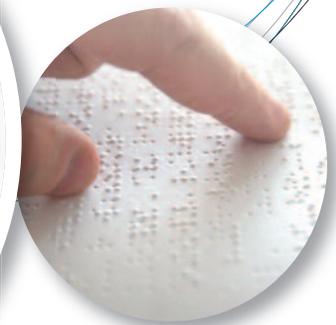


PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2017-2018



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

TABLE DES MATIÈRES



Introduction	3
Portrait de la Commission de la construction du Québec	4
La mission	5
Engagements auprès des personnes handicapées	6
Déclaration de service à la clientèle de la CCQ	6
Plaintes de la clientèle	7
Développement durable	8
Bilan des mesures prises au courant de l'année se terminant le 31 décembre 2016	9
Embauche, formation et sensibilisation du personnel de la CCQ	9
Accueil et intégration du personnel de la CCQ ayant un handicap	11
Accessibilité des bâtiments de la CCQ	12
Accessibilité des produits et services offerts à la clientèle	13
Identification des obstacles priorités et des mesures retenues pour les années 2017 et 2018	16
Embauche, formation et sensibilisation du personnel de la CCQ	16
Accueil et intégration du personnel de la CCQ ayant un handicap	19
Accessibilité des bâtiments de la CCQ	20
Accessibilité des produits et services offerts à la clientèle	21
Adoption et diffusion du Plan d'action	24
Groupe de travail responsable du Plan d'action	24
Coordonnatrice de services aux personnes handicapées	25

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

INTRODUCTION

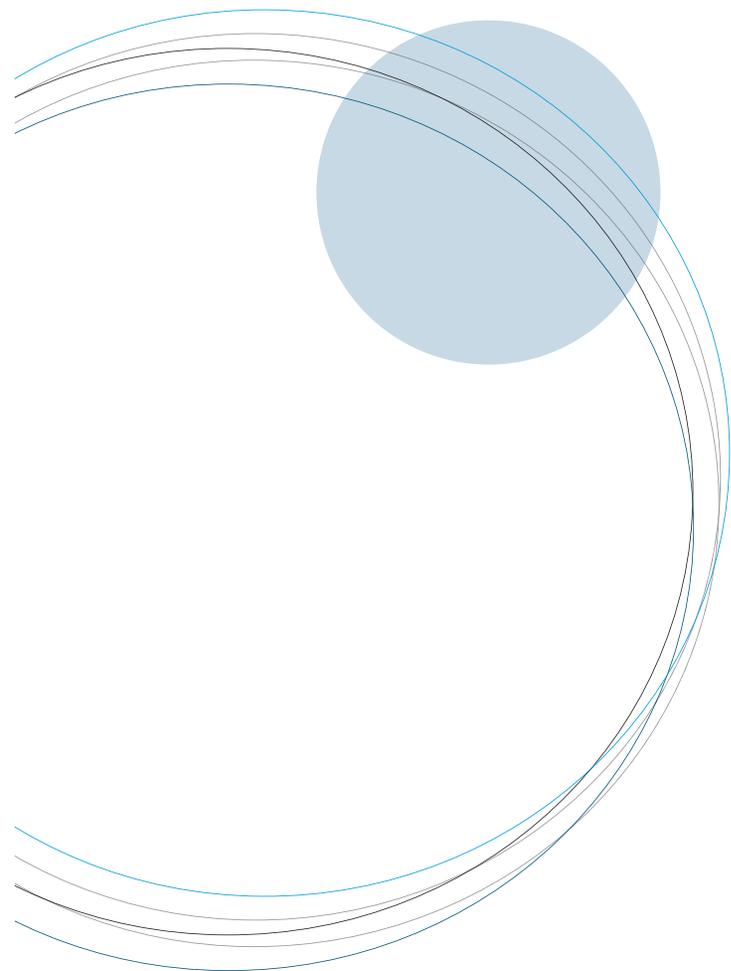
Depuis plus de 10 ans, la Commission de la construction du Québec (ci-après : « CCQ ») s'investit dans l'intégration des personnes handicapées en réduisant les obstacles vécus tout au long de leur carrière. D'ailleurs, ses efforts ont été reconnus par l'Office des personnes handicapées du Québec, dont le jury du Prix À part entière l'a nommée finaliste dans la catégorie « Ministères et leurs réseaux, organismes publics et parapublics ». Cette reconnaissance a permis de valoriser le travail des employés de la CCQ qui font une différence dans l'offre de service à la clientèle.

Dans le processus d'élaboration et de reddition du nouveau *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées*, la CCQ propose que le Plan soit d'une durée de deux ans tout en assurant une reddition annuelle. Le Plan d'action dresse le bilan des mesures prises pour l'année 2016 et présente les mesures planifiées pour 2017 et 2018.

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, C. 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 leurs familles. Plus particulièrement, il a été développé suivant le dénombrement des obstacles auxquels sont confrontées 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 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;
- Les employés de la CCQ.



PORTRAIT DE LA COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

L'industrie de la construction demeure un important secteur d'activité tant économique que pour la création d'emplois. En 2015, elle représentait 44 milliards de dollars, soit 12% du produit intérieur brut. Ce sont aussi 234 700 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, C.R-20) (ci-après : « Loi R-20 »).

La CCQ est composée d'une équipe de 1 080 employés, de plus de 153 000 travailleurs, 25 704 entreprises, 143 600 assurés, 170 505 personnes à charge, 89 241 retraités et survivants admissibles ainsi que de plusieurs centaines de représentants d'associations patronales et syndicales et d'organismes publics.

Tout en poursuivant le virage technologique de son offre de service, la CCQ continue à servir sa clientèle par téléphone, par courrier postal, via son site Web et en personne par l'intermédiaire de ses neuf bureaux régionaux.

En date du 31 décembre 2016, la CCQ comptait 8 employés handicapés, soit 0,7 % de sa main-d'œuvre totale. Toutefois, ce résultat est partiel, puisqu'il n'inclut que les personnes ayant accepté de s'identifier volontairement au moyen du questionnaire d'identification « *Accès à l'égalité en emploi, personnes handicapées* ».





LA MISSION

La CCQ est chargée par le Gouvernement du Québec 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 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 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 ».

DÉCLARATION DE SERVICE À LA CLIENTÈLE DE LA CCQ

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.

La CCQ s'est notamment engagée à offrir des services adaptés aux personnes ayant une limitation fonctionnelle, visuelle, auditive ou intellectuelle. Voici quelques actions phares qui en découlent :

Interprètes et lecteurs

Des services d'interprètes et de lecteurs sont offerts par la CCQ aux personnes ayant une limitation auditive ou visuelle pour faciliter la passation des examens de qualification et la réalisation d'activités de perfectionnement.

Sur demande, une période de temps est également accordée à la personne et à 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.



Accessibilité universelle des bureaux de la CCQ

En 2016, le principal investissement réalisé au siège social visait l'amélioration du système automatique de la porte principale et l'ajout d'un tel système aux portes situées entre le vestibule et le poste de sécurité. En plus de faciliter l'accessibilité pour les personnes ayant une incapacité motrice, cette installation a amélioré la qualité de vie au travail pour tous.

Présence des personnes handicapées au sein de l'industrie de la construction

Depuis 2015, la CCQ s'engage à dresser le portrait de la présence des personnes handicapées dans l'industrie de la construction. Présentement, la CCQ n'a pas de mécanismes d'identification des personnes handicapées. Afin de réaliser cet engagement, les professionnels de la CCQ se sont tournés vers les données statistiques connues, dont celles de l'Enquête nationale des ménages (2011) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2012) de Statistiques Canada.

Par le biais de son Plan stratégique 2015-2019, la CCQ s'est engagée à « [...] *tout mettre en œuvre pour mieux comprendre les enjeux entourant le climat de travail négatif dans l'industrie, notamment la mécanique de l'intimidation et de la discrimination sur les chantiers [...]* ». Pour y parvenir, la réalisation d'un projet de recherche est présentement en cours. La CCQ a l'assurance de pouvoir dégager des éléments qui pourront alimenter le portrait de la présence des personnes handicapées dans l'industrie de la construction ainsi que des enjeux de discrimination qu'elles peuvent vivre.

PLAINTES DE LA CLIENTÈLE

Plaintes reçues et traitées

Entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2016, le bureau des plaintes de la CCQ n'a reçu aucun commentaire ni plainte concernant l'intégration des personnes handicapées dans l'industrie.

Du côté du service à la clientèle, 6 demandes d'information ont été enregistrées sous le sujet « Personnes handicapées » et trois d'entre elles ont nécessité un accompagnement de l'Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement de la CCQ.



Mesures d'accommodement

L'ensemble des demandes d'accommodements reçues par la clientèle ont été accordées. En fonction de ces demandes, 68 séances d'examen avec lecteur et 2 séances avec lecteur et interprète ont eu lieu.

Lors de 2 séances, des périodes de 15 minutes ont permis au client et à son interprète de s'entendre sur les signes à employer lors de la séance. Enfin, 30 minutes supplémentaires ont été accordées lors de 5 séances d'examen.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le conseil d'administration de la CCQ a adopté le *Plan d'action de développement durable 2015-2020*. Ce plan d'action à l'égard des personnes handicapées est en lien direct avec l'orientation 4 : *Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020*.

BILAN DES MESURES PRISES

AU COURANT DE L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2016



EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Manque de moyens mis en place pour recruter des personnes handicapées	Favoriser l'embauche de personnes handicapées au sein des effectifs de la CCQ	1. Travailler de concert avec une firme spécialisée en recrutement de personnes handicapées	<p>Nombre de postes affichés sur un site spécialisé</p> <p>Nombre de curriculum vitae (CV) reçus d'un site spécialisé</p> <p>Nombre de candidatures retenues issues d'un site spécialisé</p>	<p>Réalisé 1 poste affiché</p> <p>5 CV reçus</p> <p>Aucune candidature retenue</p>	Maintenir la mesure
		2. 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	<p>Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés</p>	<p>Réalisé 1 demande et 1 processus de sélection ajusté</p>	Maintenir la mesure

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Manque de connaissances du personnel en contact avec la clientèle au sujet des besoins particuliers des personnes handicapées	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 prestations de services	3. 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	Réalisé 25 personnes formées	Maintenir la mesure
	Sensibiliser régulièrement les employés en contact avec la clientèle aux différentes caractéristiques des personnes handicapées	4. Poursuivre la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées offerte par un organisme spécialisé	Nombre de ressources ayant reçu la formation	Réalisé 9 personnes formées	Maintenir la mesure
		5. Développer des communications de sensibilisation pour le personnel au sujet des obstacles vécus par les personnes handicapées	Nombre de communications diffusées en 2016	Partiellement réalisé Promotion de la Semaine québécoise des personnes handicapées 2016	Maintenir la mesure
	Promouvoir auprès des acheteurs l'approvisionnement accessible	6. Outiller les principaux acheteurs au sujet de l'approvisionnement accessible	Date de transmission des outils	Partiellement réalisé 15 mars 2016 : participation à une rencontre d'information sur l'approvisionnement accessible	Retirer la mesure
		7. Faire connaître le Conseil québécois des entreprises adaptées	Date de promotion de l'organisme	Réalisé Mars 2016	Retirer la mesure

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Postes de travail qui ne répondent pas aux besoins des personnes handicapées	Adapter les postes de travail aux besoins des employés ayant un handicap	8. Offrir, sur demande, à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation de son poste de travail	Nombre de demandes d'adaptation traitées	Réalisé 96 demandes comblées dont : 8 faites par de nouveaux employés 75 faites pour des raisons d'inconfort 13 faites pour des raisons médicales	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès au site intranet pour les personnes handicapées	Rendre le site intranet accessible aux personnes handicapées	9. Tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de l'analyse de la refonte de l'intranet	Analyse complétée	Non réalisé Refonte de l'intranet	Maintenir la mesure
Méconnaissance des services offerts par la CCQ pour le personnel ayant un handicap	Informier le personnel des services qui lui sont offerts	10. Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap	Mise à jour de la trousse d'outils destinés aux personnes handicapées	Réalisé 19 décembre 2016	Maintenir la mesure
Méconnaissance des mesures d'accompagnement des personnes handicapées en cas d'urgence ou lors de situations particulières	Adapter le plan d'évacuation pour assurer le déplacement du personnel handicapé, le faire connaître des intervenants concernés et s'assurer de son efficacité	11. Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide	Mise à jour des plans d'évacuation personnalisés	Réalisé	Maintenir la mesure
		12. Désigner annuellement des accompagnateurs. S'assurer que les accompagnateurs, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et identifier des remplaçants	Mise à jour de la liste des accompagnateurs et de leurs remplaçants	Réalisé	Maintenir la mesure

ACCESSIBILITÉ DES BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Problèmes d'accessibilité de certains locaux et bâtiments de la CCQ aux personnes handicapées	Éliminer ou réduire, selon le cas, les obstacles relatifs à l'accès aux locaux et aux bâtiments	13. Lors d'un déménagement dans un local loué, considérer l'accessibilité aux personnes handicapées dans les offres soumises pour les locataires	Nombre de situations observées en 2016	Réalisé 1 situation observée	Maintenir la mesure
		14. Mise en œuvre des actions déterminées pour 2016 à la suite de l'évaluation d'accessibilité universelle	Nombre d'actions mises en œuvre	Réalisé 2 actions mises en œuvre	Maintenir la mesure



ACCESSIBILITÉ DES PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Aucune connaissance quant au nombre de personnes handicapées dans l'industrie de la construction	Évaluer le nombre de personnes handicapées travaillant dans l'industrie de la construction afin de leur offrir des services appropriés	15.Évaluer le nombre de personnes handicapées dans l'industrie de la construction	Données produites	Partiellement réalisé	Maintenir la mesure
Faible connaissance des besoins des personnes handicapées en matière d'accès aux services de la CCQ	Réduire les obstacles en matière d'accès aux services de la CCQ	16.Mettre en place les recommandations de l'évaluation des services de la CCQ	Nombre de mesures correctives mises en place	Partiellement réalisé	Maintenir la mesure
Faible connaissance de la clientèle relativement aux besoins particuliers et aux services aux personnes handicapées	Informar la clientèle sur les besoins et services offerts aux personnes handicapées	17.Publier de l'information sur les différentes plateformes s'adressant à la clientèle externe	Nombre de publications	Non réalisé	Maintenir la mesure

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site Internet de la CCQ	Adapter le site Internet aux exigences gouvernementales	18.Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Analyse débutée	Non réalisé Refonte du site Web	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès des personnes handicapées à des documents adaptés de la CCQ	Faciliter l'accès aux documents adaptés	19.Profiter de la mise à jour des documents dirigés vers la clientèle pour ajouter une note relative aux besoins d'une personne handicapée (ex. : « Ce document est disponible en média adapté sur demande »)	Nombre de dépliants modifiés	Réalisé 38 documents	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux examens de qualification	Faciliter le processus d'évaluation pour les personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	20.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 d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Nombre de séances avec lecteur et interprète	Réalisé 68 séances d'examen avec lecteur 2 séances d'examen avec lecteur et interprète	Maintenir la mesure



OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTATS	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux activités de perfectionnement	Faciliter le processus d'évaluation aux personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	21. Accorder, sur demande, au travailleur et à l'interprète une période de temps avant l'examen pour s'entendre sur les signes qui seront utilisés pendant l'interprétation de l'examen	Nombre de séances avec période de temps accordé	Réalisé 2 séances d'examen avec période de 15 minutes pour la coordination entre le travailleur et l'interprète	Maintenir la mesure
		22. Accorder, sur demande, plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Nombre de séances avec période de temps accordé	Réalisé 5 séances avec 30 minutes supplémentaires accordées	Maintenir la mesure
		23. Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et d'un interprète lors d'activités de perfectionnement	Nombre de demandes	Réalisé Aucune demande reçue	Maintenir la mesure

IDENTIFICATION DES OBSTACLES PRIORISÉS ET DES MESURES RETENUES

POUR LES ANNÉES 2017 ET 2018

Dans le cadre de l'élaboration du *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2017-2018*, les obstacles identifiés dans les prochains tableaux tiennent compte des 4 domaines suivants :

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



EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Manque de moyens mis en place pour recruter des personnes handicapées	Favoriser l'embauche de personnes handicapées au sein des effectifs de la CCQ	1. Travailler de concert avec une firme spécialisée en recrutement de personnes handicapées qui répondent aux types de postes offerts à la CCQ	Vice-présidence des ressources humaines	En continu	<p>Nombre de postes affichés sur un site spécialisé, par année</p> <p>Nombre de curriculum vitae (CV) reçus d'un site spécialisé, par année</p> <p>Nombre de candidatures issues d'un site spécialisé retenues, par année</p>

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Manque de connaissances du personnel en contact avec la clientèle au sujet des besoins particuliers des personnes handicapées	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	2. 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 des ressources humaines	En continu	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés, par année
		3. 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		31 décembre 2017	Réalisation du bilan
		4. 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, par année

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
		5.Poursuivre la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité	Vice-présidence, ressources humaines	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année
	Sensibiliser régulièrement les employés en contact avec la clientèle aux différentes caractéristiques des personnes handicapées	6.Développer des communications sensibilisant le personnel aux obstacles vécus par les personnes handicapées	Direction des communications	En continu	Nombre de communications diffusées, par année

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Manque de postes de travail répondant aux besoins des personnes handicapées	Adapter les postes de travail aux besoins des employés ayant un handicap	7. Offrir, sur demande, à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation	Vice-présidence, ressources humaines	En continu	Nombre de demandes d'adaptation traitées, par année
Difficultés d'accès au site intranet pour les personnes handicapées	Rendre le site intranet accessible aux personnes handicapées	8. Tenir compte des besoins des personnes handicapées lors de l'analyse de la refonte de l'intranet	Direction des communications	31 décembre 2018	Analyse complétée
Méconnaissance des services offerts par la CCQ au personnel ayant un handicap	Informier le personnel des services qui lui sont offerts	9. Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap	Unité diversité de la main-d'œuvre et du développement	30 juin 2018	Mise à jour de la trousse d'outils
Méconnaissance des mesures d'accompagnement des personnes handicapées en cas d'urgence ou lors de situations particulières	Adapter le plan d'évacuation pour assurer le déplacement du personnel handicapé, le faire connaître des intervenants concernés et s'assurer de son efficacité	10. Assurer la mise à jour continue des plans d'évacuation personnalisés pour les employés ayant besoin d'aide	Vice-présidence des ressources humaines	Annuellement	Mise à jour de la liste des personnes handicapées et de leur localisation dans les bureaux de la CCQ
		11. Désigner, annuellement, des accompagnateurs. S'assurer que les accompagnateurs, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et identifier des substituts	Vice-présidence des ressources humaines	Annuellement	Mise à jour de la liste des accompagnateurs et des substituts



ACCESSIBILITÉ DES BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Problèmes d'accessibilité de certains locaux et bâtiments de la CCQ aux personnes handicapées	Éliminer ou réduire, selon le cas, les obstacles relatifs à l'accès aux locaux et aux bâtiments	12. Considérer l'accessibilité aux personnes handicapées dans les offres soumises par les locataires dans les projets de déménagement	Direction des ressources matérielles	En continu	Nombre de situations observées, par année
		13. Mettre en œuvre des actions déterminées pour l'amélioration de l'accessibilité des bâtiments	Direction des ressources matérielles	En continu	Nombre d'actions mises en œuvre

ACCESSIBILITÉ DES PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Aucune connaissance quant au nombre de personnes handicapées dans l'industrie de la construction	Évaluer le nombre de personnes handicapées travaillant dans l'industrie de la construction afin de leur offrir des services appropriés	14.Évaluer le nombre de personnes handicapées dans l'industrie de la construction	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement	31 décembre 2018	Données produites
Faible connaissance des besoins des personnes handicapées en matière d'accès aux services de la CCQ	Réduire les obstacles en matière d'accès aux services de la CCQ	15.Mettre en place les recommandations de l'évaluation des services de la CCQ	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement	31 décembre 2018	Nombre de mesures correctives mises en place
Faible connaissance de la clientèle relativement aux besoins particuliers et aux services qui lui sont offerts	Informar la clientèle sur les besoins et sur les services qui lui sont offerts	16.Publier de l'information sur les différentes plateformes s'adressant à la clientèle externe	Direction des communications	31 décembre 2018	Nombre de publications
		17.Développer un guide des services offerts aux personnes handicapées	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement et Direction des communications	31 décembre 2017	Date de la publication
		18.Mettre à la disposition de la clientèle des accessoires d'aide à la lecture (ex. : loupes, règles, etc.)	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement	31 décembre 2018	Distribution des accessoires au siège social et aux bureaux régionaux de la CCQ
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site Web de la CCQ	Adapter le site Internet aux exigences gouvernementales	19.Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Direction des communications	31 décembre 2018	Analyse débutée

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux documents adaptés de la CCQ	Faciliter l'accès aux documents adaptés	20. Profiter de la mise à jour des documents dirigés vers la clientèle pour ajouter une note relative aux besoins des personnes handicapées (ex. : « Ce document est disponible en média adapté sur demande »)	Direction des communications et Direction du service à la clientèle	En continu	Nombre de dépliants modifiés, par année
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux examens de qualification	Faciliter le processus d'évaluation pour les personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	21. 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 d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes, par année
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux activités de perfectionnement	Faciliter le processus d'évaluation aux personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	22. Accorder, sur demande, au travailleur et à l'interprète une période de 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 période de temps accordé, par année

OBSTACLES	OBJECTIFS	MESURES MISES EN ŒUVRE	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER	INDICATEURS DE RÉSULTATS
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux activités de perfectionnement	Faciliter le processus d'évaluation pour les personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	23. Accorder, sur demande, plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes, par année
		24. Offrir gratuitement, sur demande, les services d'un lecteur et d'un interprète lors d'activités de perfectionnement	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes, par année



ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action a été adopté le 5 avril 2017 par le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec.

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 via le site Web de la CCQ au ccq.org. Il est également offert en format imprimé ou adapté sur demande auprès du coordonnateur de services aux personnes handicapées de la CCQ.



GRUPE 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 9 membres, incluant la coordonnatrice de services aux personnes handicapées, et comptant une personne handicapée. Les membres du groupe de travail 2017-2018 sont :

- Marc Belley, chargé de projet, Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement;
- Joël Champagne, directeur, Direction des ressources matérielles;
- Francis Kelly, chef de section, Direction de la formation professionnelle;
- Véronique Leblanc, chef de service, Dotation et développement des ressources humaines;
- Philippe Lebrock, chef de section, Dotation et structure organisationnelle;
- Amélie Montpetit, conseillère, Direction du service à la clientèle;
- Karine Perreault, conseillère en relations publiques, Direction des communications;
- Alexandra Robitaille, chef d'unité, Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement;
- Mylène Roussy, architecte d'entreprise, volet affaires, Direction de la transformation organisationnelle et du bureau de projet.

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 :

- Identifier 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 coordonnatrice de services aux personnes handicapées est madame Alexandra Robitaille, chef de l'Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement. 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 :

Alexandra Robitaille, chef d'unité
Unité de la diversité de la main-d'œuvre et du développement
Commission de la construction du Québec
8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7
514 341-7740, poste 6586
Sans frais : 1 877 941-7740
alexandra.robaille@ccq.org

