaines.	En continu	Nombre de demandes d'évaluation ou d'adaptation et % des besoins comblés.

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
<b>ACTIONS POSÉES À TITRE DE GESTIONNAIRE D'UN ORGANISME PUBLIC</b>					
<b>Perspective de promotion de la documentation disponible et des services offerts aux employés</b>					
		<p>Tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de l'analyse de la refonte de l'intranet.</p> <p>Développer un plan de communication en vue de faire la promotion des services offerts aux personnes handicapées auprès des employés.</p> <p>Assurer la mise à jour de la section intranet quant à la documentation disponible et aux services offerts (faire évoluer la trousse d'outils)</p>	<p>Direction des communications</p> <p>Direction des communications</p> <p>Unité diversité main-d'œuvre et développement</p>	<p>Décembre 2014</p> <p>Mars 2014</p> <p>En continu</p>	<p>Mention des besoins identifiés pour les personnes handicapées dans le rapport d'analyse de la refonte de l'intranet.</p> <p>Date de dépôt du plan de communication</p> <p>Nombre de mise à jour</p>

## Coordonnatrice de services aux personnes handicapées

Le coordonnateur de services aux personnes handicapées, responsable de la production annuelle du plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées et de la mise en œuvre des mesures retenues, est monsieur Avi Elbaz, chef d'unité Diversité de la main-d'œuvre et développement. Ses coordonnées sont les suivantes :

8485, avenue Christophe-Colomb  
Montréal (Québec) H2M 0A7  
Téléphone : 514 341-7740, poste 6586 (sans frais au 1 877 941-7740)  
Télécopieur : 514 736-6736  
avi.elbaz@ccq.org

## Groupe de travail responsable du plan d'action

En 2009, un groupe de travail s'est vu confier les responsabilités suivantes :

- ✓ Identifier les obstacles rencontrés par les personnes handicapées dans tous les secteurs d'activité.
- ✓ Déterminer les moyens requis pour réduire, éliminer ou prévenir les obstacles rencontrés par les personnes handicapées.
- ✓ Faciliter le suivi des mesures retenues dans le plan d'action annuel.

En plus du coordonnateur de services aux personnes handicapées, qui est responsable de ce groupe de travail, les membres sont : Joël Champagne, directeur, direction des Ressources matérielles; Tristan Cinq-Mars, conseiller, unité Diversité de la main-d'œuvre et développement; France Lafreniere, conseillère, direction des Communications; Lise Gaudette, chef de section, direction des Ressources humaines; Amélie Monpetit, conseillère, direction du Service à la clientèle; et Mylène Roussy, une employée handicapée.

## Adoption et diffusion du plan d'action

Ce plan d'action a été adopté le XX 2014 par la présidente-directrice générale de la Commission de la construction du Québec.

Conformément à la Loi, ce plan d'action est rendu disponible au public par le biais de notre site Internet au [www.ccq.org](http://www.ccq.org). Il est également offert, sur demande, en format imprimé ou adapté.

