



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024

Mise à jour : février 2024

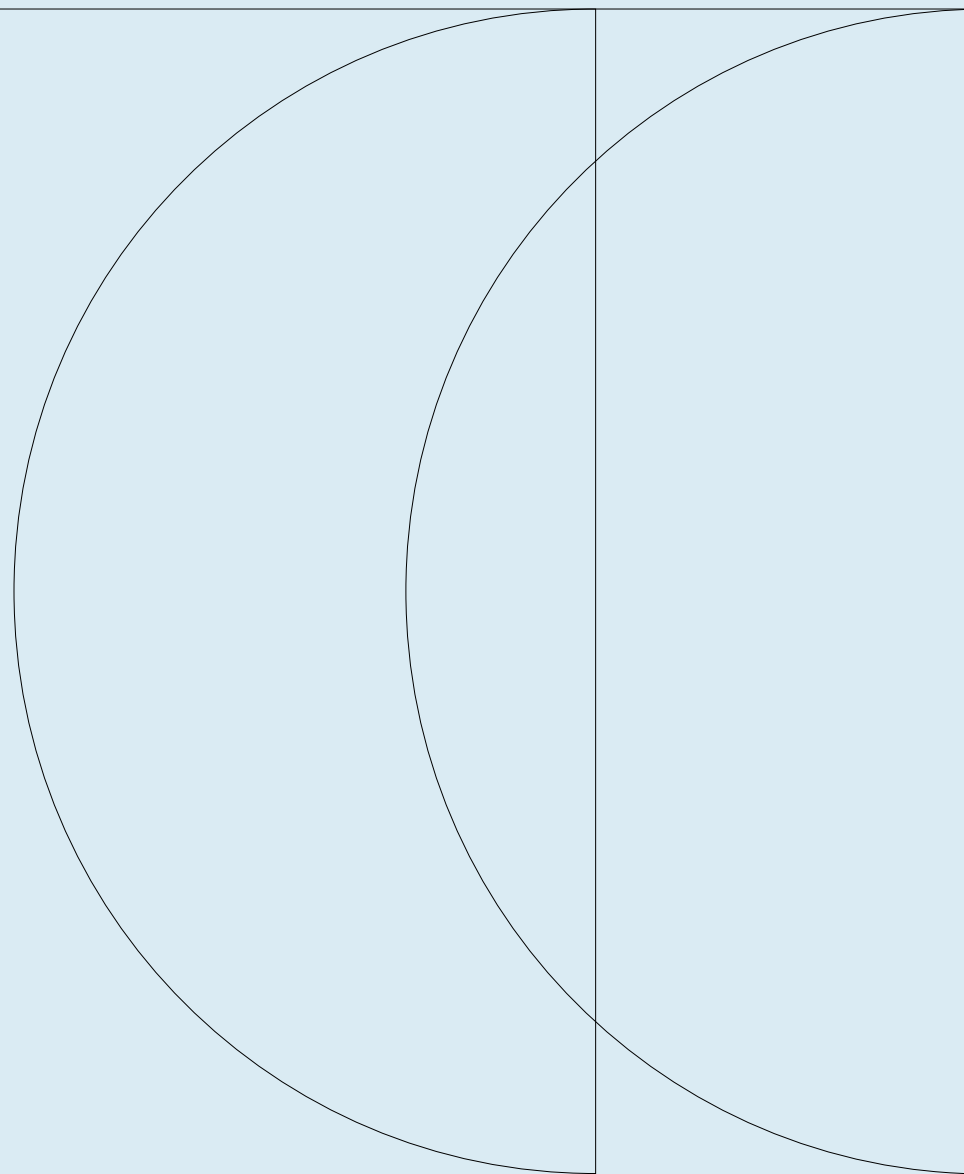


Table des matières

1 Mise en contexte

Définitions

2 Bref portrait de la CDPQ et de ses secteurs d'activité

Historique

Notre mission

Notre équipe

Structure organisationnelle

4 Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

5 Objectifs et mesures prévues pour 2024

10 Reddition de comptes

Plaintes

Mesures d'accommodement

Processus de suivi et équipe de travail

Approbation du Plan d'action

Publication et diffusion du Plan d'action

11 Personne-ressource et adresses

12 Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action

Mise en contexte

La Caisse de dépôt et placement du Québec (« la CDPQ ») présente, par le biais du Plan d'action 2024 (année civile) à l'égard des personnes handicapées, les mesures déjà prises et celles envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Ce Plan d'action a été réalisé dans le but de concilier l'objectif de l'article de loi en vigueur à cet égard et la mission de la CDPQ (voir page 4). Pour ce faire, nous avons sollicité la collaboration de notre filiale Ivanhoé Cambridge.

L'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (ci-dessous) prévoit que les ministères, la grande majorité des organismes publics ainsi que les municipalités comptant le plus d'habitants au Québec produisent, adoptent et rendent public annuellement un Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

Article 61.1

Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adoptent, au plus tard le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement.

Définitions

Organismes publics (L.R.Q., c. E-20,1, a.1, par. e. 1)

Un organisme du gouvernement ou une entreprise du gouvernement au sens de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01).

Personne handicapée (L.R.Q., c. E-20,1, a.1, par. g.)

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.

Bref portrait de la CDPQ et de ses secteurs d'activité

Historique

La Caisse de dépôt et placement du Québec a été créée en 1965 par une loi de l'Assemblée nationale, pour gérer les fonds recueillis dans le cadre d'un régime de retraite universel alors nouvellement créé : le Régime des rentes du Québec. Au cours des décennies suivantes, d'autres organismes sont venus y déposer leurs fonds.

NOTRE MISSION

« La Caisse a pour mission de recevoir des sommes en dépôt conformément à la loi et de les gérer en recherchant le rendement optimal du capital de ses déposants dans le respect de leur politique de placement tout en contribuant au développement économique du Québec. »

(Loi sur la Caisse de dépôt et placement du Québec, art. 4.1)

Notre équipe

La CDPQ emploie l'une des plus importantes équipes spécialisées en gestion de fonds au Canada et dans le monde. Le bassin d'employé.e.s est principalement constitué de diplômé.e.s universitaires.

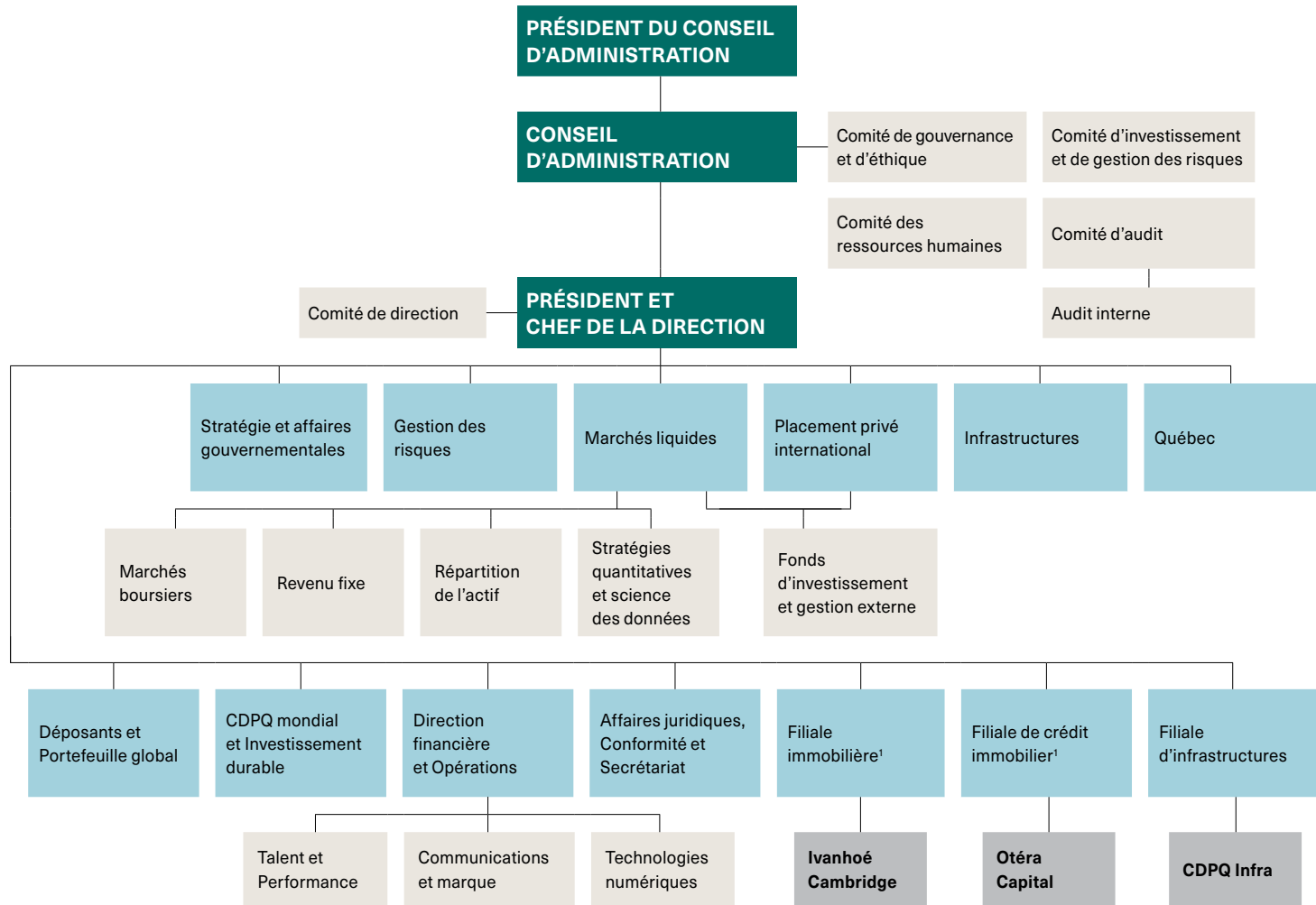
Au 31 décembre 2023, la CDPQ employait **1644** personnes dans l'ensemble de ses bureaux. Ce chiffre inclut à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels, et des postes de stagiaires. De ce nombre, **1463** personnes étaient situées au Québec.

En date du 31 décembre 2023, **53** employé.e.s de la CDPQ basés au Québec ont volontairement déclaré avoir un handicap au sens de la Loi. Ils occupent des postes à différents niveaux hiérarchiques, **ce qui représente 3,6 % soit plus que la cible de 2 % établie par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) dans le Plan d'embauche du gouvernement du Québec.**

Structure organisationnelle

Le bureau principal de la CDPQ est situé à Montréal et son siège social est situé à Québec.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE
(au 31 décembre 2023)



1. Le 24 janvier 2024, la CDPQ a annoncé l'intégration des activités de ses filiales Ivanhoé Cambridge et Otéra Capital, un processus amorcé à la fin janvier 2024 qui se conclura de 18 à 24 mois plus tard.

Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La CDPQ s'engage à déployer des efforts de manière proactive et dynamique afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes en situation de handicap dans ses différentes activités. Dans le cadre de cette démarche, l'organisation privilégie l'analyse de l'environnement physique, technologique et social qu'elle offre aux personnes en situation de handicap. Chaque élément est révisé par les parties prenantes concernées afin qu'il soit adapté aux besoins actuels ou futurs de tous les usagers et usagères.

Objectifs et mesures prévues pour 2024

OBSTACLE 1: Sous-représentation des personnes en situation de handicap parmi les effectifs

OBJECTIF 1: Augmenter la représentation des personnes en situation de handicap parmi les effectifs

Objectifs	Mesures ¹	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Échéance
1.1 Offrir des occasions de premières expériences de travail	Offrir un stage rémunéré par année à un.e étudiant.e en situation de handicap	Atteinte d'au moins un.e stagiaire présentant un handicap pour 2024	Acquisition de talents	T4 2024
1.2 Obtenir des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Optimiser et augmenter les communications avec des organismes spécialisés en employabilité des personnes en situation de handicap	Nombre d'organismes spécialisés contactés pour promouvoir les offres d'emploi disponibles	Acquisition de talents	T4 2024
1.3 Favoriser l'égalité des chances en entrevue des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Mentionner dans les affichages de postes que les personnes en situation de handicap peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent	Maintien de cette mention dans l'affichage des postes Nombre de demandes d'accommodement en entrevue	Acquisition de talents	En continu
1.4 Améliorer l'accès à l'égalité en emploi	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des personnes en situation de handicap, auprès des personnes qui soumettent leur candidature	Maintien d'un questionnaire d'identification volontaire au moment de poser la candidature	Acquisition de talents	En continu

1. Ces mesures s'inscrivent dans le programme d'accès à l'égalité en emploi.

Objectifs et mesures prévues pour 2024 (suite)

OBSTACLE 2: Manque de connaissances sur les besoins spécifiques des personnes présentant un handicap autre que lié à la mobilité

OBJECTIF 2: Sensibiliser les employé.e.s aux handicaps autres que liés à la mobilité et augmenter les connaissances des équipes de Talent et Performance par rapport aux besoins particuliers liés à ces handicaps

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Échéance
2.1 Sensibiliser les employé.e.s à l'existence des handicaps liés aux incapacités autres que motrices	Publier chaque année deux communications internes qui expliquent les différents types d'incapacités et informer les employé.e.s des mesures d'accommodement offertes Élargir la consultation vers des firmes externes spécialisées afin de sensibiliser les employé.e.s aux différents handicaps	Communications publiées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées Organismes contactés	Santé et sécurité globale et Communications et marque	T4 2024
2.2 Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap lié à la neurodiversité ²	Recension des principaux obstacles rencontrés lors du processus de recrutement Recension des principaux obstacles en emploi	Mise à jour des documents de référence	Santé et sécurité globale	En continu
2.3 Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes en situation de handicap	Rendre disponible à l'équipe de recrutement un document présentant les meilleures pratiques en recrutement pour les personnes en situation de handicap	Formation annuelle	Acquisition de talents	En continu
2.4 Sensibiliser les responsables d'équipe à l'importance d'un environnement inclusif à la neurodiversité	Rendre disponible aux responsables d'équipe un document explicatif sur la neurodiversité	Diffusion d'un document synthèse aux responsables d'équipe	Santé et sécurité globale	T1 2024

2. La neurodiversité réfère aux fonctionnements neurologiques atypiques. Cela inclut toutes les neurologies, notamment les troubles neurodéveloppementaux tels que le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité, la dyslexie, la dyscalculie, la dysorthographe, la dyspraxie, les troubles du spectre de l'autisme, le syndrome de Gilles de la Tourette et la douance ou le haut potentiel intellectuel.

Objectifs et mesures prévues pour 2024 (suite)

OBSTACLE 3: Manque de processus d'intégration en emploi spécifiques aux personnes en situation de handicap

OBJECTIF 3: Favoriser l'intégration en emploi des personnes en situation de handicap

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
3.1 Améliorer notre compréhension des besoins particuliers à l'embauche	Prévoir dans le formulaire d'embauche une section permettant aux personnes en situation de handicap de faire connaître leurs besoins particuliers	Capsule d'information intégrée au parcours	Acquisition de talents	En continu
3.2 Améliorer l'expérience employé lors de l'intégration en emploi	Fournir un soutien personnalisé à toute personne en situation de handicap	Rétroaction des personnes accompagnées	Santé et sécurité globale	En continu
3.3 Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans leur équipe	Accompagner les responsables d'équipe lorsqu'ils accueillent un.e nouvel.le employé.e en situation de handicap	Rétroaction des responsables d'équipe accompagnés	Santé et sécurité globale	En continu
3.4 Favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par des accommodements adaptés	Assurer un suivi des employé.e.s en situation de handicap chaque année afin de s'assurer que leur situation n'a pas changé	Nombre d'employé.e.s ayant reçu un suivi	Santé et sécurité globale	En continu

Objectifs et mesures prévues pour 2024 (suite)

OBSTACLE 4: Manque de connaissances des intervenant.e.s et des personnes en situation de handicap par rapport aux mesures mises en place

OBJECTIF 4: Améliorer la compréhension des mesures spécifiques mises en place pour les personnes en situation de handicap

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
4.1 Améliorer la compréhension des mesures spécifiques du plan d'évacuation	Communiquer les mesures aux intervenant.e.s et aux personnes en situation de handicap	Communication aux intervenants Communication aux personnes en situation de handicap Obtenir une rétroaction des communications du plan d'évacuation du comité de travail à l'égard des personnes handicapées	Santé et sécurité globale	T2 et T4 2024
4.2 Renforcer les connaissances de la procédure à suivre lorsqu'une demande d'accommodement est déposée	Communiquer le processus d'accommodement aux parties prenantes concernées	Compréhension des demandeurs Présentation de la procédure lors de l'intégration des nouveaux employé.e.s	Santé et sécurité globale	En continu
4.3 Faciliter l'accès aux documents en formats adaptés sur notre site Web (rapport annuel, etc.)	Rendre disponibles les documents disponibles en formats adaptés Faciliter l'obtention des documents en formats adaptés Rechercher des outils technologiques afin de répondre au Standard sur l'accessibilité des sites Web	Production des documents Outils technologiques	Technologies et Communications et marque	T4 2024
4.4 Sensibiliser les différentes équipes à l'application de l'article 61.3 de la Loi ³ dans nos processus d'appel d'offres	Expliquer aux différentes équipes l'application de l'article 61.3 lorsqu'un appel d'offres est initié	Critères de base inscrits aux documents d'appels d'offres	Santé et sécurité globale, Technologies et Approvisionnement	T4 2024

3. Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées, Québec (2004). L'article 61.3 réfère à l'approvisionnement accessible.

Objectifs et mesures prévues pour 2024 (suite)

OBSTACLE 5: Possible manque d'accessibilité aux personnes en situation de handicap à certains bâtiments ou étages

OBJECTIF 5: Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité de l'environnement physique pour les personnes à mobilité réduite

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
5.1 Faciliter l'accès à l'immeuble et la sécurité des débarcadères	Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue)	Création des deux places de stationnement et assurer leur disponibilité	Environnement de travail	T4 2024
5.2 Créer des espaces de travail qui, par défaut, sont accessibles aux personnes ayant un handicap de mobilité	Incorporer des choix de mobilier et une disposition qui favorisent l'intégration des personnes ayant un handicap dans l'aménagement	Installation complétée	Environnement de travail	En cours
5.3 Améliorer l'accessibilité des salles de réunion	Installer des ouvre-portes automatiques supplémentaires en fonction des besoins (salles de réunion, portes principales pour accéder aux espaces de bureaux, etc.)	Analyse de faisabilité, d'impact, de fournisseurs, et de coûts Nombre de portes installées avant la fin de l'année % des portes principales adaptées	Environnement de travail	T4 2024

Reddition de comptes

La CDPQ souscrit à la politique sur *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* qui a pour but de mettre en place toutes les conditions qui permettront aux personnes en situation de handicap d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public. Cette politique engage la CDPQ à rendre compte des éléments suivants :

1. Le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
2. Des mesures d'accommodement dont l'organisation s'est dotée afin de permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir accès à ses documents et à ses services.

Plaintes

La CDPQ n'a reçu aucune plainte du public en 2023 en lien avec l'accès aux documents et services qu'elle offre au public.

Mesures d'accommodement

La CDPQ n'a reçu aucune demande d'accommodement en 2023 en lien avec l'accessibilité aux documents et services qu'elle offre au public.

Processus de suivi et équipe de travail

Le responsable du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi afin d'assurer la mise en place des mesures identifiées. Les indicateurs de mesure permettront de déterminer le degré d'avancement des démarches.

Pour 2024, l'équipe de travail de la CDPQ est formée de personnes en situation d'handicap et de représentant.e.s de secteurs directement impliqués dans les activités liées à l'amélioration de l'expérience employé et du mieux-être des personnes en situation de handicap, dont :

- Technologies
- Acquisition de talents
- Santé et sécurité globale
- Environnement de travail
- Communications et marque
- Équité, diversité et inclusion

De plus, des représentant.e.s d'Ivanhoé Cambridge (le gestionnaire de l'immeuble principal de la CDPQ au Québec) sont invités à participer aux rencontres trimestrielles de l'équipe de travail de la CDPQ. Nous avons à l'occasion demandé l'avis d'expert.e.s et de certains consultant.e.s sur la manière d'agir sur les différentes mesures de notre plan.

Approbation du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2024 a été approuvé par le Comité de gestion de Talent et Performance.

Publication et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux employé.e.s et au grand public sur le site Web de la CDPQ. Il se trouve dans la section *À propos* de l'onglet *Gouvernance* sous *Loi, règlements et politiques* ainsi que dans la section *Carrières* sous la page *Notre culture d'entreprise*.

Sur demande, une copie papier du Plan d'action peut être envoyée par la poste. Une version numérique du Plan d'action sera disponible sur le site Web de la CDPQ. Un délai est prévu entre la publication de ce rapport et sa version accessible au grand public.

Pour plus d'information

514 842-3261 (sans frais : 1 866 330-3936)

info@cdpq.com

Personne-ressource et adresses

Responsable du Plan d'action

Annick Chalifoux

Directrice, Santé et sécurité globale
Talent et Performance

achalifoux@cdpq.com

santesecurite@cdpq.com

Adresses

Bureau principal

Édifice Jacques-Parizeau
1000, place Jean-Paul-Riopelle
Montréal (Québec) H2Z 2B3
Canada
Téléphone : 514 842-3261
Télécopieur : 514 842-4833
Sans frais : 1 866 330-3936
Malentendant.e.s : 514 847-2190

Siège social

Édifice Price
65, rue Sainte-Anne, 14^e étage
Québec (Québec) G1R 3X5
Canada
Téléphone : 418 684-2334
Télécopieur : 418 684-2335

Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action

Obstacle	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Équipe responsable	État de réalisation
Sous-représentation des personnes en situation de handicap parmi les effectifs	Offrir des occasions de premières expériences de travail	Offrir un stage rémunéré par année à un.e étudiant.e en situation de handicap	Atteinte d'au moins un.e stagiaire présentant un handicap par année	Acquisition de talents	Reconduit
	Obtenir des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Maintenir la communication avec des organismes spécialisés en employabilité des personnes en situation de handicap	Communiquer avec les organismes spécialisés pour établir un partenariat	Acquisition de talents	T2 et T4 2023, reconduit en 2024
	Favoriser l'égalité des chances en entrevue des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Mentionner dans les affichages de postes que les personnes en situation de handicap peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent	Maintien de cette mention dans l'affichage des postes Nombre de demandes d'accommodement en entrevue	Acquisition de talents	En continu
	Améliorer l'accès à l'égalité en emploi	Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter l'auto-identification des personnes en situation de handicap auprès des personnes qui soumettent leur candidature	Maintien d'un questionnaire d'identification volontaire au moment de poser la candidature	Acquisition de talents	En continu

Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Manque de connaissances sur les besoins spécifiques des personnes présentant un handicap autre que lié à la mobilité	Sensibiliser les employé.e.s à l'existence de handicaps liés aux incapacités autres que motrices	Publier chaque année deux communications internes qui expliquent les différents types d'incapacités et informer les employé.e.s de la possibilité des mesures d'accommodement	Communications publiées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées	Santé et sécurité globale et Communications et marque	Réalisé en 2023
	Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap lié à la neurodiversité	Recension des principaux obstacles rencontrés lors du processus de recrutement Recension des principaux obstacles en emploi	Mise à jour des documents de référence	Santé et sécurité globale	Réalisé en 2023
	Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes en situation de handicap	Rendre disponible à l'équipe de recrutement un document présentant les meilleures pratiques en recrutement pour les personnes en situation de handicap	Formation avec une firme externe	Acquisition de talents	Réalisé en 2023
	Proposer des stratégies d'accommodement pour les employé.e.s actuels ayant un handicap lié à la neurodiversité	Rendre disponible aux équipes des ressources humaines et aux responsables d'équipe un document présentant les meilleures pratiques en matière d'accommodement pour les principaux handicaps liés à la neurodiversité	Diffusion d'un outil pour un recrutement inclusif auprès des responsables d'équipe et de l'équipe Acquisition de talents	Santé et sécurité globale	Réalisé en 2023

Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Manque de processus d'intégration en emploi spécifiques aux personnes en situation de handicap	Améliorer notre compréhension des besoins particuliers à l'embauche	Mise à jour du formulaire d'embauche permettant aux personnes en situation de handicap de faire connaître leurs besoins particuliers	Capsule d'information intégrée au parcours	Acquisition de talents	Mise à jour réalisée en 2023
	Améliorer l'expérience employé d'intégration en emploi	Fournir un soutien personnalisé à toute personne en situation de handicap	Rétroaction des personnes accompagnées	Santé et sécurité globale	Réalisé et reconduit pour 2024
	Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans leur équipe	Accompagner les responsables d'équipe lorsqu'ils accueillent un.e nouvel.le employé.e en situation de handicap	Rétroaction des responsables d'équipe accompagnées	Talent et Performance	Réalisé et reconduit pour 2024
	Favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par des accommodements adaptés	Assurer un suivi des employé.e.s en situation de handicap chaque année afin de s'assurer que leur situation n'a pas changé	Nombre d'employé.e.s ayant reçu un suivi	Santé et sécurité globale	Réalisé et reconduit pour 2024

Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Manque de connaissances des intervenant.e.s et personnes en situation de handicap par rapport aux mesures mises en place	Améliorer la compréhension des mesures spécifiques du plan d'évacuation	Communiquer les mesures aux intervenant.e.s et aux personnes en situation de handicap	Communication aux intervenant.e.s Communication aux personnes en situation de handicap Obtenir une rétroaction des communications du plan d'évacuation du comité de travail à l'égard des personnes handicapées	Santé et sécurité globale	Réalisé et reconduit pour 2024
	Renforcer les connaissances de la procédure à suivre lorsqu'une demande d'accommodement est déposée	Communiquer le processus d'accommodement aux parties prenantes concernées	Compréhension des demandeurs Présentation de la procédure lors de l'intégration des nouveaux employé.e.s	Santé et sécurité globale	Réalisé et reconduit pour 2024
	Sensibiliser les nouveaux employé.e.s de l'équipe des approvisionnements à l'application de l'article 61.3 sur de la Loi dans nos processus d'appel d'offres	Expliquer aux différentes équipes l'application de l'article 61.3	Présentation aux membres des différents comités de gestion	Approvisionnement et Technologies	Réalisé en 2023 et reconduit pour 2024
	Faciliter l'accès aux documents en formats adaptés sur notre site Web (rapport annuel, etc.)	Modification du site Web pour qu'il y ait une mention apparente que les documents qui s'y trouvent sont disponibles sur demande en formats adaptés	Modification	Communications et marque et Technologies	Réalisé et reconduit pour 2024

Annexe — Mesures réalisées en 2023 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Possible manque d'accessibilité aux personnes en situation de handicap à certains bâtiments ou étages	Faciliter l'accès à l'immeuble et la sécurité des débarcadères	Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue)	Création des deux places de stationnement et assurer leur disponibilité	Environnement de travail	Reconduit pour 2024
	Créer des espaces de travail qui, par défaut, sont accessibles aux personnes ayant un handicap de mobilité	Incorporer des choix de mobilier et une disposition qui favorisent l'intégration des personnes ayant un handicap	Installation complétée	Environnement de travail	Réalisé et reconduit pour 2024
	Améliorer l'accessibilité des salles de réunion	Installer des ouvre-portes automatiques en fonction des besoins (salles de réunion, portes principales pour accéder aux espaces de bureaux, etc.)	Analyse de faisabilité, d'impact, de fournisseurs, et de coûts Nombre de portes installées avant la fin de l'année % des portes principales adaptées	Environnement de travail	Réalisé et reconduit pour 2024