

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022

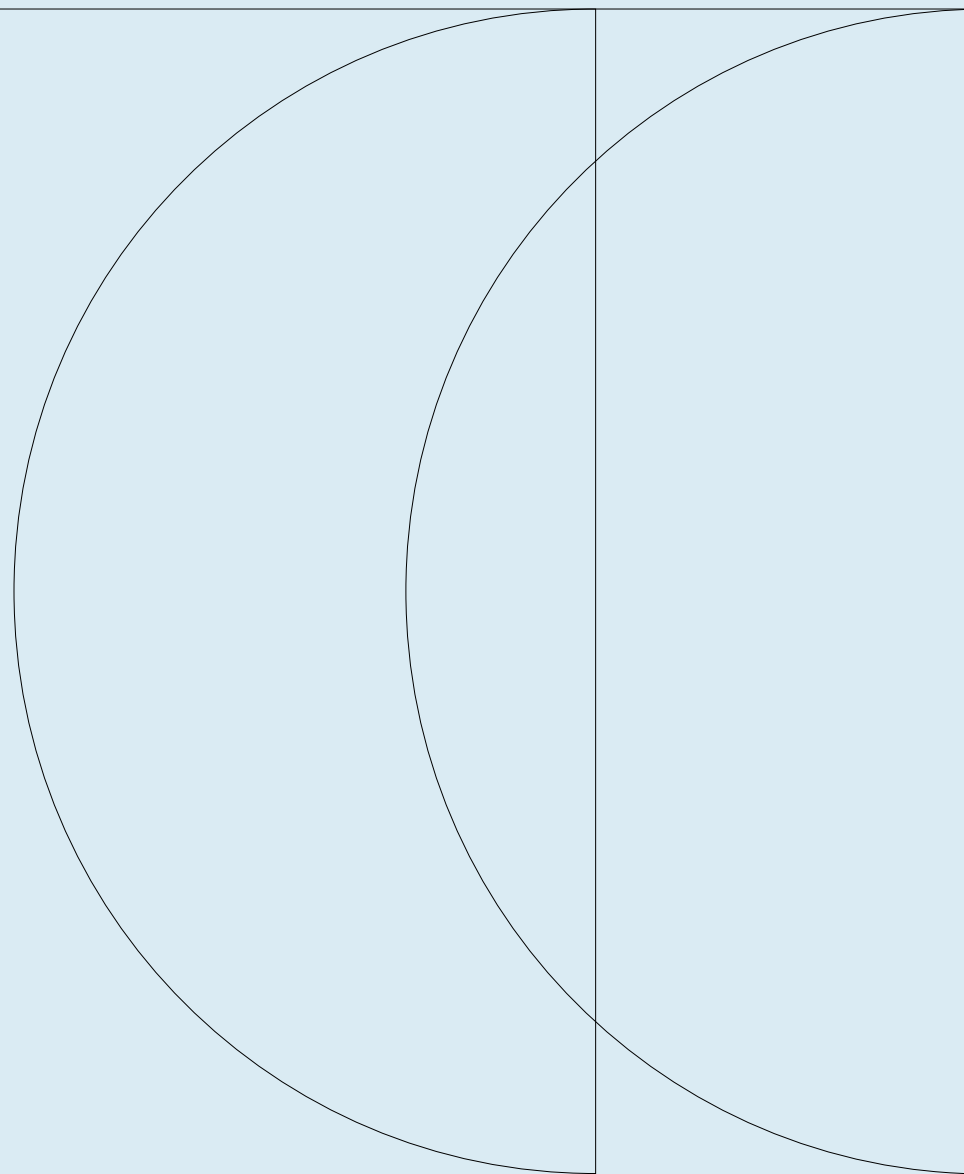


Table des matières

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 Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022

12 Mesures non-prévues et réalisées en 2021

13 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

14 Personnes-ressources et adresses

15 Annexe — Mesures réalisées pour 2020 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 annuel à l'égard des personnes handicapées 2021-2022, les mesures déjà implantées et celles envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes en situation de handicap. Ce document est une mise à jour du Plan d'action 2021-2022 qui a été publié sur le site Internet de la CDPQ en avril 2021.

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'employés est principalement constitué de diplômés universitaires.

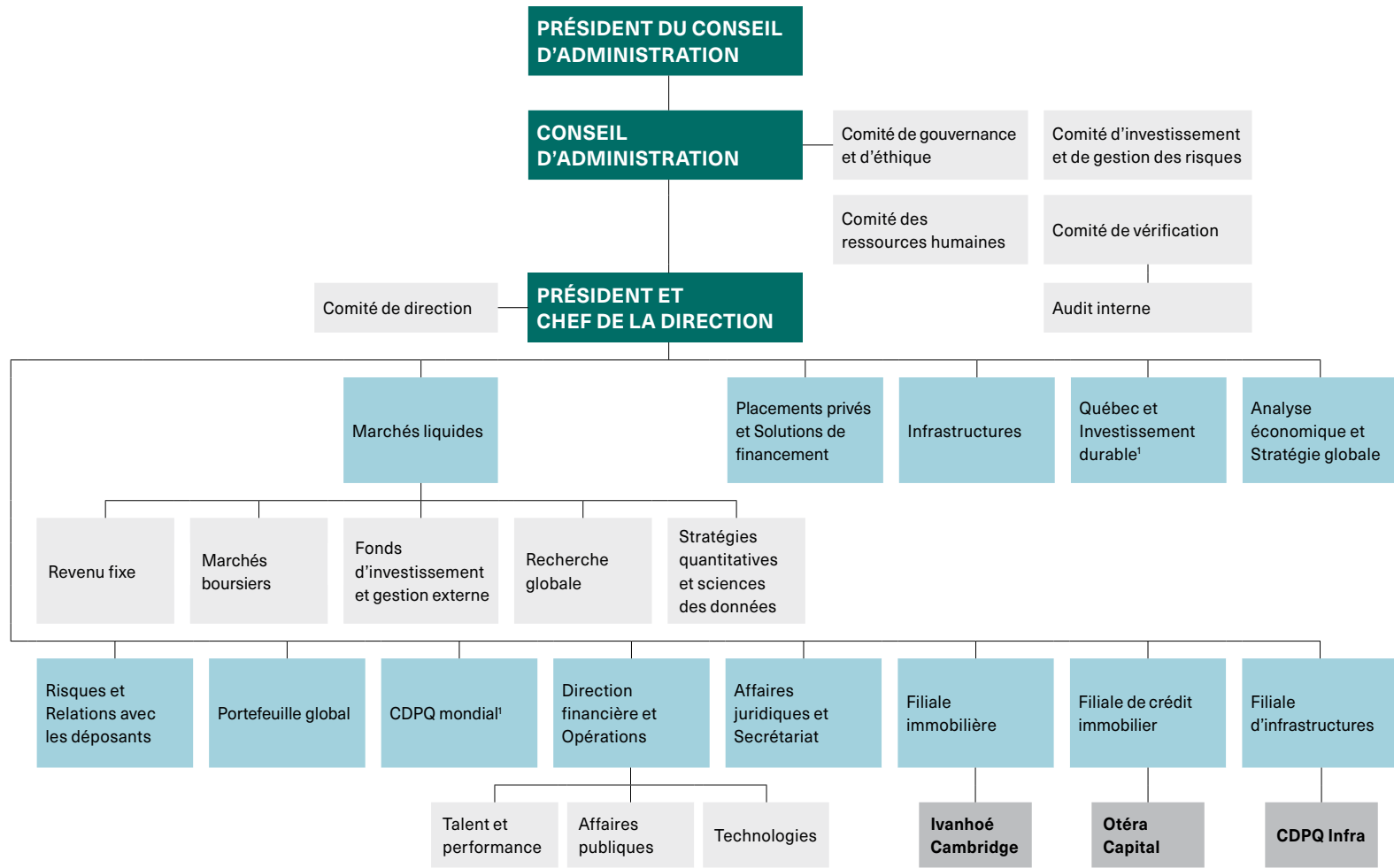
Au 31 décembre 2021, la CDPQ employait **1 454** personnes dans l'ensemble de ses bureaux. Ce chiffre inclut à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels, et des postes de stagiaires. De ce nombre, **1 292** personnes étaient situées au Québec.

En date du 31 décembre 2021, **27** employés 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.

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 2021)



1. Depuis janvier 2022, l'investissement durable est regroupé avec CDPQ mondial.

Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La CDPQ ne fournit pas de services directs aux citoyens dans aucun aspect de sa mission. Toutefois, elle 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. Des rencontres de travail ont été tenues avec les équipes de diversité et inclusion, santé globale, environnement de travail ainsi qu'avec des représentants d'Ivanhoé Cambridge (le responsable de la gestion de l'immeuble principal de la CDPQ au Québec). Chaque élément est révisé par les parties prenantes concernées afin qu'il soit adapté aux besoins actuels ou futurs de tous les usagers.

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022

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.

Objectif	Mesures ¹	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
1.1 Offrir des occasions de premières expériences de travail	Offrir un stage rémunéré par année à un étudiant en situation de handicap	Atteinte d'au moins un stagiaire présentant un handicap par année	Talent et performance	Échéance Mesure en continu Statut Un stagiaire en situation de handicap a été accueilli au sein de l'organisation au cours de l'année 2021
1.2 Obtenir des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Établir un partenariat avec des organismes spécialisés en employabilité des personnes en situation de handicap	Communiquer avec les organismes spécialisés pour établir un partenariat	Talent et performance	Échéance T2 2021 ² Statut Mesure complétée
1.3 Favoriser l'égalité des chances en entrevue des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Mentionner aussi 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	Modification des affichages de postes complétée	Talent et performance	Échéance T4 2021 Statut Mesure complétée
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	Implantation d'un questionnaire d'identification volontaire au moment de poser la candidature	Talent et performance	Échéance T2 2021 Statut Mesure complétée

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

2. Note: T1 = janvier à mars, T2 = avril à juin, T3 = juillet à septembre, T4 = octobre à décembre.

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (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 employés 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.

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
2.1 Sensibiliser les employés à l'existence de handicaps liés aux incapacités autres que motrices	Publier une communication interne qui explique les différents types d'incapacités et informer les employés de la possibilité des mesures d'accommodement	Communication publiée	Talent et performance Affaires publiques	Échéance T4 2021 Statut Mesure complétée
2.2 Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap lié à la neurodiversité ³	Recension des principaux obstacles rencontrés lors du processus de recrutement Recension des principaux obstacles en emploi	Publication interne d'un document de référence	Talent et performance	Échéance T4 2021 Statut Mesure complétée
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	Diffusion d'un guide auprès de l'équipe de recrutement et des partenaires d'affaires en ressources humaines	Talent et performance	Échéance originale T4 2021 Statut Mesure bonifiée et reconduite. En voie d'être complétée Partenariat avec un organisme en employabilité pour appuyer l'équipe de recrutement Nouvelle échéance T2 2022

3. 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 haut potentiel intellectuel.

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (suite)

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
<p>2.4 Proposer des stratégies d'accommodement pour les employés actuels ayant un handicap lié à la neurodiversité</p>	<p>Rendre disponible aux RH et aux gestionnaires un document présentant les meilleures pratiques en termes d'accommodement pour les principaux handicaps liés à la neurodiversité</p>	<p>Diffusion du guide auprès des équipes qui répondent aux demandes d'accommodements et aux RH</p>	<p>Talent et performance</p>	<p>Échéance originale T4 2021</p> <p>Statut Mesure bonifiée et reconduite. En voie d'être complétée</p> <p>Partenariat avec un organisme en employabilité pour appuyer l'équipe de recrutement</p> <p>Nouvelle échéance T2 2022</p>

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (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.

Objectif	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	Talent et performance	Échéance T4 2021 Statut Mesure complétée
3.2 Améliorer l'expérience employé d'intégration en emploi	Fournir une trousse d'information personnalisée à toute personne en situation de handicap	Nombre de trousse d'information personnalisées envoyées	Talent et performance	Échéance originale Mesure en continu Statut Mesure modifiée et reconduite. La trousse d'information sera déposée sur l'intranet afin d'être accessible à tous les employés Nouvelle échéance T1 2022
3.3 Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans leur équipe	Accompagner les gestionnaires lorsqu'ils accueillent un nouvel employé en situation de handicap	Nombre de gestionnaires ayant été accompagnés dans l'accueil d'un employé en situation de handicap	Talent et performance	Échéance Mesure en continu Statut Aucun gestionnaire n'a fait de demande d'accompagnement
3.4 Favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par des accommodements adaptés	Assurer un suivi des employés en situation de handicap chaque année afin de s'assurer que leur situation n'a pas changé	Nombre d'employés ayant reçu un suivi	Talent et performance	Échéance Mesure en continu Statut Trois personnes ont reçu un suivi en 2021

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (suite)

OBSTACLE 4: Manque de connaissances des intervenants et 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.

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
4.1 Améliorer la compréhension des mesures spécifiques du plan d'évacuation	Analyser le plan d'évacuation en place pour en dégager les mesures spécifiques aux personnes en situation de handicap Communiquer ces mesures aux intervenants et aux personnes en situation de handicap	Analyse complétée Communication aux intervenants complétée Communication aux personnes en situation de handicap complétée	Équipe Sécurité d'entreprise	Échéance T1 2022 Statut Mesures complétées
4.2 Renforcer les connaissances de la procédure à suivre lorsqu'une demande d'accommodement est déposée	Documenter le processus d'accommodement à suivre et nos obligations lors d'une demande d'accommodement Communiquer le processus d'accommodement aux parties prenantes concernées	Procédure d'accommodement liée à une demande concernant la mobilité réduite déposée Communication auprès des parties prenantes complétée	Talent et performance	Documentation Mesure complétée Communication T1 2022 Statut Mesure en voie d'être complétée
4.3 Sensibiliser les nouveaux employés de l'équipe des approvisionnements à l'application de l'article 61.3 sur de la Loi ⁴ dans nos processus d'appel d'offres	Communiquer l'application de l'article 61.3 aux nouveaux employés de l'équipe des approvisionnements	Nombre de nouveaux employés de l'équipe des approvisionnements à qui la communication a été diffusée	Talent et performance Équipe des approvisionnements	Échéance Mesure en continu Statut L'application de l'article 61.3 a été communiquée aux 3 nouveaux employés de l'équipe des approvisionnements

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

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (suite)

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
<p>4.4 Faciliter l'accès aux documents en formats adaptés sur notre site Web (rapport annuel, rapport d'investissement durable, etc.)</p>	<p>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</p>	<p>Modification apportée</p>	<p>Affaires publiques</p>	<p>Échéance originale T4 2021</p> <p>Statut Mesure bonifiée et reconduite. Implantation d'un logiciel permettant à l'utilisateur d'ajuster l'affichage en fonction de ses besoins en temps réel. Le logiciel permet également de modifier l'affichage des PDF</p> <p>Nouvelle échéance T3 2022</p>

Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2021-2022 (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.

Objectif	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) Former les agents de sécurité	Création des deux places de stationnement Éducation des agents de sécurité	Équipe Environnement de travail	Échéance T4 2022 Statut Mesure en cours
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 favorise l'intégration des personnes ayant un handicap dans le nouvel aménagement	Installation complétée	Équipe Environnement de travail	Échéance originale T4 2022 Statut Mesure complétée
5.3 Améliorer l'accessibilité des ascenseurs	Présenter une analyse formelle des obstacles, des améliorations possibles, et l'estimé des coûts au comité de travail PAPH Mettre en œuvre les recommandations du comité de travail	Analyse présentée au comité de travail Mise en œuvre des recommandations	Équipe Aménagement	Échéance T4 2022 Statut Mesure complétée L'étude a révélé que peu ou pas de modifications peuvent être effectuées
5.4 Améliorer l'accessibilité des salles de réunion	Installer des portes automatiques sur les étages (salles de réunions, 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	Équipe Aménagement	Échéance T2 2022 Statut Plus d'une trentaine de portes ont été terminées en 2021. Toutes les principales d'entrées ont été adaptées

Mesures non-prévues et réalisées en 2021

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la CDPQ	Statut et échéance
Les portes et murs en verre des salles de réunion peuvent représenter un risque de collision pour les personnes malvoyantes	Réduire le risque qu'une personne malvoyante entre en collision accidentellement avec une porte vitrée, une vitre de salle de réunion, et autre	Placer des collants sur les vitres au niveau des yeux pour augmenter la visibilité	Nombre de vitres adaptées	Équipe Environnement de travail	Échéance originale Mesure non prévue Statut Mesure complétée
Certaines portes de salles de bains sont à ouverture manuelle	Permettre une meilleure accessibilité aux salles de bain pour les personnes à mobilité réduite	Installation de porte avec ouverture automatique (sans contact) Ajout d'une signalisation plus basse indiquant le logo de personnes à mobilité réduite	Nombre de salles de bain adaptées	Équipe Environnement de travail	Échéance originale Mesure non prévue Statut Toutes les salles de bain du Bloc C ont été complétées
Manque de connaissances sur l'élaboration d'un plan d'action à l'égard des personnes handicapées	Accroître les connaissances sur l'élaboration d'un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées	Former les responsables du plan d'action aux enjeux touchant les personnes handicapées	Participation des responsables à une formation de l'OPHQ	Talent et Performance	Échéance originale Mesure non prévue Statut Mesure complétée

Reddition de comptes

La CDPQ souscrit à la politique *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 doté pour 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 2021 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 2021 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.

Depuis juillet 2019, un poste est réservé à une personne en situation de handicap au sein de l'équipe de travail responsable du développement et du suivi du Plan d'action.

Pour 2021-2022, l'équipe de travail de la CDPQ est composée de représentants de secteurs directement impliqués dans les activités liées à l'amélioration de l'expérience employée et du mieux-être des personnes en situation de handicap, dont :

- Évolution organisationnelle et culture (Talent et performance)
- Santé globale (Talent et performance)
- Environnement de travail (Technologies numériques et opérations)

De plus, des représentants 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.

Approbation du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022 a été approuvé par le Comité de gestion de Talent et performance en février 2021.

Publication et diffusion du Plan d'action

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

Sur demande, une copie papier du Plan d'action peut être envoyée par la poste. Une version accessible 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.

Pour plus d'information
514 842-3261 (sans frais : 1 866 330-3936)
info@cdpq.com

Personnes-ressources et adresses

Responsable du Plan d'action

MELISSA STAWSKI

Conseillère, Équité, diversité et inclusion

Talent et performance

mstawski@cdpq.com

diversite_inclusion@cdpq.com

Autre personne-ressource

MARYSE BRIEN

Directrice principale, Évolution organisationnelle et culture

Talent et performance

mabrien@cdpq.com

diversite_inclusion@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 2020 en continuité avec le Plan d'action

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la CDPQ	Statut et échéance
Manque d'espaces disponibles aux débarcadères de la Place Jean-Paul Riopelle et de la Rue St-Alexandre pour les personnes en situation de handicap	Augmenter la facilité et la sécurité pour les débarcadères	Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue) Former les agents de sécurité	Création des deux places de stationnement Formation des agents de sécurité	Équipe Environnement de travail	Statut : en pause en raison de la pandémie et des difficultés à faire approuver les changements par toutes les parties prenantes Nouvelle échéance : T4 2021
Difficulté à trouver les places de stationnement réservées aux personnes en situation de handicap dans le stationnement souterrain, les personnes visées ne sachant pas qu'elles sont disponibles	Faciliter l'usage des places de stationnement pour les personnes en situation de handicap Faire connaître l'offre	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 et performance : communication	Mesures complétées
Confusion quant au processus de demande d'accommodement	Processus et formulaires clairs et faciles à trouver sur l'intranet de la CDPQ	Revoir le processus de demande d'accommodement et sa communication	Nouvelle communication lancée	Équipe Talent et performance	Mesure débutée et poursuivie en 2021
Design des espaces de travail par défaut doit être modifié pour les personnes à mobilité réduite	Créer des espaces de travail qui sont, par défaut, accessibles aux personnes ayant un handicap de mobilité	En vue du projet Ouverture (nouveau design des espaces de travail pour chaque étage), incorporer des choix de mobilier et une disposition qui favorise l'intégration des personnes en situation de handicap	Installation complétée	Équipe Environnement de travail	Réalisations : une partie des étages de l'Édifice Jacques-Parizeau a été modifiée Nouvelle échéance : T4 2022

Annexe — Mesures réalisées pour 2020 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure	Indicateur	Responsable chez la CDPQ	Statut et échéance
Manque de clarté sur la façon dont les employés en situation de handicap peuvent alimenter le prochain Plan d'action avec leurs idées	Augmenter le dialogue avec les employés en situation de handicap pour développer le Plan d'action	Organiser des ateliers avec les employés en situation de handicap pour relever les freins à leur pleine intégration au travail	Atelier complété et idées prises en considération dans le Plan d'action	Équipe Talent et performance	Modification de la mesure : article publié sur l'intranet de la CDPQ pour solliciter les idées de tous les employés, en situation de handicap ou non, sur les obstacles que peuvent vivre les personnes en situation de handicap à la CDPQ. Mesures complétées en 2020
Manque d'accessibilité des personnes en situation de handicap à notre processus d'approvisionnement (Article 61.3 de la <i>Loi</i> ⁵)	Analyser la possibilité d'ouvrir les appels d'offres de produits et services pertinents aux entreprises du CQEA et évaluer son impact	Mener l'analyse et évaluer son impact	Analyse complétée	Équipe d'Approvisionnement	Mesure complétée : l'objectif a été modifié en cours d'année
Manque de critères explicites dans le processus d'approvisionnement visant à favoriser l'achat ou la location de biens et services adaptés pour les personnes en situation de handicap (Article 61.3 de la <i>Loi</i> ⁵)	Tenir compte dans le processus d'approvisionnement, lors de l'achat ou de la location de biens et de services, de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap	Analyser les possibilités d'inclure des critères explicites dans nos appels d'offres lorsque pertinents	Analyse complétée	Équipe d'Approvisionnement	Mesure complétée : des critères en lien avec l'article 61.3 ont été ajoutés dans les instructions aux fournisseurs lors des appels d'offres de la CDPQ

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