



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

BILAN 2019 DU
PLAN D'ACTION
À L'ÉGARD
DES PERSONNES
HANDICAPÉES
2019-2021



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET DE LA CCQ	4
MANDAT DE LA CCQ	4
ENGAGEMENTS DE LA CCQ AUPRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES	5
ENGAGEMENTS AUPRÈS DE SES EMPLOYÉS ET DE SA CLIENTÈLE	5
GESTION DES PLAINTES	6
MESURES D'ACCOMMODEMENT	6
ENJEUX ENTOURANT LE CLIMAT DE TRAVAIL	7
SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS	8
DÉVELOPPEMENT DURABLE	8
BILAN DES MESURES PRISES AU COURANT DE L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2019	9
FAITS SAILLANTS 2019	10
ACCOMPAGNEMENT DE LA CLIENTÈLE	12
EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ	13
ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP	16
ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ	18
ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE	19
ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN	24
DÉTERMINATION DES OBSTACLES PRIORISÉS ET DES MESURES RETENUES POUR LA PÉRIODE 2019-2021	25
EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ	26
ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP	29
ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ	31
ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE	32
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	38
GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION	39
COORDONNATRICE DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES	40



INTRODUCTION

Depuis plus de 10 ans, la Commission de la construction du Québec (CCQ) s'investit dans l'intégration des personnes handicapées en réduisant les obstacles vécus tout au long de leur carrière.

Dans le processus d'élaboration et de reddition de compte du nouveau Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, la CCQ propose que le plan soit d'une durée de trois ans (2019-2021) tout en assurant une reddition de compte annuelle. Ainsi, ce document dresse le bilan des mesures prises dans le courant de l'année 2019 et présente les mesures planifiées pour la période 2020 à 2021.

Le plan d'action de la 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* (RLRQ, chap. E-20.1).

Le plan d'action de la CCQ contribue à la promotion d'une industrie plus inclusive et respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leur famille. Plus particulièrement, il a été conçu en réalisant l'inventaire d'obstacles que peuvent vivre les personnes handicapées et vise à mettre en place des mécanismes de correction afin de diminuer les enjeux qui touchent l'intégration à l'industrie de la construction de ces personnes. Les groupes visés par les mesures de ce plan d'action sont :

- les employés de la CCQ ;
- les travailleurs, les retraités et les employeurs de l'industrie de la construction ;
- le grand public qui recherche des informations sur l'industrie ou sur les services offerts par la CCQ.

PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION ET DE LA CCQ

L'industrie de la construction demeure un important secteur d'activité tant sur le plan économique que pour la création d'emplois. En 2018, elle représentait 48 milliards de dollars, soit 6 % du produit intérieur brut. Ce sont aussi 249 600 emplois directs générés en moyenne par mois, soit 1 emploi sur 20 au Québec, de même que des milliers d'emplois indirects.

La CCQ est responsable d'appliquer la loi encadrant cette industrie, la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (RLRQ, chap. R-20) (loi R-20).

La CCQ est composée d'une équipe de 1 110 employés, plus de 165 000 travailleurs, 25 808 entreprises, 141 994 personnes assurées, 176 179 personnes à charge, 98 179 retraités et survivants admissibles, 11 associations patronales et syndicales, ainsi que plusieurs organismes publics et parapublics.

En date du 31 décembre 2019, la CCQ comptait 9 employés s'identifiant en tant que personnes handicapées, soit moins de 1 % de sa main-d'œuvre totale.

Mandat de la CCQ

La CCQ a pour mission de mettre en œuvre la loi R-20 et les règlements qui s'y rattachent. Cette mission comporte deux volets distincts, qui reflètent l'évolution du cadre législatif québécois relativement à l'industrie de la construction.

SERVIR LES TRAVAILLEURS ET LES EMPLOYEURS, ET ADMINISTRER LES PROGRAMMES QUI LEUR SONT DESTINÉS

À ce titre, la CCQ exerce les responsabilités suivantes :

- Administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement ;
- Gérer les fonds qui lui sont confiés de façon à favoriser la pérennité des programmes qu'ils soutiennent ;
- Satisfaire les besoins de main-d'œuvre et maintenir ses compétences à un niveau élevé ;
- Offrir un service de référence de main-d'œuvre.

VEILLER À LA CONFORMITÉ AU SEIN DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Ce rôle s'articule autour de trois axes :

- Assurer le respect des conventions collectives sectorielles des travailleurs de l'industrie de la construction assujettie à la loi R-20 et de sa réglementation ;
- Lutter contre le travail non déclaré, en vue de favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs ;
- Collaborer aux efforts de prévention et de lutte contre la corruption et à l'application des lois fiscales.



ENGAGEMENTS DE LA CCQ AUPRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avec la mise en œuvre du plan d'action, la CCQ s'engage à accroître la participation sociale des personnes handicapées dans l'industrie de la construction. La politique gouvernementale À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité définit la personne handicapée comme « 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 ».



Engagements auprès de ses employés et de sa clientèle

La *Déclaration de service à la clientèle* contient les engagements de la CCQ et de son personnel envers sa clientèle. Ces engagements expriment la volonté de la CCQ d'offrir un service de qualité, plus particulièrement à la main-d'œuvre et aux employeurs de l'industrie de la construction. Cette déclaration s'inscrit dans la continuité de la *Politique de service à la clientèle* adoptée en 1998 par la CCQ. En poursuivant le virage technologique de son offre de service, la CCQ continue à servir sa clientèle par téléphone, par courrier postal, par l'entremise de son site Web et en personne par l'intermédiaire de ses neuf bureaux régionaux. La CCQ s'est notamment engagée à offrir des services adaptés aux personnes ayant une limitation fonctionnelle, visuelle, auditive ou intellectuelle. Voici quelques actions qui en découlent :

- Adapter, sur demande, le processus de sélection du personnel de la CCQ pour tenir compte du handicap du postulant, notamment en s'assurant que les entrevues se déroulent dans des locaux accessibles universellement ;
- Rendre disponible aux employés de la CCQ un guide des services offerts aux personnes handicapées ;
- Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web ;
- Offrir gratuitement, sur demande, aux personnes admissibles au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction les services d'un lecteur et/ou d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification ;
- Consulter notre engagement auprès des personnes handicapées sur le site Web ccq.org.

Gestion des plaintes

PLAINTES REÇUES ET TRAITÉES

En 2019, le Bureau des plaintes de la CCQ n'a été saisi d'aucune plainte ni d'aucun commentaire portant tant sur les documents et les services offerts au public pour les personnes handicapées. En cela, aucune mesure d'accommodement n'a dû être mise en place.

Du côté du service à la clientèle, trois demandes d'information ont été enregistrées sous le sujet « Personnes handicapées » et une d'entre elles a nécessité un accompagnement de la Section de la diversité et de l'innovation sociale de la CCQ.

De plus, deux interventions téléphoniques ont eu lieu pour du référencement et des conseils relatifs aux différentes voies d'accès et mesures destinées aux personnes en situation de handicap désirant intégrer les métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Les demandes d'information enregistrées en 2019 provenaient d'employeurs et de salariés.

Mesures d'accommodement

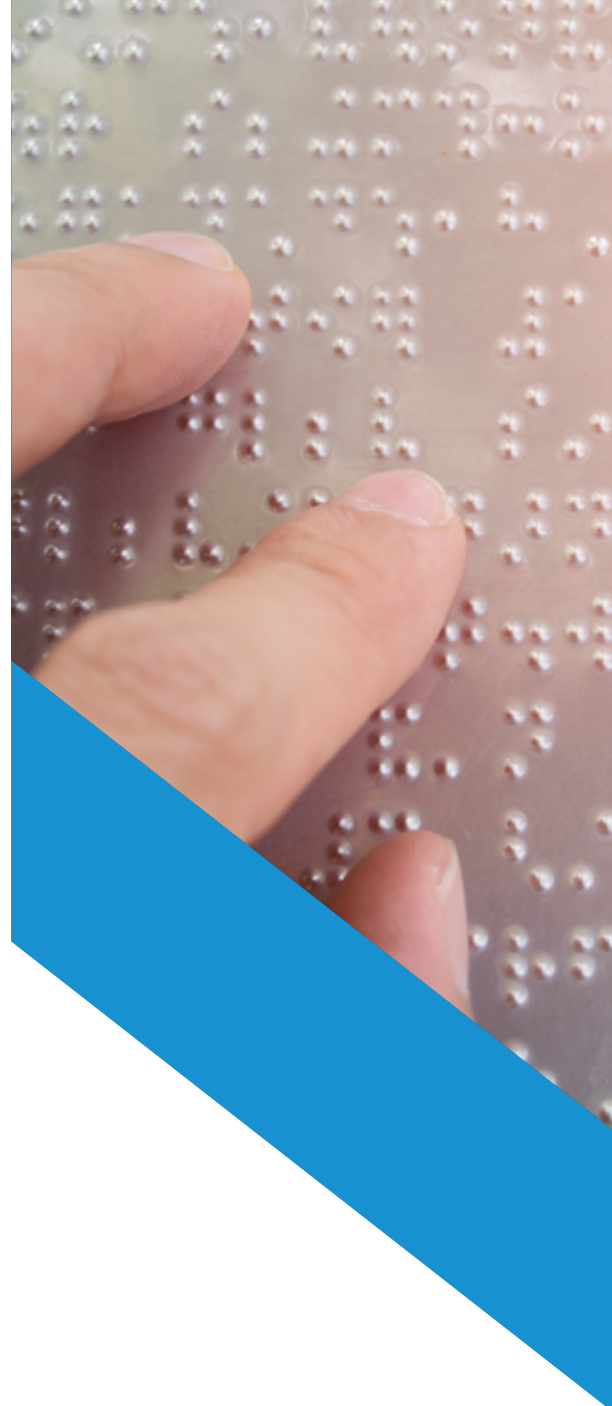
LECTEURS ET INTERPRÈTES

Des services de lecteur et/ou d'interprète sont offerts par la CCQ aux personnes ayant une limitation auditive ou visuelle, afin de faciliter la passation des examens de qualification et la réalisation d'activités de perfectionnement. De plus, sur demande, une plage de temps est accordée à la personne avec son interprète afin de s'entendre sur les signes qui seront employés lors de l'examen. Il est aussi possible d'accorder, au besoin, plus de temps pour compléter l'examen de qualification. L'ensemble des demandes d'accommodement reçues par la clientèle ont été accordées en 2019.

En fonction de ces demandes, 82 séances d'examen avec lecteur ont eu lieu afin de répondre à des besoins particuliers en raison de déficiences auditives ou visuelles. Du temps supplémentaire (30 minutes) a été accordé lors de 11 séances d'examen, afin de

permettre aux candidats en situation de handicap de finaliser leur examen. De plus, un candidat a bénéficié de temps supplémentaire avec un interprète afin de valider les signes utilisés lors de la passation de l'examen de qualification.

Cinq autres candidats en situation de handicap ont bénéficié, sur demande, d'un service de lecteur et/ou d'interprète pour des activités de perfectionnement. Afin de promouvoir auprès de la clientèle les services offerts aux personnes handicapées, une section du site Web de la CCQ regroupe l'information pertinente.



ENJEUX ENTOURANT LE CLIMAT DE TRAVAIL

En 2018, la CCQ a diffusé à ses associations paritaires une étude, réalisée pour son compte, soit *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : Comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*. Elle fut menée en 2016-2017 par une équipe de chercheurs de plusieurs institutions.

Le sondage réalisé dans le cadre de cette étude questionnait les participants à savoir s'ils se considéraient comme étant en situation de handicap. Les répondants se voyaient dans une telle situation dans 1,7 % des cas. En tenant compte de la marge d'erreur, cette proportion se situe entre 0,8 % et 2,6 %, ce qui nous donne un portrait présumé de la présence de travailleurs se définissant comme des personnes ayant un handicap. L'un des objectifs de l'étude consistait à dégager des éléments permettant de mieux comprendre les phénomènes entourant les enjeux de discrimination.

L'une des conclusions concernant les populations minoritaires est qu'elles sont plus à risque de subir, entre autres modes de pression, de la discrimination.

À la suite de cette étude, la CCQ a agi, et certaines interventions peuvent avoir des impacts positifs sur les travailleurs de l'industrie en situation de handicap :

1. Amorce des travaux en vue de produire et de diffuser une cartographie des recours en matière d'intimidation, de discrimination et de harcèlement. La cartographie sera publiée en 2019 et sera disponible pour orienter toute personne vers les bonnes ressources afin qu'elle obtienne l'aide dont elle a besoin.
2. Mise sur pied de la Ligne relais-construction, qui soutient les personnes aux prises avec, entre autres, de la discrimination.



SENSIBILISATION DES EMPLOYÉS

Un nouveau membre a fait ses classes à la Direction régionale de la Rive-Sud : Prada, un chien-guide Mira en formation. Une journée par semaine, l'adorable chienne peaufinait son entraînement de socialisation en milieu de travail. En plus d'offrir les conditions favorables à l'épanouissement de l'animal, l'équipe s'est beaucoup attachée à Prada et la considérait comme un membre à part entière. Prada enrichissait la CCQ par sa présence réconfortante. L'expérience fut plus que positive.

Pour la CCQ, la présence d'un chien Mira a permis d'éprouver certaines méthodes de travail et de réfléchir à une approche d'intégration des personnes handicapées, advenant l'arrivée d'un employé nécessitant une aide à la mobilité comme un chien-guide ou un chien d'assistance. Son entraînement s'étant terminé en janvier 2019, Prada termine son apprentissage à l'école Mira. Elle a réussi avec distinction son examen d'admission comme chien-guide. Une part de cette réussite est attribuable à sa présence dans notre milieu de travail, au dévouement et à l'implication de son entraîneuse et de tous ses collègues.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le conseil d'administration de la CCQ a adopté le Plan d'action de développement durable 2015-2020. L'orientation 4 de ce plan d'action vise à favoriser l'inclusion sociale et à réduire les inégalités sociales et économiques. Plus précisément, l'objectif 4.1 du Plan d'action de développement durable 2015-2020 de la CCQ a pour but d'appuyer les activités visant la reconnaissance, le développement et le maintien des compétences, particulièrement des personnes les plus vulnérables. De cet objectif, deux actions concernent les personnes handicapées :

- Adapter les normes de l'industrie pour les personnes handicapées ;
- Adopter et mettre en œuvre le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.



BILAN DES
MESURES PRISES
AU COURANT
DE L'ANNÉE SE
TERMINANT LE
31 DÉCEMBRE 2019

FAITS SAILLANTS 2019

La CCQ poursuit ses efforts depuis 2015 afin de mieux connaître les personnes handicapées au sein de l'industrie et de faciliter leur inclusion. Rappelons que son plan d'action 2019-2021, adopté en 2019, tient compte des quatre domaines suivants :

- Embauche, formation et sensibilisation du personnel ;
- Intégration du personnel ayant un handicap ;
- Accessibilité aux locaux et aux bâtiments de la CCQ ;
- Accessibilité aux produits et services offerts à la clientèle.

Les principales actions réalisées en 2019 visaient principalement à faciliter l'accessibilité des produits et services offerts à la clientèle, notamment la passation d'examens informatisés sur un environnement répondant aux normes WCAG et l'adaptation du site Web de la CCQ aux exigences gouvernementales (normes WAG1).

Examen informatisé

La CCQ a franchi une autre étape de sa modernisation. Depuis le 2 juillet 2019, les examens destinés aux travailleurs de la construction sont réalisés de façon informatisée. Il est à noter que ces examens sont offerts sur ordinateur portable par l'entremise d'un environnement Web tenant compte de la norme WCAG, ce qui permet à tous les candidats d'avoir accès équitablement à des fonctionnalités comme l'agrandissement de caractères ou l'ajustement de contraste sans avoir à faire de demande spécifique.



Accessibilité en bâtiment et approvisionnement accessible

ACCESSIBILITÉ EN BÂTIMENT

En 2019, la CCQ a procédé à l'acquisition d'un bâtiment dans le cadre de la relocalisation du bureau de la Direction régionale de Montréal, secteur Rive-Nord. Un montant de 10 000 \$ a été investi en accessibilité universelle en bâtiment, permettant ainsi l'installation de portes automatisées et d'un accès adapté à l'ensemble du rez-de-chaussée. Les toilettes et la douche sont aussi conformes aux normes d'accessibilité universelle. Les installations ont aussi été planifiées pour l'installation d'un ascenseur lors d'une phase d'aménagement subséquente.

Partenariat avec une entreprise adaptée

Dans le cadre d'un projet de recyclage d'articles promotionnels, la CCQ a fait appel au Groupe AFFI Logistique, impartiteur d'activités de logistique et de fabrication dont 80 % des employés vivent avec des limitations fonctionnelles. Cette action a permis de recycler 1 200 piles plates, 4 kg de métal et quelques grammes de plastique. En plus de permettre une réduction des coûts environnementaux, cette collaboration a permis de favoriser l'inclusion et de réduire les inégalités sociales.

Un nouveau stagiaire canin à la CCQ

Le comité de direction de la CCQ a fièrement autorisé une de leur employée famille d'accueil d'être accompagnée d'un chien Mira au travail en 2018. Devant le succès de cette initiative, l'expérience a été reconduite en 2019.

Rappelons que l'étape de socialisation, d'une durée de 12 à 18 mois, où un chien Mira est accueilli en famille d'accueil et exposé à une multitude d'environnements différents, est cruciale dans son apprentissage. Seulement 60 à 70 % des chiots entreprendront ensuite un programme de formation de chien-guide ou d'assistance. Sa « carrière » débutera lorsqu'il sera finalement jumelé avec un bénéficiaire tout à fait gratuitement.

Le premier chien stagiaire, accueilli à la CCQ en 2018, accompagne aujourd'hui une adolescente de 14 ans, atteinte du syndrome d'Asperger.

Pour la CCQ, la présence d'un chien Mira a permis d'éprouver certaines méthodes de travail et de réfléchir à une approche d'intégration des personnes handicapées, advenant l'arrivée d'un employé nécessitant une aide à la mobilité comme un chien-guide ou un chien d'assistance.

Par ces actions, la CCQ fait preuve de leadership en devenant un modèle d'entreprise à suivre dans le cadre de cette cause sociale.



ACCOMPAGNEMENT DE LA CLIENTÈLE

Le tableau suivant contient le nombre de demandes concernant des personnes handicapées ou les moyens d'entrer en communication avec la CCQ. Ces données excluent les plaintes officielles reçues par le Bureau des plaintes.

POINTS DE CONTACT	NOMBRE DE DEMANDES 2019
Coordonnateur de services aux personnes handicapées	1
Direction de la formation professionnelle (activités de perfectionnement avec interprète)	5
Direction de la formation professionnelle (séances d'examen avec interprète)	1
Direction de la formation professionnelle (séances d'examen avec lecteur)	82
Direction de la formation professionnelle (temps supplémentaire accordé à la passation des examens de qualification)	11
Service à la clientèle	3
Total	103



CATÉGORIE

EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ

OBSTACLE
MANQUE DE MOYENS
MIS EN PLACE POUR RECRUTER
DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF
FAVORISER L'EMBAUCHE DE
PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN
DES EFFECTIFS DE LA CCQ

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
1. Établir un partenariat avec le service de placement destiné aux personnes handicapées des cégeps et des universités pour diffuser les offres d'emploi disponibles à la CCQ	Nombre de postes affichés au service de placement destinés aux personnes handicapées, par année Nombre de curriculum vitae (CV) provenant des services de placement destinés aux personnes handicapées	Non réalisé	Établissement d'un partenariat avec une firme de placement destinée spécifiquement aux personnes ayant un handicap en 2020
2. Effectuer une veille stratégique à propos des nouvelles pratiques pour l'intégration des personnes handicapées	Nombre de candidatures retenues issues de l'un de ces services, par année	Partiellement réalisé Veille stratégique effectuée, mais aucune candidature retenue	Des employés de la CCQ ont participé à un événement de l'Ordre des CRHA sur le thème de la diversité, dont l'intégration des personnes handicapées De plus, une personne de la Direction des ressources humaines et de la transformation a participé à une formation intitulée <i>Comment améliorer le processus d'embauche des personnes en situation de handicap</i> De nouvelles initiatives de dotation de personnes handicapées seront testées en 2020
3. 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 accessibles universellement	Nombre de pratiques qui ont été modifiées ou ajoutées	Non réalisé Aucune pratique n'a été ajoutée ni modifiée, car aucune demande n'a été reçue à cet effet	Cette mesure se poursuit en 2020
4. Réaliser un bilan de la diversité (incluant les personnes handicapées) auprès du personnel de la CCQ dans le cadre du renouvellement du Plan d'accès à l'égalité en emploi	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés, par année Réalisation du bilan	Partiellement réalisé Aucune demande reçue ni aucun processus ajusté Bilan <i>Accès à l'égalité en emploi</i> réalisé	Cette mesure se poursuit en 2020

OBSTACLE

MANQUE DE CONNAISSANCES DU PERSONNEL EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AU SUJET DES BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF

FORMER LES NOUVEAUX EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DU SERVICE À LA CLIENTÈLE RELATIVEMENT AUX BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES, EN MATIÈRE D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET DE SERVICES

Mesure mise en œuvre	Indicateur	Résultats	Recommandation
5. Traiter de l'accessibilité des personnes handicapées dans le cadre des journées d'accueil destinées aux nouveaux employés du service à la clientèle	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année	Réalisé 14 personnes ont participé à la formation traitant de l'accessibilité des personnes handicapées	Cette mesure se poursuit en 2020



OBSTACLE

MANQUE DE CONNAISSANCES DU PERSONNEL EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AU SUJET DES BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF

SENSIBILISER RÉGULIÈREMENT LES EMPLOYÉS EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AUX DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
6. Poursuivre la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité	Nombre de personnes formées à l'accessibilité et à l'accueil des personnes handicapées	Réalisé 12 personnes ont suivi la formation en mai 2019	La formation aux employés a été offerte par AlterGo et visait notamment à faire comprendre les besoins des personnes ayant une limitation fonctionnelle et, ultimement, à améliorer les services offerts
7. Créer des communications sensibilisant le personnel aux obstacles vécus par les personnes handicapées	Nombre de communications publiées	Partiellement réalisé 2 publications diffusées dans l'intranet sur un total de 4	Cette mesure se poursuit en 2020
8. Sensibiliser les employés de la CCQ aux notions de diversité et d'inclusion, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées	Nombre de ressources ayant reçu une séance de sensibilisation	Non réalisé	Démarrage prévu en 2020
9. Formuler une grille d'analyse en matière de diversité et d'inclusion qui inclut les critères à considérer pour les besoins des personnes handicapées lors du développement d'un nouveau projet	Grille élaborée et accessible à tous les employés de la CCQ	Non réalisé	Démarrage prévu en 2020
10. Formation aux coordonnateurs de services aux personnes handicapées et aux responsables de plans d'action offerte par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	Formation reçue	Réalisé Formation reçue par un des responsables du plan d'action	Le nouveau responsable du dossier relatif aux personnes handicapées de la Section de la diversité et de l'innovation sociale participera à la formation offerte par l'OPHQ en 2020

CATÉGORIE

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP

OBSTACLE
MANQUE DE POSTES DE TRAVAIL
RÉPONDANT AUX BESOINS DES
PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF
ADAPTER LES POSTES DE TRAVAIL
AUX BESOINS DES EMPLOYÉS
AYANT UN HANDICAP

Mesure mise en œuvre	Indicateur	Résultats	Recommandation
11. Offrir sur demande à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation	Nombre de demandes d'adaptation traitées par année	Réalisé 126 demandes furent traitées en 2019, liées à l'ergonomie pour les employés (handicapés ou non)	Cette mesure se poursuit en 2020



OBSTACLE

MÉCONNAISSANCE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES EN CAS D'URGENCE OU LORS DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

OBJECTIFS

ADAPTER LE PLAN D'ÉVACUATION POUR ASSURER LE DÉPLACEMENT DU PERSONNEL HANDICAPÉ, LE FAIRE CONNAÎTRE DES INTERVENANTS CONCERNÉS ET S'ASSURER DE SON EFFICACITÉ

Mesure mise en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandation
12. Veiller à la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide ; désigner, annuellement, des accompagnateurs en s'assurant qu'ils sont connus des collègues de travail ayant un besoin d'accompagnement ; et nommer des substituts	Mise à jour de la liste des personnes handicapées et de leur localisation dans les bureaux de la CCQ Mise à jour de la liste des accompagnateurs et des substituts	Réalisé Listes à jour	Cette mesure se poursuit en 2020

CATÉGORIE

ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBSTACLE
PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES À CERTAINS LOCAUX ET BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBJECTIF
ÉLIMINER OU RÉDUIRE, SELON LE CAS, LES OBSTACLES RELATIFS À L'ACCÈS AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
13. Considérer l'accessibilité des personnes handicapées dans les offres soumises par les locataires dans les projets de déménagement	Nombre de situations observées par année	Réalisé 1 situation observée	En 2019, à la suite de l'achat de l'édifice situé au 625, montée Masson, à Mascouche, tout le rez-de-chaussée a été rendu accessible universellement (rampe, portes automatisées et toilettes adaptées) Cette mesure se poursuit en 2020
14. Mettre en œuvre des actions déterminées pour l'amélioration de l'accessibilité aux locaux et aux bâtiments	Nombre d'actions mises en œuvre	Réalisé 2 actions mises en œuvre	Des portes automatisées ont été installées dans les édifices de Val-d'Or et de Québec en plus des travaux effectués pour le nouveau bâtiment de Mascouche Cette mesure se poursuit en 2020



CATÉGORIE

ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLE

AUCUNE CONNAISSANCE QUANT
AU NOMBRE DE PERSONNES
HANDICAPÉES DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION

OBJECTIF

RECENSER LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR
LES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION, AFIN
DE LEUR OFFRIR DES SERVICES APPROPRIÉS

Mesure mise en œuvre	Indicateur	Résultat	Recommandations
15. Comprendre le cheminement des travailleurs en démarche de réadaptation à la suite d'un accident sur un chantier de construction	Recensement des problèmes	Partiellement réalisé	Des discussions ont été entamées avec la Direction des avantages sociaux – Section de l'assurance invalidité Cette mesure se poursuit en 2020



OBSTACLE

FAIBLE CONNAISSANCE DE LA CLIENTÈLE RELATIVEMENT À LEURS BESOINS PARTICULIERS ET AUX SERVICES QUI LEUR SONT OFFERTS

OBJECTIF

INFORMER LA CLIENTÈLE SUR LEURS BESOINS ET SUR LES SERVICES QUI LEUR SONT OFFERTS

Mesure mise en œuvre	Indicateur	Résultats	Recommandation
16. Publier de l'information sur les différentes plateformes s'adressant à la clientèle externe	Nombre de publications	Réalisé 4 publications	Cette mesure se poursuit en 2020



OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SITE WEB DE LA CCQ

OBJECTIF

ADAPTER LE SITE WEB AUX EXIGENCES GOUVERNEMENTALES

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
17. Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Mise en ligne du nouveau site Web respectant les normes WAG1	Partiellement réalisé	La CCQ a mis en ligne son nouveau site Web durant l'été 2019. Cependant, la réalisation d'un audit d'accessibilité selon les standards SGQRI 008 V2 (WCAG 2.0 AA +) a permis de relever des anomalies. Ainsi, des actions seront entreprises en 2020 afin de se mettre à niveau et de se conformer à ces normes.
18. Impliquer une ou des personnes ayant une incapacité lors de tests utilisateurs réalisés dans des environnements de tests complets, une fois le site déployé sur la version à jour du gestionnaire de contenu du site Web	Tests utilisateurs faits par une personne ayant une incapacité	Réalisé	Avant le lancement officiel du nouveau site Web, tous les employés (incluant les personnes ayant une incapacité) ont été invités à le visualiser, à le parcourir, ainsi qu'à le tester grâce à une version privée, ce qui a permis de recueillir des commentaires et d'effectuer des ajustements au site De plus, comme spécifié plus haut, un audit d'accessibilité a été effectué selon les standards SGQRI 008 V2 (WCAG 2.0 AA +) afin de s'assurer de la conformité aux normes
19. Offrir à l'utilisateur de l'information et des composants de l'interface utilisateur présentés de façon qu'il puisse les percevoir en proposant, par exemple, des équivalents textuels à tout contenu non textuel	Nombre d'équivalents textuels rendus disponibles	Non réalisé	Démarrage prévu en 2020

OBSTACLE**DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SITE WEB DE LA CCQ****OBJECTIF****ADAPTER LE SITE WEB AUX EXIGENCES GOUVERNEMENTALES**

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
20. Proposer des composants de l'interface utilisateur et de navigation à tous les usagers. Par exemple, permettre l'exécution de toutes les fonctionnalités à partir du clavier ou laisser suffisamment de temps à l'utilisateur pour lire et utiliser le contenu	Intégration des composants de l'interface utilisateur pour tous les usagers	Partiellement réalisé	À la suite des résultats de l'audit d'accessibilité, cette mesure se poursuit en 2020
21. Faire en sorte que les informations et l'utilisation de l'interface utilisateur soient compréhensibles et prévisibles	Information et utilisation de l'interface utilisateur compréhensibles et prévisibles	Partiellement réalisé	À la suite des résultats de l'audit d'accessibilité, cette mesure se poursuit en 2020
22. Intégrer le contenu offert de manière qu'il puisse être interprété par des technologies d'assistance pour les personnes en situation de handicap (ex. : lecteur d'écran)	Contenu du site Web pouvant être interprété par les technologies d'assistance	Partiellement réalisé	À la suite des résultats de l'audit d'accessibilité, cette mesure se poursuit en 2020

The screenshot shows the website of the Commission de la construction du Québec (CCQ). The page features a navigation menu with options like 'Qui sommes-nous?', 'Contactez-nous', 'Services en ligne', and 'Grand public'. A search bar is present. Below the navigation, there are several service categories: 'Conformité, vérification et enquête', 'Effectuer des travaux', 'Congés et vacances', 'Accéder à l'industrie de la construction', 'Relations de travail', 'Certificat de compétence', 'Orientation', and 'Autres rubriques'. A main heading reads 'Engagement auprès des personnes handicapées', followed by a sub-heading 'Plan d'action à l'égard des personnes handicapées'. The text states: 'Depuis plus de 10 ans, la Commission de la construction du Québec s'investit dans l'intégration des personnes handicapées* en réduisant les obstacles vécus tout au long de leur carrière.' There are also buttons for 'Carnet référence construction', 'Vous voulez porter plainte?', and 'Alerte Pénurie Abonnez-vous'.

OBSTACLE**DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX EXAMENS DE QUALIFICATION****OBJECTIF**

FACILITER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE AUDITIVE OU VISUELLE

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
23. Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et/ou d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Nombre de séances avec lecteur et/ou interprète offertes, par année	Réalisé 82 examens avec lecteur 1 examen avec interprète	Cette mesure se poursuit en 2020
24. Accorder, sur demande, au travailleur et à l'interprète du temps afin de s'entendre sur les signes qui seront employés lors de la passation de l'examen de qualification	Nombre de séances avec temps supplémentaire accordé entre le travailleur et l'interprète pour les signes qui seront utilisés	Réalisé 1 séance avec interprète de 30 minutes supplémentaires	Cette mesure se poursuit en 2020
25. Accorder, sur demande, plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Nombre de séances ayant nécessité plus de temps pour l'achèvement d'un examen	Réalisé 7 séances avec lecteur, dont 1 avec interprète, et 4 séances régulières	Cette mesure se poursuit en 2020
26. Offrir des examens sur ordinateur portable par l'entremise d'un environnement Web répondant à la norme WCAG (2019) https://www.questionmark.com/content/accessibility	Nombre de passations d'examens réalisés sur ordinateur portable	Réalisé 3 878 examens	Depuis le 2 juillet 2019, les examens sont faits sur portable. Le nombre d'examens réalisés par ce moyen inclut des séances avec lecteur et/ou interprète. Cette mesure se poursuit en 2020

OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

OBJECTIF

FACILITER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE AUDITIVE OU VISUELLE

Mesures mises en œuvre	Indicateurs	Résultats	Recommandations
27. Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et/ou d'un interprète lors d'activités de perfectionnement	Nombre d'activités de formation avec lecteur et/ou interprète offertes, par année	Réalisé 5 activités de formation avec lecteur et/ou interprète offertes	Cette mesure se poursuit en 2020
28. Sensibiliser les employeurs à l'intégration des personnes handicapées et à la réintégration en emploi des travailleurs ayant subi un accident de travail	Nombre de communications de sensibilisation	Non réalisé	Démarrage prévu en 2021
29. Offrir de l'information à propos des particularités du marché de l'emploi dans l'industrie de la construction aux organismes d'insertion en emploi pour les personnes handicapées	Nombre de séances d'information données aux organismes communautaires	Non réalisé	Démarrage prévu en 2021

ADOPTION ET DIFFUSION DU BILAN

Ce bilan 2019 a été validé le 30 novembre 2020 par le comité de direction de la CCQ.

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, ce document est rendu disponible au public en format électronique et en version adaptée via le site Web de la CCQ, au ccq.org. Il est également offert en format imprimé ou adapté sur demande auprès de la coordonnatrice de services aux personnes handicapées.

DÉTERMINATION DES OBSTACLES PRIORISÉS ET DES MESURES RETENUES POUR LA PÉRIODE 2019-2021

Dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2021, les obstacles relevés dans les prochains tableaux tiennent compte des quatre domaines suivants :

- Embauche, formation et sensibilisation du personnel ;
- Intégration du personnel ayant un handicap ;
- Accessibilité aux locaux et aux bâtiments de la CCQ ;
- Accessibilité aux produits et services offerts à la clientèle.

CATÉGORIE

EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ

OBSTACLE
MANQUE DE MOYENS
MIS EN PLACE POUR RECRUTER
DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF
FAVORISER L'EMBAUCHE DE
PERSONNES HANDICAPÉES AU SEIN
DES EFFECTIFS DE LA CCQ

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
1. Établir un partenariat avec le service de placement destiné aux personnes handicapées des cégeps et des universités pour diffuser les offres d'emploi disponibles à la CCQ	Vice-présidence soutien à la gouvernance et Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de postes affichés au service de placement destinés aux personnes handicapées, par année Nombre de curriculum vitae (CV) provenant des services de placement destinés aux personnes handicapées
2. Effectuer une veille stratégique à propos des nouvelles pratiques pour l'intégration des personnes handicapées	Vice-présidence soutien à la gouvernance et Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de candidatures retenues issues de l'un de ces services, par année
3. 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 accessibles universellement	Vice-présidence soutien à la gouvernance	En continu	Nombre de pratiques qui ont été modifiées ou ajoutées
4. Réaliser un bilan de la diversité (incluant les personnes handicapées) auprès du personnel de la CCQ dans le cadre du renouvellement du Plan d'accès à l'égalité en emploi	Vice-présidence soutien à la gouvernance	Annuellement	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés, par année Réalisation du bilan

OBSTACLE

MANQUE DE CONNAISSANCES DU PERSONNEL EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AU SUJET DES BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF

FORMER LES NOUVEAUX EMPLOYÉS DE LA DIRECTION DU SERVICE À LA CLIENTÈLE RELATIVEMENT AUX BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES, EN MATIÈRE D'ACCUEIL, D'INFORMATION ET DE SERVICES

Mesure mise en œuvre	Responsables	Échéancier	Indicateur de résultat
5. 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 et Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année



OBSTACLE

MANQUE DE CONNAISSANCES DU PERSONNEL EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AU SUJET DES BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF

SENSIBILISER RÉGULIÈREMENT LES EMPLOYÉS EN CONTACT AVEC LA CLIENTÈLE AUX DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPÉES

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
6. Poursuivre la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité	Vice-présidence au soutien à la gouvernance	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année
7. Créer des communications sensibilisant le personnel aux obstacles vécus par les personnes handicapées	Direction des communications	4 fois par année	Nombre de communications diffusées, par année
8. Sensibiliser les employés de la CCQ aux notions de diversité et d'inclusion, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées	Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de ressources ayant reçu une séance de sensibilisation
9. Formuler une grille d'analyse en matière de diversité et d'inclusion qui inclut les critères à considérer pour les besoins des personnes handicapées lors du développement d'un nouveau projet	Section de la diversité et de l'innovation sociale	2021 ¹	Grille élaborée et accessible à tous les employés de la CCQ
10. Formation aux coordonnateurs de services aux personnes handicapées et aux responsables de plans d'action offerte par l'OPHQ	Section de la diversité et de l'innovation sociale, et OPHQ	2019	Formation reçue

¹ Échéancier préalable prévu en 2020 reporté à 2021.

CATÉGORIE

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP

OBSTACLE
MANQUE DE POSTES DE TRAVAIL
RÉPONDANT AUX BESOINS DES
PERSONNES HANDICAPÉES

OBJECTIF
ADAPTER LES POSTES DE TRAVAIL
AUX BESOINS DES EMPLOYÉS
AYANT UN HANDICAP

Mesure mise en œuvre	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
11. Offrir sur demande à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation	Vice-présidence au soutien à la gouvernance	En continu	Nombre de demandes d'adaptation traitées par année



OBSTACLE

MÉCONNAISSANCE DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES EN CAS D'URGENCE OU LORS DE SITUATIONS PARTICULIÈRES

OBJECTIFS

ADAPTER LE PLAN D'ÉVACUATION POUR ASSURER LE DÉPLACEMENT DU PERSONNEL HANDICAPÉ, LE FAIRE CONNAÎTRE DES INTERVENANTS CONCERNÉS ET S'ASSURER DE SON EFFICACITÉ

Mesure mise en œuvre	Responsable	Échéancier	Indicateurs de résultat
12. Veiller à la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide ; désigner, annuellement, des accompagnateurs en s'assurant qu'ils sont connus des collègues de travail ayant un besoin d'accompagnement ; et nommer des substituts	Vice-présidence au soutien à la gouvernance	Annuellement	Mise à jour de la liste des personnes handicapées et de leur localisation dans les bureaux de la CCQ Mise à jour de la liste des accompagnateurs et des substituts

CATÉGORIE

ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBSTACLE
PROBLÈMES D'ACCESSIBILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES À CERTAINS LOCAUX ET BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBJECTIF
ÉLIMINER OU RÉDUIRE, SELON LE CAS, LES OBSTACLES RELATIFS À L'ACCÈS AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
13. Considérer l'accessibilité des personnes handicapées dans les offres soumises par les locateurs dans les projets de déménagement	Direction des ressources matérielles	En continu	Nombre de situations observées par année
14. Mettre en œuvre des actions prédéterminées pour l'amélioration de l'accessibilité aux locaux et aux bâtiments ² <ul style="list-style-type: none"> · Procéder à l'ajout de signalisation (braille et marquage) · Procéder à l'aménagement d'une nouvelle salle de toilettes adaptée · Installer des stroboscopes reliés au système d'alarme incendie au siège social 	Direction des ressources matérielles	2020 2020 2021	Nombre de signalisations installées Nombre de salles de toilettes aménagées Nombre de stroboscopes installés

² Mesure mise à jour.

CATÉGORIE

ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLE

AUCUNE CONNAISSANCE QUANT AU NOMBRE DE PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

OBJECTIF

RECENSER LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AFIN DE LEUR OFFRIR DES SERVICES APPROPRIÉS

Mesure mise en œuvre	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
15. Comprendre le cheminement des travailleurs en démarche de réadaptation à la suite d'un accident sur un chantier de construction	Section de la diversité et de l'innovation sociale	2021	Recensement des problèmes



OBSTACLE

FAIBLE CONNAISSANCE DE LA CLIENTÈLE RELATIVEMENT AUX BESOINS PARTICULIERS DES PERSONNES HANDICAPÉES ET AUX SERVICES QUI LEUR SONT OFFERTS

OBJECTIF

INFORMER LA CLIENTÈLE SUR LES BESOINS DES PERSONNES HANDICAPÉES ET SUR LES SERVICES QUI LEUR SONT OFFERTS

Mesure mise en œuvre	Responsables	Échéancier	Indicateur de résultat
16. Publier de l'information sur les différentes plateformes s'adressant à la clientèle externe	Direction des communications Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de publications



OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AU SITE WEB DE LA CCQ

OBJECTIF

ADAPTER LE SITE WEB AUX EXIGENCES GOUVERNEMENTALES

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
17. Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Direction des communications	2021 ³	Mise en ligne du nouveau site Web respectant les normes WAG1
18. Impliquer une ou des personnes ayant une incapacité lors de tests utilisateurs réalisés dans des environnements de tests complets, une fois le site déployé sur la version à jour du gestionnaire de contenu du site Web	Direction des communications	2021	Tests utilisateurs faits par une personne ayant une incapacité
19. Offrir à l'utilisateur de l'information et des composants de l'interface utilisateur présentés de façon qu'il puisse les percevoir en proposant, par exemple, des équivalents textuels à tout contenu non textuel	Direction des communications	2021	Nombre d'équivalents textuels rendus disponibles
20. Proposer des composants de l'interface utilisateur et de navigation pour tous les usagers. Par exemple, permettre l'exécution de toutes les fonctionnalités à partir du clavier ou laisser suffisamment de temps à l'utilisateur pour lire et utiliser le contenu	Direction des communications	2021	Intégration des composants de l'interface utilisateur pour tous les usagers
21. Faire en sorte que les informations et l'utilisation de l'interface utilisateur soient compréhensibles et prévisibles	Direction des communications	2021	Information et utilisation de l'interface utilisateur compréhensibles et prévisibles
22. Intégrer le contenu offert de manière qu'il puisse être interprété par des technologies d'assistance pour les personnes en situation de handicap (ex. : lecteur d'écran)	Direction des communications	2021	Contenu du site Web pouvant être interprété par les technologies d'assistance

³ Échéancier préalable prévu en 2019 reporté à 2021.

OBSTACLE**DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX EXAMENS DE QUALIFICATION****OBJECTIF**

FACILITER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE AUDITIVE OU VISUELLE

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
23. Offrir gratuitement, sur demande, aux personnes admissibles au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction les services d'un lecteur et/ou d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur et/ou interprète offertes, par année
24. Accorder, sur demande, au travailleur et à l'interprète du temps afin de s'entendre sur les signes qui seront employés lors de la passation de l'examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec temps supplémentaire accordé entre le travailleur et l'interprète pour les signes qui seront utilisés
25. Accorder, sur demande, plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances ayant nécessité plus de temps pour l'achèvement d'un examen
26. Offrir des examens sur tablette informatique par l'entremise d'un environnement Web répondant à la norme WCAG (2019) https://www.questionmark.com/content/accessibility	Direction de la formation professionnelle	2019	Nombre de passations d'examens réalisés sur tablette informatique

OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

OBJECTIF

FACILITER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION AUX PERSONNES AYANT UNE DÉFICIENCE AUDITIVE OU VISUELLE

Mesure mise en œuvre	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
27. Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et/ou d'un interprète lors d'activités de perfectionnement	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur et/ou interprète offertes, par année



OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'INTÉGRATION OU DE RÉINTÉGRATION DES PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES AUX MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

OBJECTIF

AMÉLIORER LA REPRÉSENTATION AU SEIN DE L'INDUSTRIE DES TRAVAILLEURS AYANT UN HANDICAP

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
28. Sensibiliser les employeurs à l'intégration des personnes handicapées et à la réintégration en emploi des travailleurs ayant subi un accident de travail	Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de communications de sensibilisation
29. Offrir de l'information à propos des particularités du marché de l'emploi dans l'industrie de la construction aux organismes d'insertion en emploi pour les personnes handicapées	Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de séances d'informations données aux organismes communautaires

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action a été adopté le 3 avril 2019 par le conseil d'administration de la CCQ.
Sa mise à jour a été adoptée le 30 novembre 2020 par le comité de direction de la CCQ.

Conformément à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, ce plan d'action est rendu disponible au public en format électronique et en version adaptée sur le site Web de la CCQ, au ccq.org.
Il est également offert en média imprimé ou adapté sur demande auprès du coordonnateur de services aux personnes handicapées de la CCQ.

GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION

Le mandat d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action a été confié à un groupe de travail composé de dix membres, incluant la coordonnatrice de services aux personnes handicapées. Les membres du groupe de travail 2019-2021 sont :

- Émilie Ruffin, chef de la Section de la diversité et de l'innovation sociale à la Direction des stratégies et du portefeuille de projets ;
- Marc Belley, chargé de projet à la Section de la diversité et de l'innovation sociale à la Direction des stratégies et du portefeuille de projets ;
- Joël Champagne, directeur de la Direction des ressources matérielles ;
- Alexandre Dubois, directeur de la Direction des ressources humaines et de la transformation ;
- Andrée-Anne Boudreau, chef de section de la Direction de la formation professionnelle ;
- Richard Duguay, chef de la Section de l'assurance-maladie et des avantages sociaux ;
- Amélie Montpetit, conseillère à la Direction du service à la clientèle ;
- Caroline Guy, conseillère en relations publiques à la Direction des affaires publiques et des communications ;
- Karine Larouche, conseillère en main-d'œuvre à la Direction de la gestion de la main-d'œuvre.

En plus d'assurer l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action, le groupe de travail s'est vu confier les responsabilités suivantes :

- Répondre à un questionnaire dont l'objectif consistait à recueillir des observations et des constats provenant des différentes directions pour l'amélioration des services aux personnes handicapées ;
- Établir les obstacles rencontrés par les personnes handicapées dans tous les secteurs d'activité de la CCQ ;
- 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 ;
- Produire une reddition de compte annuelle.



COORDONNATRICE DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Enfin, la personne responsable des services aux personnes handicapées est Émilie Ruffin, chef de section de la Section de la diversité et de l'innovation sociale. Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou sur les services offerts par la CCQ aux personnes handicapées peuvent lui être directement adressés.

Ses coordonnées sont :

Émilie Ruffin
Chef de section de la Section de la diversité et de l'innovation sociale
Direction des stratégies et du portefeuille de projets
Commission de la construction du Québec
8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7

514 341-7740, poste 6162
Sans frais : 1 877 941-7740

emilie.ruffin@ccq.org





COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC