



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2020

Table des matières

Mise en contexte.....	3
Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité	4
Engagement à réduire les obstacles à l'intégration	5
Mesures instaurées et maintenues	6
Nouveaux objectifs et mesures prévues pour 2019-2020.....	8
Plaintes	10
Mesures d'accommodement	10
Processus de suivi et équipe de travail.....	10
Approbation du plan d'action	10
Publication et diffusion du plan d'action à l'égard des personnes handicapées.....	10
Adresses	11
Mesures réalisées pour 2018 en continuité avec le plan d'action.....	12

Mise en contexte

La Caisse de dépôt et placement du Québec présente, par le biais du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées 2019-2020, les mesures déjà prises et celles envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes handicapées.

Ce plan d'action a été réalisé en ayant comme but de concilier l'objectif de l'article de loi à cet égard et la mission de la Caisse de dépôt et placement du Québec (voir page 5). 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 prévoit que les ministères, la grande majorité des organismes publics ainsi que les municipalités les plus peuplées du 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 Caisse 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, article 4.1

Notre équipe

La Caisse emploie l'une des plus importantes équipes spécialisées en gestion de fonds au Canada et dans le monde. Le bassin d'employés est principalement constitué de diplômés universitaires.

Au 31 décembre 2018, la Caisse employait 1178 personnes dans l'ensemble des bureaux ; ce chiffre inclus à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels, et des postes de stagiaires. De ce nombre, 1045 personnes étaient situées dans ses bureaux au Québec.

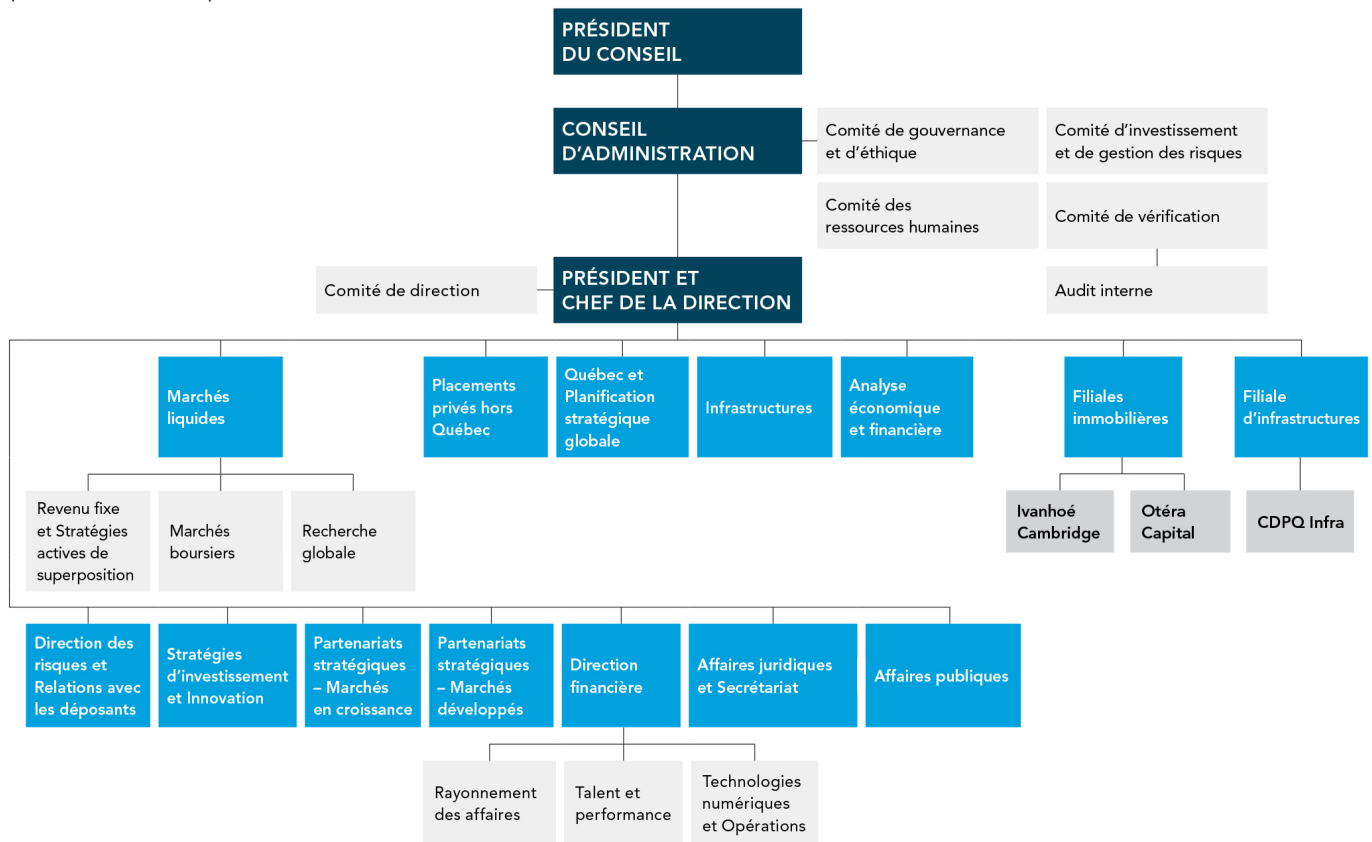
En date du 31 décembre 2018, quatre (4) employés de la Caisse au Québec ont volontairement déclaré avoir un handicap au sens de la Loi. Ils occupent des postes à différents niveaux hiérarchiques.

Structure organisationnelle

La Caisse s'est dotée d'une structure organisationnelle qui lui permet de composer efficacement avec la complexité grandissante de son métier d'investisseur. Cette structure reflète sa détermination à se doter des meilleures pratiques de gouvernance. Elle vise aussi à tirer le maximum de ses ressources humaines et matérielles.

Les équipes de la Caisse s'organisent autour de deux grands pôles : d'abord, les groupes d'investissement, qui ont le mandat de gérer les placements. Ensuite, les services généraux, qui appuient et complètent ces équipes de gestion.

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE
(au 31 décembre 2018)



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

Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La Caisse de dépôt et placement du Québec ne fournit pas de services directs aux citoyens dans aucun aspect de sa mission. Toutefois, elle s'engage à déployer et à maintenir ses efforts afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ses différentes activités.

Dans le cadre de cette démarche, la Caisse privilégie une approche déductive qui consiste à déterminer les obstacles à l'intégration à partir de l'analyse de l'environnement qu'elle offre aux personnes handicapées. Des rencontres de travail ont été tenues avec les équipes de diversité, santé globale, environnement de travail et les représentants d'Ivanhoé Cambridge (le gestionnaire de l'immeuble principale de la Caisse au Québec). De plus, un employé ayant un handicap a été consulté pour mieux identifier des obstacles et des irritants dans l'accomplissement d'activités courantes dans son travail. Ses commentaires ont alimenté le nouveau plan d'action.

Mesures instaurées et maintenues

Liste des mesures instaurées et maintenues.

Accessibilité des lieux	<p>Édifice Jacques-Parizeau ultramoderne construit en 2003 allant au-delà des critères de base du Code du bâtiment</p> <p>Environnement accessible aux personnes ayant des incapacités :</p> <ul style="list-style-type: none">- Rampes d'accès- Places de stationnement réservées- Signalisation sonore et visuelle dans les ascenseurs- Boutons de commande d'ouverture des portes d'ascenseurs à la portée des personnes de toute taille- Aires d'allées et passages très larges- Postes de travail conçus pour tenir compte de toute particularité physique du personnel- Plan d'urgence actualisé- Séance de formation pour la brigade d'évacuation- Ouverture automatique de la porte des toilettes pour hommes et de celle pour femmes au niveau du Parquet- Ouverture automatique des portes de tous les étages donnant accès au garage- Élaboration de plans d'aménagement afin de combler rapidement un futur besoin- Au besoin, nos fournisseurs peuvent répondre à des demandes particulières d'accessibilité des lieux afin d'accommoder des limitations physiques d'employés.- Ajout de signalisation afin d'identifier facilement et rapidement l'accès à l'ascenseur au niveau de la rue.- Identification d'un ergonomiste pour apporter les conseils ou les ajustements nécessaires
Identification des personnes à mobilité réduite	<p>Mise à jour continue de la liste des personnes à mobilité réduite. Cette liste permet d'identifier rapidement les personnes ayant besoin d'une aide particulière en cas d'urgence. Elle est remise au Service d'incendie</p> <ul style="list-style-type: none">- Information aux personnes figurant sur la liste des mesures de sécurité et des actions à prendre en cas d'urgence

Pratiques d'accueil (vis-à-vis du grand public)	Achat de deux téléscripteurs portables afin de répondre avec courtoisie aux personnes ayant des incapacités auditives <ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel visé
Technologies de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Accès à distance aux courriels et aux diverses applications informatiques - Accès réseau sans fil dans l'édifice de la Caisse - Modernisation des postes de travail. Écran plus grand qui permet une résolution plus grande, au besoin - Identification des fournisseurs afin d'obtenir, le cas échéant, les outils informatiques nécessaires pour répondre aux besoins des personnes handicapées
Accès aux documents	<ul style="list-style-type: none"> - Identification de fournisseurs et conclusion d'une entente pour la production de certains documents publics selon diverses options de lecture (langage des signes, braille, audio et gros caractères) si un internaute en faisait la demande - Analyse des documents d'entreprise du site Intranet devant être accessibles aux employés handicapés
Bonnes pratiques en ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Inscription sur tous les affichages de postes que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi - Mention sur le site Internet que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi - Standardisation du processus d'auto-identification des personnes handicapées - Révision du processus de dotation et mise en place d'outils favorisant des chances d'emploi égales à tous - Entrevue de départ systématique avec les personnes en situation d'incapacité
Site Internet et site Intranet de la Caisse	<ul style="list-style-type: none"> - Travaux de conformité au standard d'accessibilité du gouvernement du Québec en matière de ressources informatiques SGQRI 008-01, basé sur le standard international Web Contents Accessibility Guidelines WCAG 2.0.
Accessibilité de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - Création de pages sur le site Internet affichant l'énoncé et le plan d'action de la Caisse à l'égard des personnes handicapées

Nouveaux objectifs et mesures prévues pour 2019-2020

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable à la Caisse	Échéance	Interdépendance et limitation
Certaines toilettes adaptées pour personnes handicapées au premier étage sont dotées de portes automatiques, mais pas toutes les toilettes	Augmenter le nombre de toilettes au premier étage qui sont facilement accessibles aux personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier la faisabilité d'installer des portes motorisées supplémentaires - Installer des portes motorisées supplémentaires sur le premier étage 	Réalisation des installations	Équipe Environnement de travail	T1 2020	Ivanhoé Cambridge pour l'installation
Pour les personnes à visibilité réduite, les portes en verre et les murs des salles de réunion créent un enjeu de visibilité	Réduire le risque qu'une personne à visibilité réduite entre en collision accidentellement avec une vitre de porte, de salle de réunion, ou autre	<ul style="list-style-type: none"> - Augmenter la visibilité en plaçant des collants sur les vitres au niveau des yeux - Intégrer cette pratique dans le Projet Ouverture (amélioration des espaces de travail) 	Nombre de vitres adaptées	Équipe Environnement de travail	T3 2019	Ivanhoé Cambridge
Manque d'espaces disponibles aux débarcadères de la Place Jean-Paul-Riopelle et de la Rue St-Alexander pour les personnes handicapées	Augmenter la facilité et la sécurité pour les débarcadères	<ul style="list-style-type: none"> - Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue) - Former les agents de sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> - Création des deux places de stationnement - Éducation des agents de sécurité 	Équipe Environnement de travail	T2 2020	<ul style="list-style-type: none"> - La Ville de Montréal - Ivanhoé Cambridge

Difficulté à trouver les places de stationnement réservées aux personnes handicapées dans le stationnement souterrain	- Faciliter l'usage des places de stationnement pour les personnes handicapées - Faire connaître l'offre davantage	- Améliorer l'affichage et la signalisation dans le stationnement souterrain - Améliorer la communication sur l'intranet	- Signalisation changée - Information publiée sur l'intranet	- Équipe Environnement de travail : signalisation - Équipe Talent & Performance : assurer la communication	T4 2019	- Interdépendance avec nos fournisseurs de services de stationnement et Ivanhoé Cambridge
Confusion quant au processus de demande d'accommodement	Rendre le processus et les formulaires plus clairs et faciles	Revoir le processus de demande d'accommodement et sa communication	- Nouvelle communication - Information publiée sur l'intranet	Équipe Talent & Performance	T4 2019	
Formation requise pour le responsable du Plan d'action	Former la personne responsable et partager les bonnes pratiques	Suivre la formation de l'Office	Formation complétée	Équipe Talent & Performance	T2 2019	Disponibilité de l'Office
Manque de clarté sur comment les employés handicapés peuvent alimenter le prochain Plan d'action avec leurs idées	Augmenter le dialogue avec les employés handicapés pour développer le Plan d'action	Organiser des ateliers avec les employés handicapés pour relever les freins à leur pleine intégration au travail	Atelier complété et idées prises en considération dans le Plan d'action	Équipe Talent & Performance	T4 2019	
Encourager davantage l'accessibilité aux personnes handicapées dans notre processus d'approvisionnement	Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Tenir une rencontre avec les membres pertinents de l'équipe Approvisionnement pour évaluer le potentiel	Tenir la rencontre et faire une recommandation	Équipe Environnement de travail	T4 2019	Une grande partie des services

Plaintes

La Caisse n'a reçu aucune plainte des employés ou du public en ce qui a trait au respect des personnes handicapées.

Mesures d'accommodement

La Caisse n'a reçu aucune demande d'accommodement en 2018 en ce qui concerne nos employés handicapés.

Processus de suivi et équipe de travail

Le responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi trimestriel avec les différents responsables (qui forment une équipe de travail) afin d'assurer la mise en place des mesures identifiées. De plus, les indicateurs de mesure permettront de déterminer le degré d'avancement des démarches.

L'équipe de travail de la Caisse pour 2019 est composée de représentants des secteurs de la Caisse qui sont directement impliqués dans les activités liées à l'amélioration de l'expérience-employé et du mieux-être des personnes handicapées, dont :

- Diversité (Talent & Performance)
- Santé globale (Talent & Performance)
- Partenaire d'affaires talents (Talent & Performance)
- Environnement de travail (Technologies numériques et opérations)

De plus, des représentants d'Ivanhoé Cambridge (le gestionnaire de l'immeuble principal de la Caisse au Québec) sont invités à participer aux rencontres trimestrielles de l'équipe de travail Caisse.

Avant la fin de 2020, il est envisagé qu'une ou plusieurs personnes handicapées de la Caisse se joignent à l'équipe de travail.

Approbation du plan d'action

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2020 a été approuvé par le comité de gestion, Talent & Performance. Une mise à jour sera publiée durant le premier trimestre de 2020 pour partager le statut de nos actions complétées et nos actions en voie d'être complétées.

Publication et diffusion du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux employés et au grand public sur le site Internet de la Caisse de dépôt et placement du Québec. Il se trouve à la page *Actions visant les personnes handicapées* de l'onglet *Gouvernance* sous *Loi, règlements et politiques*.

Sur demande, une copie papier du plan d'action peut être envoyée par la poste. Veuillez communiquer avec Maxime Chagnon, Directeur principal, Communications avec les médias et relations publiques au 514 847-2098 ou par courriel à medias@cdpq.com.

Personnes ressources

Responsable du plan d'action

Alexander BOYNE

Conseiller principal, Diversité

Talent & Performance

aboyne@cdpq.com

Autre personne ressource

Karine PERREAULT

Directrice principale, Partenariat d'affaires talents

Talent & Performance

kperreault@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
Malentendants : 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 pour 2018 en continuité avec le plan d'action

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable	Échéance	Statut
Les personnes en situation d'incapacité peuvent faire face à des inégalités sociales et économiques	Favoriser l'inclusion sociale et réduire les inégalités sociales et économiques	- Analyser la faisabilité de s'engager auprès d'entreprises d'économie sociale - Analyser la possibilité de financer une entreprise du CQEA	- Avoir tenu des rencontres avec des secteurs de la Caisse susceptibles d'utiliser les services des entreprises d'économie sociale - Financement octroyé	- Conseillère, Investissement responsable et procurations - Directrice-conseil, philanthropie et commandites institutionnelles	2018	Action complétée
Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées	Encourager davantage l'accessibilité aux personnes handicapées dans notre processus d'approvisionnement	- Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	Administrateur de contrats	2018	Action remise à 2019
Peu de connaissance des entreprises adaptées favorisant l'embauche de personnes handicapées	Favoriser la connaissance des entreprises adaptées au Québec en lien avec notre mission de développement durable et développement économique du Québec	Par l'entremise de notre filiale Ivanhoé Cambridge, lors d'appels d'offres pour des services d'entretien ménager de la région de l'est du Canada, analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de service pertinents aux entreprises du CQEA	Constat favorable auprès des entreprises adaptées	Chef national, Approvisionnement, Ivanhoé Cambridge	2018	Action complétée

Le rapport annuel de la Caisse n'est pas publié systématiquement en format accessible pour les personnes handicapées souffrant d'un handicap visuel	Assurer que le rapport annuel de la Caisse soit converti en version accessible et soit publié sur l'Internet dans les semaines qui suivent sa divulgation	Convertir et publier le rapport annuel 2017 de la Caisse en format accessible, et de répéter cet exercice chaque année	Document publié	Équipe des Affaires publiques	2018	Action complétée (non prévue)
La largeur des couloirs dans les espaces de travail est adéquate, mais elle pourrait l'être encore plus pour faciliter le mouvement des personnes handicapées	Faciliter la mobilité des personnes handicapées dans les espaces de bureau (entre les bureaux à cloisons)	Élargir les couloirs durant le projet Ouverture (projet de renouvellement des espaces employés à l'édifice Jacques-Parizeau)	Intégration dans le projet Ouverture	Équipe Environnement de travail	2018	Action complétée (non prévue)