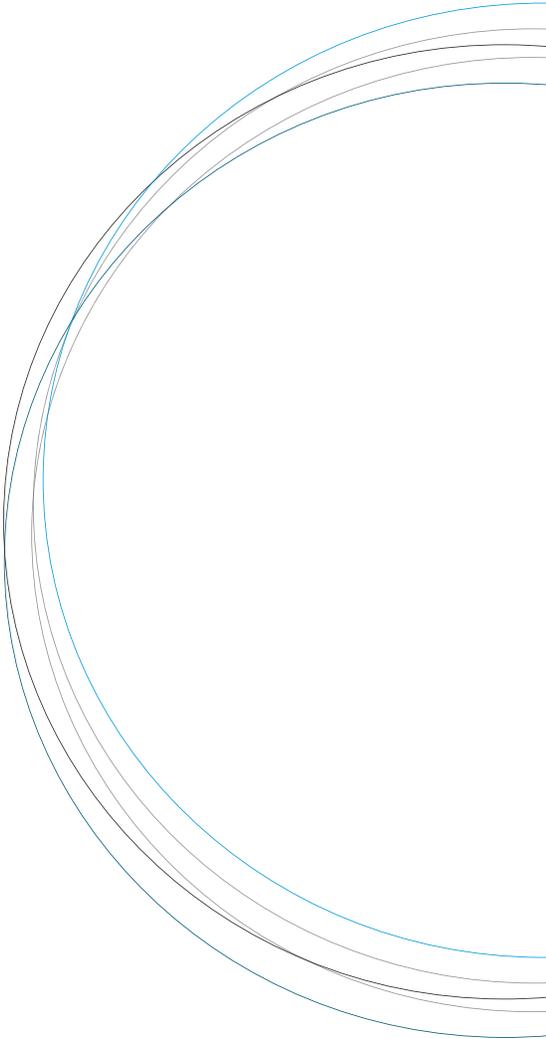


PLAN D'ACTION ANNUEL À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2016



TABLE DES MATIÈRES



Introduction	2
Portrait de la Commission de la construction du Québec	3
Mission	4
Engagements auprès des personnes handicapées	4
Déclaration de service à la clientèle	5
Plaintes de la clientèle	7
Développement durable	7
Bilan des mesures prises au courant de l'année se terminant le 31 décembre 2015	8
Embauche, formation et sensibilisation du personnel	8
Accueil et intégration du personnel ayant un handicap	10
Accessibilité aux locaux et aux bâtiments de la CCQ	11
Accessibilité aux produits et aux services offerts à la clientèle	12
Détermination des principaux obstacles et des mesures retenues pour l'année 2016	15
Embauche, formation et sensibilisation du personnel	15
Accueil et intégration du personnel ayant un handicap	17
Accessibilité aux locaux et aux bâtiments de la CCQ	18
Accessibilité aux produits et aux services offerts à la clientèle	19
Adoption et diffusion du Plan d'action	21
Groupe de travail responsable du Plan d'action	21
Coordonnateur de services aux personnes handicapées	22

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



INTRODUCTION

Très souvent, les personnes handicapées peuvent vivre plusieurs barrières sociales et économiques qui peuvent limiter leur contribution à la société québécoise. Il demeure tout de même essentiel d'innover afin de trouver des solutions à ces obstacles, de sorte qu'elles puissent tout autant mettre l'épaule à la roue de la prospérité du Québec.

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 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* (RLRQ, chap. E-20.1). La présente mise à jour du Plan d'action donne lieu à une dixième publication consécutive.

Le Plan d'action fait le bilan des mesures prises pour l'année se terminant le 31 décembre 2015 et présente les mesures planifiées pour 2016. La CCQ s'est également engagée, par sa *Déclaration de service à la clientèle*, à offrir des services adaptés aux clients ayant un handicap.

Globalement, le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées de la CCQ contribue à la promotion d'une société plus inclusive et respectueuse des besoins des personnes handicapées et de leur famille. Plus particulièrement, le Plan d'action permet de déterminer et de corriger les obstacles rencontrés par les personnes handicapées à l'emploi de la CCQ quant à leur intégration, et par la clientèle faisant appel à ses services. Les groupes visés par les mesures de ce plan d'action sont :

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

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 49 milliards de dollars en 2014, soit 13 % du PIB. Ce sont aussi 255 600 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 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 « Loi R-20 ».

La CCQ, c'est une équipe de 1 080 femmes et hommes au service de centaines de milliers de personnes : près de 157 700 travailleurs, 26 000 entreprises, 146 330 assurés et 170 023 personnes à charge, 87 413 retraités et survivants admissibles, ainsi que 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 l'intermédiaire de son site Web, afin de satisfaire aux besoins de sa clientèle. La CCQ compte 10 bureaux régionaux ou d'information répartis aux quatre coins du Québec, des points de service ponctuels dans des régions éloignées et un siège social situé à Montréal.

Au 31 décembre 2015, la CCQ comptait neuf employés handicapés, soit 0,8 % 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*.





MISSION

La CCQ est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la responsabilité de la mise en œuvre de la Loi R-20, ainsi que des règlements qui s'y rattachent. En tant qu'organisme au service des travailleurs et des employeurs de l'industrie de la construction et responsable de l'administration de programmes qui leur sont destinés, la CCQ doit :

- administrer les régimes d'avantages sociaux négociés dans le cadre des conventions collectives sectorielles et assurer leur développement ;
- administrer 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.

En tant qu'organisme visant la conformité dans l'industrie de la construction, la CCQ doit :

- assurer le respect des conventions collectives sectorielles des travailleurs de l'industrie de la construction assujettie à la Loi R-20 et à sa réglementation ;
- lutter contre le travail non déclaré, de façon à favoriser une concurrence loyale entre les entrepreneurs de l'industrie ;
- collaborer aux efforts de prévention de lutte contre la corruption et à l'application des lois fiscales dans l'industrie de la construction.

La CCQ doit donc remplir une mission comportant deux volets distincts et reflétant l'évolution de la législation québécoise encadrant l'industrie de la construction.

ENGAGEMENTS AUPRÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES

Avec la mise en œuvre du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, la CCQ s'engage à accroître la participation sociale des personnes handicapées. La politique gouvernementale *À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité* offre la définition suivante de « personne handicapée » :

« 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

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.

Dans le cadre de sa *Déclaration de service à la clientèle*, la CCQ s'est notamment engagée à offrir des services adaptés aux personnes ayant une limitation fonctionnelle, une déficience auditive, visuelle ou intellectuelle. Voici quelques actions phares qui en découlent :

Lecteurs et interprètes

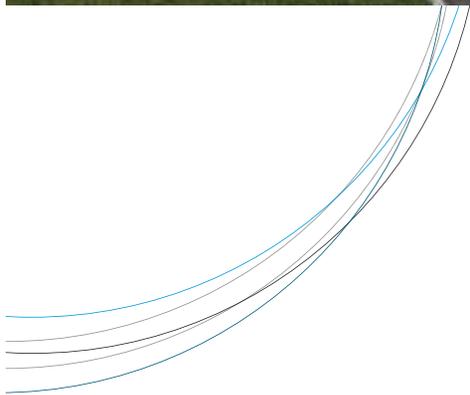
Des services de lecteur et d'interprète sont offerts par la CCQ aux personnes ayant une limitation auditive ou visuelle pour faciliter la passation des examens de qualification provinciale et lors des activités de perfectionnement.

Une période de temps est également accordée, sur demande, à la personne et à l'interprète avant l'examen pour se coordonner avec les signes qui seront utilisés pendant l'interprétation de l'examen. Il est possible d'accorder, au besoin, plus de temps pour compléter l'examen de qualification.

Pour obtenir plus d'information, consultez le site Web de la CCQ.

Évaluation de l'accessibilité universelle à nos services

Très soucieuse de l'accessibilité à ses services, la CCQ a réalisé une deuxième étude en trois ans afin d'évaluer l'accessibilité aux services et aux installations en s'associant à l'organisme Altergo. En plus de faire évaluer le siège social ainsi que le bureau régional de Montréal, différents outils d'identification et d'information ont aussi été analysés. Une évaluation a permis de dégager les forces et les points d'amélioration dans l'évolution de la plateforme Web de l'organisation.





Globalement, plusieurs éléments sont positifs, dont les suivants :

- L'ouverture aux accommodements pour le personnel et la clientèle que démontre la CCQ ;
- L'absence de dénivellation pour se déplacer et la surface facilitante pour les déplacements en fauteuil roulant au siège social et au bureau régional de Montréal ;
- L'accès à un conseiller en ergonomie pour adapter le poste de travail du personnel de la CCQ ;
- Les outils de signalisation et de communication uniformes et clairs pour les employés et les clients de la CCQ.

La CCQ a poursuivi la mise en place de nouvelles mesures internes répondant aux standards d'accessibilité universelle, tels que :

- le repositionnement des lecteurs de cartes pour l'ouverture des portes des vestiaires (plus conforme pour l'accessibilité en fauteuil roulant) ;
- l'ajout d'une main courante à deux escaliers extérieurs (plus conforme pour les personnes ayant une incapacité musculaire) ;
- l'acquisition d'un système d'amplification audio et de trois casques d'écoute pour les personnes malentendantes ;
- l'amélioration de l'éclairage de l'escalier central du bureau régional de Montréal (plus conforme pour les personnes ayant une incapacité visuelle) ;
- le déplacement d'une porte de l'escalier central du bureau régional de Montréal (plus conforme pour les personnes ayant une incapacité musculaire).

Adaptation d'équipements de travail pour notre personnel

À la CCQ, on s'assure d'être à l'écoute des besoins de nos employés. Pour ce faire, ils sont outillés adéquatement afin de réaliser leur mandat. En voici un exemple :

Chaque année, la CCQ embauche des stagiaires au sein de la Direction des ressources informatiques afin de leur offrir une expérience de travail enrichissante et d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. Cette année, la CCQ a accueilli pour un stage un jeune homme ayant une déficience visuelle. Pour lui permettre de réaliser ses tâches, la CCQ s'est procuré le logiciel JAWS, qui permet aux personnes non voyantes ou malvoyantes l'accès de façon autonome à une multitude d'applications bureautiques ou multimédias par l'intermédiaire d'un lecteur d'écran spécialisé. En plus de cet outil de travail, un stagiaire accompagnateur permettait d'améliorer l'expérience professionnelle de ce jeune informaticien.

PLAINTES DE LA CLIENTÈLE

En 2015, le Bureau des plaintes de la CCQ n'a été saisi d'aucune plainte portant sur les services aux personnes handicapées. En fonction de cette situation, aucun mécanisme de suivi n'a dû être mis en place.



DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le gouvernement a adopté sa nouvelle stratégie québécoise de développement durable 2015-2020. Le développement durable implique plusieurs grands principes que sont la santé et la qualité de vie ainsi que l'équité et la solidarité sociale.

Afin d'y répondre, la CCQ s'est assurée d'élaborer son nouveau plan d'action en concertation avec un comité représentatif de l'organisation. Par sa mission, la CCQ a une importante influence dans l'industrie de la construction en assurant entre autres le perfectionnement de la main-d'œuvre. De plus, la CCQ met en place des actions afin d'assurer une meilleure contribution des groupes sous-représentés dont font partie les personnes handicapées. Pour la CCQ, cette relation avec la main-d'œuvre est la pierre angulaire d'un climat de travail sain, respectueux, inclusif et sans harcèlement.

BILAN DES MESURES PRISES

AU COURANT DE L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2015

EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	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	Collaboration établie	Mesure effectuée Entente avec le groupe 30 juin 2015	Préciser 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 sans obstacles	Nombre de demandes et de processus de sélection ajusté	Mesure effectuée 1 demande et 1 processus de sélection ajusté	Maintenir la mesure

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Manque de connaissance du personnel en contact avec la clientèle au sujet des besoins particuliers 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	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	Mesure effectuée 9 personnes ayant reçu la formation	Maintenir la mesure
	Sensibiliser régulièrement les employés en contact avec la clientèle aux différentes caractéristiques des personnes handicapées	4. Poursuivre la diffusion de la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité	Nombre de ressources ayant reçu la formation en 2015	Mesure non effectuée	Maintenir la mesure
		5. Concevoir des communications ayant pour but de sensibiliser le personnel au sujet des obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Nombre de communications diffusées	Mesure effectuée 2 communications diffusées	Maintenir la mesure
Difficulté des préposés du service à la clientèle à accéder à l'information pertinente concernant les personnes handicapées	Centraliser et maintenir à jour l'information disponible sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées	6. Assurer la mise à jour de l'outil <i>Soutien à la tâche</i> utilisé par le personnel du service à la clientèle quant à la documentation disponible et aux services offerts aux personnes handicapées	Mise à jour du <i>Soutien à la tâche</i>	Mesure effectuée 31 décembre 2015	Maintenir la mesure

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL AYANT UN HANDICAP

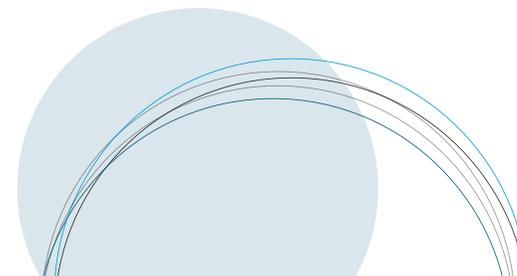
OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Postes de travail qui ne répondent pas aux besoins des personnes handicapées	Adapter les postes de travail aux besoins des employés ayant un handicap	7. Offrir, sur demande, à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation	Nombre de demandes d'adaptation traitées	Mesure effectuée Des 64 demandes comblées, 4 demandes ont été faites par de nouveaux employés dès leur arrivée, 45 ont fait des demandes pour des raisons d'inconfort et 15 ayant des billets médicaux	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site intranet	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	Analyse complétée	Mesure non effectuée	Maintenir la mesure
Méconnaissance des services offerts par la CCQ au personnel ayant un handicap	Informier le personnel des services offerts	9. Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap	Mise à jour de la trousse d'outils	Mesure partiellement effectuée	Maintenir la mesure
Mesures d'accompagnement des personnes handicapées inadéquates ou méconnues 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 11. Désigner, annuellement, des accompagnateurs : s'assurer que ceux-ci, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et nommer des remplaçants	Mise à jour de la liste des personnes handicapées Mise à jour de la liste des personnes handicapées	Mesure effectuée Septembre 2015 Mesure effectuée 2 accompagnateurs nommés pour les 2 personnes handicapées Septembre 2015	Maintenir la mesure Maintenir la mesure

ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ

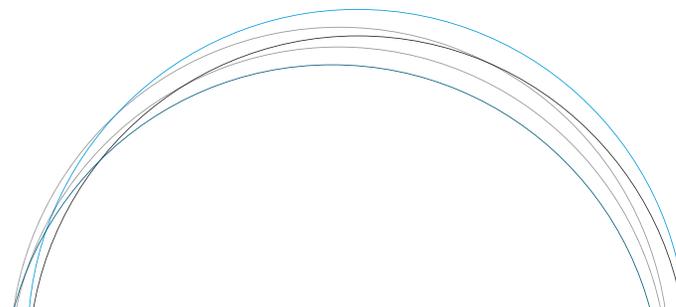
OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Problèmes d'accessibilité des personnes handicapées à certains locaux et bâtiments de la CCQ	Éliminer ou réduire, selon le cas, les obstacles relatifs à l'accès aux locaux et aux bâtiments	12. Lors d'un déménagement dans un local loué, considérer l'accessibilité des personnes handicapées à celui-ci dans les offres soumises	Nombre de situations observées	Mesure effectuée 1 situation observée au bureau régional de Montréal	Maintenir la mesure
		13. Mettre en œuvre des actions déterminées pour 2015 à la suite de l'évaluation d'accessibilité universelle	Nombre d'actions mises en œuvre	Mesure effectuée 8 actions mises en place au siège social et 4 actions mises en place au bureau régional de Montréal	Maintenir la mesure
		14. Installer des portes automatisées aux accès de la passerelle entre le siège social et le bureau régional de Montréal	Date de fin des travaux	Mesure non effectuée	Retirer la mesure et l'inclure dans la mesure 13
		15. Installer des pictogrammes afin de désigner plus clairement les comptoirs du service à la clientèle desservant la clientèle des personnes handicapées	Date d'installation des pictogrammes	Mesure effectuée Juin 2015	Retirer la mesure
		16. Établir une nouvelle procédure dans les bureaux régionaux afin de faciliter l'accès des personnes handicapées aux locaux et bâtiments	Date et mise en œuvre de la procédure	Mesure effectuée Juin 2015	Retirer la mesure

ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET AUX SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	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	17. Évaluer le nombre de personnes handicapées dans l'industrie de la construction	Données produites	Mesure non effectuée	Maintenir la mesure
Faible connaissance des besoins des personnes handicapées en matière d'accès aux services de la CCQ	Déterminer les obstacles en matière d'accès aux services de la CCQ	18. Effectuer un diagnostic des besoins des personnes handicapées en matière d'accès aux services offerts par la CCQ	Date de dépôt du diagnostic	Mesure effectuée 18 décembre 2015	Retirer 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	19. Écrire des articles d'information dans les publications <i>L'outil et Bâtir</i> , destinées à la clientèle externe et les publier sur le site Web de la CCQ	Date des articles	Mesure partiellement effectuée Édition de novembre 2015 Aucune publication faite sur le site Web de la CCQ	Maintenir la mesure



OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	RÉSULTATS	RECOMMANDATIONS
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site Web de la CCQ	Adapter le site Web aux exigences gouvernementales	20. Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Analyse entamée	Refonte du site Web reportée	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux documents adaptés de la CCQ	Faciliter l'accès aux documents adaptés	21. 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 »)	Nombre de dépliants modifiés	Mesure effectuée 16 dépliants	Maintenir la mesure
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux examens de qualification	Faciliter le processus d'évaluation aux personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	22. Offrir gratuitement, sur demande, au candidat les services d'un lecteur et d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes	Mesure effectuée 63 séances d'examen avec lecteur 2 séances d'examen avec lecteur et interprète	Maintenir la mesure



OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES MISES EN ŒUVRE	INDICATEURS DE RÉSULTAT	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	23. Accorder, sur demande, au candidat 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	Nombre de séances avec période de temps accordé offertes	Mesure effectuée Lors des deux séances, le candidat et l'interprète ont eu une période de temps (environ 15 minutes) pour se préparer	Maintenir la mesure
		24. Accorder, sur demande, au candidat plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes	Mesure effectuée Lors des deux séances, les candidats ont eu du temps additionnel (30 minutes) pour compléter l'examen	Maintenir la mesure
		25. Offrir gratuitement, sur demande, au candidat les services d'un lecteur et d'un interprète lors d'activités de perfectionnement	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes	Mesure effectuée 2 salariés ont obtenu les services d'un interprète lors de leur activité de perfectionnement	Maintenir la mesure

DÉTERMINATION DES PRINCIPAUX OBSTACLES ET DES MESURES RETENUES POUR L'ANNÉE 2016

Dans le cadre de l'élaboration du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, la détermination des principaux obstacles tient compte de quatre domaines :

- 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 aux services offerts à la clientèle.

EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
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	Vice-présidence des ressources humaines	En continu	Nombre de postes affichés sur un site spécialisé Nombre de CV reçus d'un site spécialisé Nombre de candidatures retenues issues d'un site spécialisé
		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 sans obstacles	Vice-présidence des ressources humaines	En continu	Nombre de demandes, et nombre de processus de sélection adaptés

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
Manque de connaissance du personnel en contact avec la clientèle au sujet des besoins particuliers 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	3. 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
	Sensibiliser régulièrement les employés en contact avec la clientèle aux différentes caractéristiques des personnes handicapées	4. 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
		5. Concevoir des communications ayant pour but de sensibiliser le personnel au sujet des obstacles rencontrés par les personnes handicapées	Direction des communications	En continu	Nombre de communications diffusées en 2016
	Promouvoir l'approvisionnement accessible auprès des acheteurs	6. Outiller les principaux acheteurs au sujet de l'approvisionnement accessible	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et développement	Septembre 2016	Date de transmission des outils
		7. Faire connaître le Conseil québécois des entreprises adaptées	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et développement	Septembre 2016	Date de promotion de l'organisme

ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL AYANT UN HANDICAP

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
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	Direction des ressources humaines	En continu	Nombre de demandes d'adaptation traitées
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site intranet	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	Direction des communications	31 décembre 2016	Analyse complétée
Méconnaissance des services offerts par la CCQ au personnel ayant un handicap	Informier le personnel des services offerts	10. Mettre à jour et diffuser les services offerts au personnel ayant un handicap	Unité de la diversité de la main-d'œuvre	30 juin 2016	Mise à jour de la trousse d'outils
Mesures d'accompagnement des personnes handicapées inadéquates ou méconnues 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	Vice-présidence des ressources humaines	En continu	Mise à jour de la liste des personnes handicapées
		12. Désigner, annuellement, des accompagnateurs : s'assurer que ceux-ci, en cas d'évacuation, sont connus des collègues de travail et nommer des remplaçants	Vice-présidence des ressources humaines	En continu	Mise à jour de la liste des personnes handicapées



ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
Problèmes d'accessibilité des personnes handicapées à certains locaux et bâtiments de la CCQ	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 des personnes handicapées à celui-ci dans les offres soumises	Direction des ressources matérielles	En continu	Nombre de situations observées en 2016
		14. Mise en œuvre des actions déterminées pour 2016 à la suite de l'évaluation d'accessibilité universelle	Direction des ressources matérielles	En continu	Nombre d'actions mises en œuvre

ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET AUX SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
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	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et développement	31 décembre 2016	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	16. Mettre en place les recommandations de l'évaluation des services de la CCQ	Unité de la diversité de la main-d'œuvre et développement	31 décembre 2016	Nombre de mesures correctives mises en place
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	Direction des communications	31 décembre 2016	Nombre de publications
Difficultés d'accès des personnes handicapées au site Web de la CCQ	Adapter le site Web aux exigences gouvernementales	18. Tenir compte des exigences gouvernementales lors de l'analyse de la refonte du site Web	Direction des communications	31 décembre 2016	Analyse débutée
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux 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 dépliant ou formulaire peut vous être fourni, sur demande, en version adaptée »)	Direction des communications Direction du service à la clientèle	31 décembre 2016	Nombre de dépliants modifiés

OBSTACLES	OBJECTIFS VISÉS	MESURES À METTRE EN ŒUVRE	RESPONSABLES	ÉCHÉANCIERS	INDICATEURS DE RÉSULTAT
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux examens de qualification	Faciliter le processus d'évaluation aux 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	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes
		21. Accorder, sur demande, au candidat 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	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec période de temps accordé
		22. Accorder, sur demande, au candidat plus de temps pour compléter l'examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur ou interprète offertes
Difficultés d'accès des personnes handicapées aux activités de perfectionnement	Faciliter le processus d'évaluation aux personnes ayant une déficience auditive ou visuelle	23. Offrir gratuitement, sur demande, au candidat 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

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action a été adopté le 6 avril 2016 par le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec.

Conformément à la Loi, ce plan d'action est mis à la disposition du public en format électronique au moyen de notre site Web au ccq.org. Il est également offert en format imprimé ou adapté sur demande auprès du coordonnateur de services aux personnes handicapées.

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 sept membres, incluant le coordonnateur de services aux personnes handicapées, et comptant au minimum une personne handicapée. Les membres du comité sont :

- Marc Belley, chargé de projet à l'Unité de la diversité de la main-d'œuvre ;
- Joël Champagne, directeur à la Direction des ressources matérielles ;
- Avi Elbaz, chef d'unité à la Diversité de la main-d'œuvre et développement ;
- Francis Kelly, chef de section à la Direction de la formation professionnelle ;
- Joannie Lacoste, conseillère à la Direction des communications ;
- Véronique Leblanc, chef de service à la vice-présidence des ressources humaines ;
- Philippe Lebrock, chef de section à la dotation à la vice-présidence des ressources humaines ;
- Amélie Montpetit, conseillère à la Direction du service à la clientèle ;
- Mylène Roussy, architecte d'entreprise du volet affaires à la 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 :

- Déterminer les obstacles rencontrés par les personnes handicapées dans tous les secteurs d'activité ;
- Définir 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.





COORDONNATEUR DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Enfin, mentionnons que la personne nommée à titre de coordonnateur de services aux personnes handicapées est monsieur Avi Elbaz, chef d'unité à 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 les services offerts par la CCQ aux personnes handicapées peuvent lui être directement envoyés.

Ses coordonnées sont :

Avi Elbaz
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)
avi.elbaz@ccq.org

