



COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES **2022-2023**

Publication : mai 2022



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
DÉVELOPPEMENT DURABLE	6
DÉTERMINATION DES OBSTACLES PRIORISÉS ET DES MESURES RETENUES POUR 2022-2023	7
EMBAUCHE, FORMATION ET SENSIBILISATION DU PERSONNEL DE LA CCQ	8
ACCUEIL ET INTÉGRATION DU PERSONNEL DE LA CCQ AYANT UN HANDICAP	10
ACCESSIBILITÉ AUX LOCAUX ET AUX BÂTIMENTS DE LA CCQ	12
ACCESSIBILITÉ AUX PRODUITS ET SERVICES OFFERTS À LA CLIENTÈLE	13
ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION	19
GROUPE DE TRAVAIL RESPONSABLE DU PLAN D'ACTION	20
COORDONNATRICE DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES	21
ANNEXE : BILAN 2021 DU PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2021	22



INTRODUCTION

Depuis plus de 13 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. D'ailleurs, ses efforts ont été reconnus par l'Office québécois des personnes handicapées, dont le jury du prix « À part entière 2016 » l'a nommée finaliste dans la catégorie « Ministères et leurs réseaux, organismes publics et parapublics ». Cette reconnaissance a permis de valoriser le travail du personnel de la CCQ qui fait une différence dans l'offre de service à la clientèle.

Dans le processus d'élaboration du nouveau Plan d'action à l'égard des personnes handicapées, la CCQ propose que le plan soit d'une durée de deux ans. Le bilan 2021 est disponible en annexe.

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 membres du personnel de la CCQ ;
- les travailleurs et travailleuses de l'industrie de la construction, actuels ou retraités ;
- les entreprises de l'industrie ;
- 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 2021, elle représentait 67 milliards de dollars, soit 13,2 % du produit intérieur brut. Ce sont aussi 287 000 emplois directs générés en moyenne par mois, environ 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 1 161 employés, plus de 190 000 travailleurs, 26 574 entreprises, 159 935 personnes assurées, 196 967 personnes à charge, 101 434 retraités et survivants admissibles, 11 associations patronales et syndicales, ainsi que plusieurs organismes publics et parapublics.

En date du 31 décembre 2021, la CCQ comptait 10 employés s'identifiant en tant que personnes handicapées.

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 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 son personnel 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 d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification.

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le conseil d'administration de la CCQ a adopté le *Plan d'action de développement durable 2015-2022*. 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 2015-2022 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.



DÉTERMINATION DES OBSTACLES PRIORISÉS ET DES MESURES RETENUES POUR 2022-2023

Dans le cadre de l'élaboration du *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2023*, 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	Direction des ressources humaines et transformation	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. Établir un partenariat avec les services d'employabilité destinés aux personnes handicapées pour diffuser les offres d'emploi disponibles à la CCQ	Direction des ressources humaines et transformation	En continu	Nombre de postes affichés dans les organismes d'employabilité destinés aux personnes handicapées, par année Nombre de curriculum vitae (CV) provenant des organismes d'employabilité
3. Effectuer une veille stratégique à propos des nouvelles pratiques et opportunités pour l'intégration des personnes handicapées	Direction des ressources humaines et transformation	En continu	Nombre d'initiatives effectuées suivant la veille
4. 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	Direction des ressources humaines et transformation	En continu	Nombre de demandes et nombre de processus de sélection ajustés, par année
5. 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	Direction des ressources humaines et transformation	Annuellement	Réalisation du bilan

OBSTACLE

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

OBJECTIF

SENSIBILISER LES MEMBRES DU PERSONNEL AUX CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES HANDICAPÉES ET AUX MESURES FAVORISANT L'ACCESSIBILITÉ

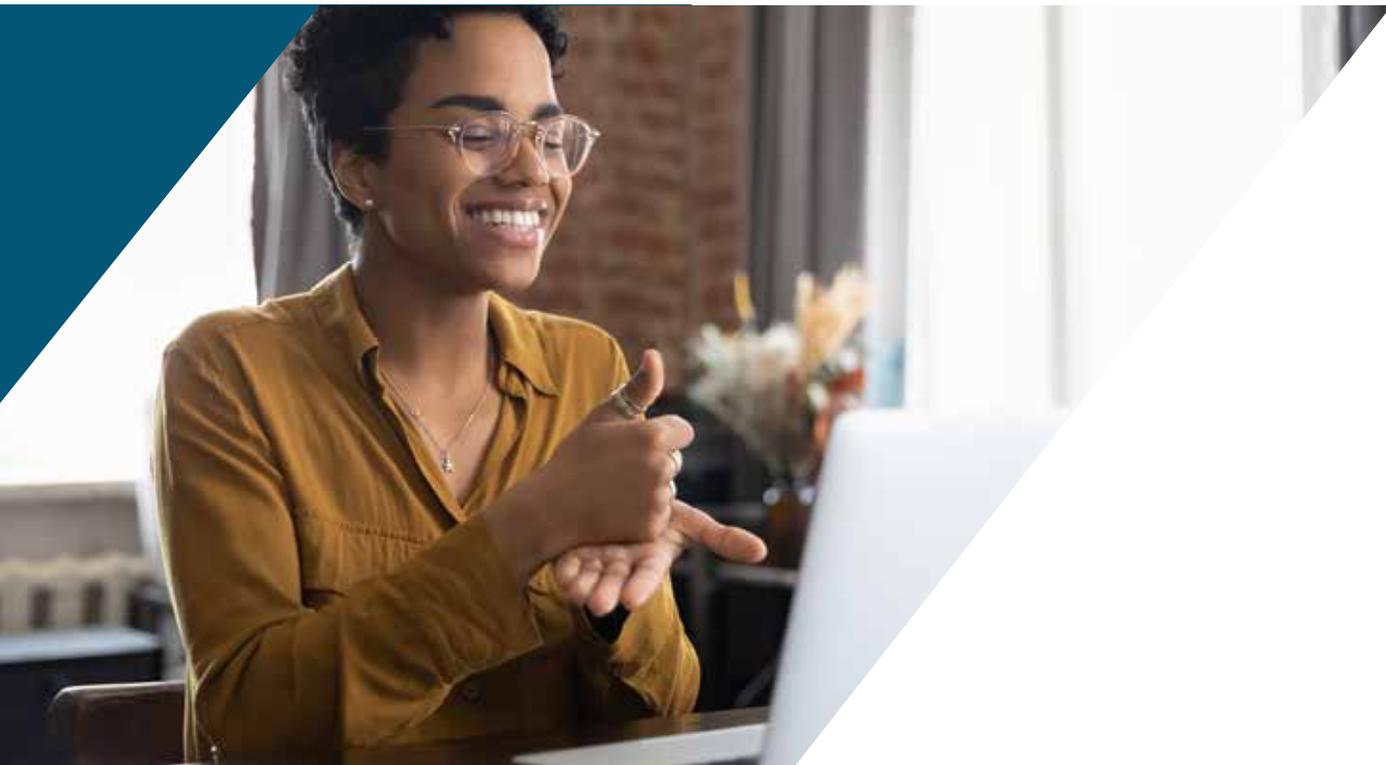
Mesure mise en œuvre	Responsables	Échéancier	Indicateur de résultat
6. Traiter de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les formations destinées aux nouveaux membres du personnel du service à la clientèle	Direction du service à la clientèle	En continu	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année
7. Poursuivre la formation aux employés portant sur l'accueil des personnes handicapées par un organisme spécialisé dans ce domaine d'activité	Direction des ressources humaines et transformation	Annuellement	Nombre de ressources ayant reçu la formation, par année
8. Créer des communications sensibilisant le personnel aux obstacles vécus par les personnes handicapées	Direction des affaires publiques et communications	Annuellement	Nombre de communications publiées
9. Sensibiliser le personnel de la CCQ aux notions de diversité et d'inclusion, notamment en ce qui concerne les personnes handicapées	Direction des ressources humaines et transformation	10 fois par an	Nombre de ressources ayant reçu une séance de sensibilisation
10. Assister aux rencontres destinées aux coordonnateurs de services aux personnes handicapées et aux responsables de plans d'action offertes par l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)	Section de la diversité et de l'innovation sociale, et OPHQ	Au besoin	Nombre de rencontres ayant eu lieu
11. Distribuer le Guide sur l'approvisionnement accessible de l'OPHQ au personnel concerné	Direction de l'approvisionnement	2022-2023	Nombre de ressources ayant reçu le Guide

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
12. Offrir sur demande à tout employé handicapé les services d'évaluation de ses besoins en ergonomie et en adaptation	Direction des ressources humaines et transformation	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
13. 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	Direction des ressources humaines et transformation	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
14. Considérer l'accessibilité universelle dans les offres soumises par les locateurs dans les projets de déménagement ou de nouveaux locaux	Section de la gestion immobilière	En continu	Nombre de situations observées par année
15. Mettre en œuvre des actions prédéterminées pour l'amélioration de l'accessibilité aux locaux et aux bâtiments	Section de la gestion immobilière	En continu	Nombre d'actions mises en œuvre
16. Évaluer les procédures d'accessibilité aux stationnements pour les personnes handicapées	Direction des ressources humaines et transformation Section de la gestion immobilière	2022	Nombre de changements proposés

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
17. Comprendre le cheminement des travailleurs et travailleuses en démarche de réadaptation à la suite d'un accident sur un chantier de construction	Section de la diversité et de l'innovation sociale	2022-2023	Recensement des problèmes



OBSTACLE

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

OBJECTIF

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

Mesure mise en œuvre	Responsables	Échéancier	Indicateur de résultat
18. Publier de l'information sur les différentes plateformes s'adressant à la clientèle externe	Direction des affaires publiques et communications Section de la diversité et de l'innovation sociale	En continu	Nombre de publications
19. Mettre en évidence le programme « Construire en santé » dans la section « personnes handicapées » du site Web de la CCQ	Direction des affaires publiques et des communications Section de la diversité et de l'innovation sociale	2022	Mise à jour effectuée

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
20. De manière générale, se coller aux bonnes pratiques identifiées dans les standards WCAG 2.0 AA dans nos façons d'intégrer et de produire du contenu pour le Web et dans tout développements ou évolutions pour nos sites Web	Direction des affaires publiques et des communications	En continu	Mise en ligne du nouveau site Web respectant les normes WAG1
21. Impliquer une ou des personnes ayant une incapacité lors de tests utilisateurs réalisés dans des environnements tests complets, une fois le site déployé sur la version à jour du gestionnaire de contenu du site Web	Direction des affaires publiques et des communications	2022	Tests utilisateurs faits par une personne ayant une incapacité
22. 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 affaires publiques et des communications	2022	Nombre d'équivalents textuels rendus disponibles
23. 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 pour utiliser le contenu	Direction des affaires publiques et des communications	2022	Intégration des composants de l'interface utilisateur pour tous les usagers
24. Faire en sorte que les informations et l'utilisation de l'interface utilisateur soient compréhensibles et prévisibles	Direction des affaires publiques et des communications	2022	Information et utilisation de l'interface utilisateur compréhensibles et prévisibles
25. 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 affaires publiques et des communications	2022	Contenu du site Web pouvant être interprété par les technologies d'assistance

OBSTACLE**DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX EXAMENS DE QUALIFICATION****OBJECTIF****FACILITER LE PROCESSUS D'ÉVALUATION AUX PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES**

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
26. Offrir gratuitement, sur demande, aux personnes admissibles les services d'un lecteur lors de la passation d'un examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec lecteur offertes, par année
27. Offrir gratuitement, sur demande, aux personnes admissibles, les services d'un interprète lors de la passation d'un examen de qualification	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de séances avec interprète offertes, par année
28. 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
29. 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 la complétion d'un examen
30. 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	Direction de la formation professionnelle	En continu	Nombre de passations d'examens réalisés sur ordinateur portable

OBSTACLE

DIFFICULTÉS D'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES AUX ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT

OBJECTIF

FACILITER L'ACCÈS AUX FORMATIONS AUX PERSONNES AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES

Mesure mise en œuvre	Responsable	Échéancier	Indicateur de résultat
31. Offrir gratuitement, sur demande, aux personnes admissibles au Fonds de formation des salariés de l'industrie de la construction, les services d'un interprète et/ou d'un lecteur lors de la tenue des 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 DE LA MAIN-D'ŒUVRE AYANT UN HANDICAP**

Mesures mises en œuvre	Responsables	Échéanciers	Indicateurs de résultat
32. Sensibiliser les employeurs à l'intégration des personnes handicapées et à la réintégration en emploi des travailleurs ayant subi un accident du travail	Section de la diversité et de l'innovation sociale	2022-2023	Nombre de communications de sensibilisation
33. 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	2022-2023	Nombre de rencontres avec des organismes communautaires
34. Consulter les organismes d'insertion en emploi pour connaître leur enjeu et rétroaction au sujet de l'accompagnement des personnes handicapées dans l'industrie	Section de la diversité et de l'innovation sociale	2022-2023	Nombre de rencontres avec des organismes communautaires
35. Diffuser les ressources fournies par les organismes en employabilité pour faciliter l'inclusion des personnes handicapées en milieu de travail	Direction des affaires publiques et communications Section de la diversité et de l'innovation sociale	2022-2023	Nombre de communications diffusées

ADOPTION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Ce plan d'action a été adopté le 25 mai 2022 par le conseil d'administration 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 de la coordonnatrice 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 membres des différentes directions de la CCQ, incluant la coordonnatrice de services aux personnes handicapées. Au moins une personne du groupe s'identifie comme étant une personne handicapée. Les directions et sections représentées au groupe de travail pour l'idéation du plan d'action 2022 sont :

- Direction des affaires publiques et des communications
- Direction des avantages sociaux
- Direction de la formation professionnelle
- Direction de la gestion de la main-d'œuvre
- Direction des ressources humaines et de la transformation
- Direction du service à la clientèle
- Section de la diversité et de l'innovation sociale
- Section de la gestion immobilière



COORDONNATRICE DE SERVICES AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Enfin, la personne responsable des services aux personnes handicapées est Josée Rochon, chargée de projet, 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 :

Josée Rochon
Chargée de projet, diversité et innovation sociale
Direction des analyses stratégiques et de la diversité

Commission de la construction du Québec
8485, avenue Christophe-Colomb
Montréal (Québec) H2M 0A7

514 341-7740, poste 6787
Sans frais : 1 877 941-7740

josee.rochon@ccq.org





COMMISSION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC