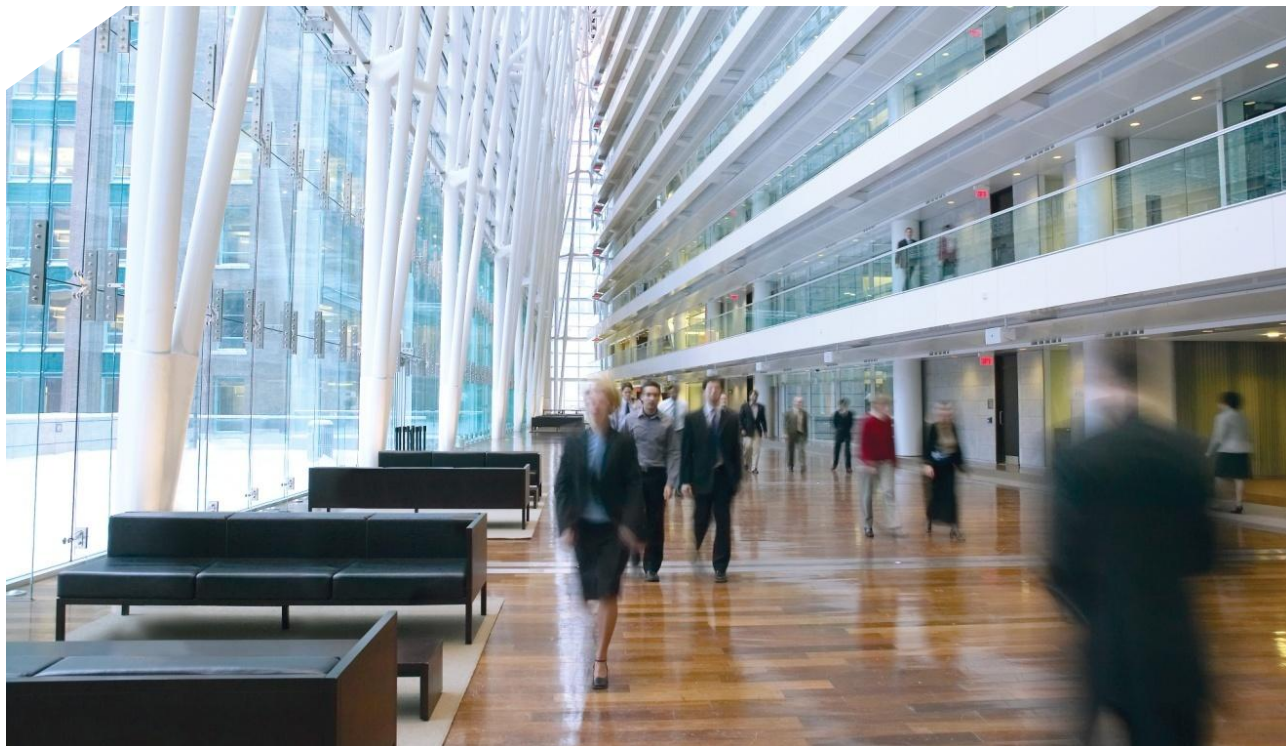




Caisse de dépôt et placement  
du Québec

# PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES 2010-2011



## Dossier piloté par

Ginette Déry  
Conseillère, RH  
Gestion des talents et développement organisationnel  
gdery@lacaisses.com

## Collaborateurs

Maxime Chagnon  
Directeur principal, Communications avec les médias et relations  
publiques  
Communications

Ginette Boucher  
Conseillère principale, Communications stratégiques  
Communications

Christian Allard  
Directeur, Environnement de travail  
Services d'affaires

Lise Tremblay  
Conseillère en systèmes  
Technologies de l'information

1<sup>er</sup> avril 2010

## Table des matières

Mise en contexte .....	4
Bref portrait de la Caisse et de ses secteurs d'activité .....	5
Engagement à réduire les obstacles à l'intégration.....	6
Mesures instaurées .....	7
Obstacles et mesures prévues pour 2010-2011 .....	10
Plaintes .....	14
Processus de suivi.....	14
Approbation du plan d'action.....	14
Publication et diffusion du plan d'action à l'égard des personnes handicapées .....	14
Différentes adresses .....	15

## 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 2010-2011, les mesures déjà prises et celles envisagées afin de réduire les obstacles liés à l'intégration des personnes handicapées.

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 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 adopte, 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 en Amérique du Nord.

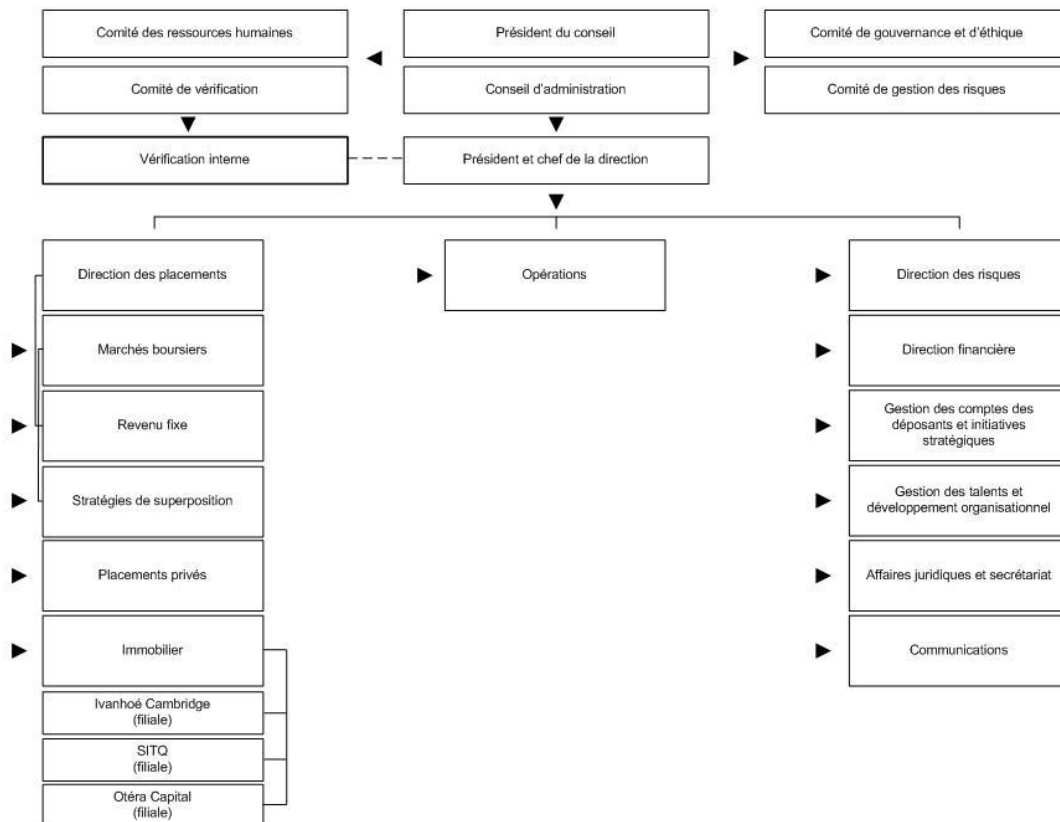
- > 696 employés au 31 décembre 2009
- > 79 % de diplômés universitaires

Deux employés de la Caisse se sont identifiés comme personnes handicapées. Ils occupent des postes réguliers à différents niveaux hiérarchiques.

### Structure organisationnelle

La Caisse s'est donné 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.



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.

## MESURES INSTAURÉES

Liste des mesures instaurées.

<p><b>Accessibilité des lieux</b></p>	<p>Édifice 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"> <li>&gt; Rampes d'accès</li> <li>&gt; Places de stationnement réservées</li> <li>&gt; Signalisation sonore et visuelle dans les ascenseurs</li> <li>&gt; Boutons de commande d'ouverture des portes d'ascenseurs à la portée des personnes de toute taille</li> <li>&gt; Aires d'allées et passages très larges</li> <li>&gt; Postes de travail conçus pour tenir compte de toute particularité physique du personnel</li> <li>&gt; Plan d'urgence actualisé</li> <li>&gt; Séance de formation pour la brigade d'évacuation</li> <li>&gt; Ouverture automatique de la porte des toilettes pour hommes et de celle pour femmes au niveau du Parquet</li> <li>&gt; Ouverture automatique des portes de tous les étages donnant accès au garage</li> <li>&gt; Élaboration de plans d'aménagement afin de combler rapidement un futur besoin</li> <li>&gt; Ajout de signalisation afin d'identifier facilement et rapidement l'accès à l'ascenseur au niveau de la rue</li> <li>&gt; Identification d'un ergonome pour apporter les conseils ou les ajustements nécessaires</li> </ul>
<p><b>Identification des personnes à mobilité réduite</b></p>	<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"> <li>&gt; Information aux personnes figurant sur la liste des mesures de sécurité et des actions à prendre en cas d'urgence</li> </ul>
<p><b>Pratiques d'accueil (vis-à-vis du grand public)</b></p>	<p>Achat de deux téléscripteurs portables afin de répondre avec courtoisie aux personnes ayant des incapacités auditives</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation du personnel visé</li> </ul>
<p><b>Technologies de l'information</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Accès à distance au courriel électronique et aux diverses applications informatiques</li> <li>&gt; Identification des fournisseurs afin d'obtenir, le cas échéant, les outils informatiques nécessaires pour répondre aux besoins</li> </ul>

<b>Accès aux documents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 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</li> <li>&gt; Analyse des documents d'entreprise du site Intranet devant être accessibles aux employés handicapés</li> </ul>
<b>Bonnes pratiques en ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formulaire dans la trousse d'accueil pour signaler une incapacité physique</li> <li>&gt; Contacts avec des organismes favorisant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail pour obtenir des conseils et des suggestions afin de cibler ces personnes</li> <li>&gt; Inscription sur tous les affichages de postes que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi</li> <li>&gt; Mention sur le site Web que la Caisse souscrit aux principes d'égalité en emploi</li> <li>&gt; Continuité du comité pour le plan d'action à l'égard des personnes handicapées</li> <li>&gt; Standardisation du processus d'auto-identification des personnes handicapées</li> <li>&gt; Rencontre de sensibilisation destinée à l'équipe des Ressources humaines sur l'accès à l'égalité en emploi</li> <li>&gt; Rencontres avec différents organismes liés aux personnes handicapées afin d'établir un partenariat. Cela permettra d'améliorer le recrutement et la sélection d'employés appartenant à ce groupe cible</li> <li>&gt; Rencontres individuelles et confidentielles avec les employés handicapés et ceux à mobilité réduite afin d'obtenir leurs commentaires et leurs suggestions</li> <li>&gt; Envoi de tous les affichages de poste en recrutement à des organismes favorisant l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail</li> <li>&gt; Balisage auprès de plusieurs entreprises pour s'assurer de mettre en place les bonnes pratiques</li> <li>&gt; Participation à un comité interentreprises sur les meilleures pratiques envers les groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi</li> <li>&gt; Révision du processus de dotation et mise en place d'outils favorisant des chances d'emploi égales à tous</li> <li>&gt; Participation à des foires d'emploi qui visent les personnes handicapées</li> </ul>

<b>Sensibilisation des employés</b>	<p>Dans tout le visuel utilisé à l'interne comme à l'externe, sous format électronique ou papier, la Caisse s'assure de la représentativité de tous les groupes de la société, incluant les personnes handicapées</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Rencontre de sensibilisation aux différents groupes visés par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi avec tous les responsables d'équipe</li> <li>&gt; Tenue de la semaine <i>Les mille et un visages</i> afin de sensibiliser les employés aux différents groupes visés par la loi sur l'accès à l'égalité en emploi</li> </ul>
<b>Site Web et site Intranet de la Caisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Intégration des règles d'accessibilité Web Accessibility Initiative (WAI)</li> <li>&gt; Consultation et mise en place de recommandations du Guide d'accessibilité et d'adaptation des services gouvernementaux (mars 2005)</li> <li>&gt; Création de textes de remplacement pour les images du site Web sous forme de graphiques</li> <li>&gt; Transcription écrite des documents audiovisuels (sur demande)</li> </ul>
<b>Accessibilité de l'information</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Création de pages sur le site Web affichant l'énoncé et le plan d'action de la Caisse à l'égard des personnes handicapées Annonce aux employés par le journal interne de l'énoncé de la Caisse, des pages réservées à cet effet sur le site Web et du plan d'action à l'égard des personnes handicapées</li> <li>&gt; Mention sur le site Web de la production, sur demande, de certains documents d'entreprise destinés au grand public selon diverses options de lecture (langage des signes, braille, audio et gros caractères)</li> <li>&gt; Conclusion d'une entente de service avec un fournisseur pour la production de documents selon différentes options de lecture afin de rendre accessibles, sur demande, certains documents d'entreprise destinés au grand public</li> </ul>

## OBSTACLES ET MESURES PRÉVUES POUR 2010-2011

En continuité avec le plan d'action 2009-2010

	Obstacles	Mesures	Responsables	Échéance	Indicateurs de suivi	Statut
<b>Site Web</b>	La plateforme du site Web ne permet pas d'apporter les modifications nécessaires afin de le rendre plus accessible à l'ensemble des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ajuster la grosseur du caractère de certains liens sur le site Web à la mise aux nouvelles normes du site</li> <li>&gt; Assurer la conformité du site avec les trois standards définis par le ministère des Services gouvernementaux</li> </ul>	Directeur, Contenus et nouveaux médias, Communications stratégiques, Communications	Été 2010	Réalisation des projets	
<b>Bonnes pratiques en ressources humaines</b>	Les responsables d'équipe n'ont pas suffisamment d'information à l'égard des personnes handicapées	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Offrir des ateliers aux responsables d'équipe sur la gestion dans le cadre de l'accès à l'égalité en emploi</li> </ul>	Conseillère, RH Gestion des talents et développement organisationnel	Décembre 2010	Degré d'avancement de l'organisation des ateliers Nombre de responsables d'équipe qui auront participé	

	Obstacles	Mesures	Responsables	Échéance	Indicateurs de suivi	Statut
<b>Bonnes pratiques en ressources humaines</b>	L'intégration de la diversité, dont les personnes handicapées, n'est pas assez présente dans les événements internes et externes	> Organiser annuellement une Semaine de la diversité	Conseillère, RH Gestion des talents et développement organisationnel	Automne 2010	Tenue de la Semaine de la diversité	
<b>Relations publiques</b>	Les initiatives de la Caisse à l'égard des personnes handicapées ne sont pas assez visibles	> Maintenir dans le visuel, utilisé à l'interne comme à l'externe, la représentativité de tous les groupes de la société, incluant les personnes handicapées	Directeur principal, Relations avec les médias et affaires publiques	2010-2011	Nombre de démarches mises en place	

## OBSTACLES ET MESURES PRÉVUES POUR 2010-2011

### Obstacles priorités du plan d'action 2010-2011

	Obstacles	Mesures	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	Statut
<b>Priorité 1 Sensibilisation des employés</b>	La méconnaissance de ce que vivent et ce que ressentent les personnes handicapées ne favorise pas leur intégration dans l'entreprise	> Sensibiliser davantage les employés par la publication de capsules d'information dans le journal interne permettant de démystifier certains mythes	Conseillère principale, Communications stratégiques, Communications	Échéance : 2010-2011	Nombre de capsules publiées	
<b>Priorité 2 Accessibilité des lieux</b>	L'aire de restauration des employés n'est pas adaptée pour une personne handicapée	> Élaboration d'un plan d'aménagement afin de combler rapidement un futur besoin	Directeur, Environnement de travail Direction financière	Automne 2010	Plan terminé	

	Obstacles	Mesures	Responsable	Échéance	Indicateurs de suivi	Statut
<b>Priorité 3 Bonnes pratiques en ressources humaines</b>	La Caisse n'est pas assez connue des personnes handicapées	> Augmenter la visibilité de la Caisse grâce à des présentations offertes aux personnes handicapées par l'intermédiaire des organismes avec lesquels nous avons établi un partenariat	Conseillère principale, Acquisition de talents, Gestion des talents et développement organisationnel	Hiver 2011	Nombre de présentations et nombre de personnes handicapées présentes	
<b>Priorité 4 Accessibilité des lieux</b>	L'accessibilité des bureaux de New York et de Québec aux personnes handicapées n'a pas été évaluée	> Identification de mesures possibles à prendre afin d'augmenter l'accessibilité des lieux aux personnes handicapées	Directeur, Environnement de travail Direction financière	Hiver 2011	Nombre de mesures identifiées	

## PLAINTES

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

## PROCESSUS DE SUIVI

La responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi semestriel avec les différents responsables afin de s'assurer de la mise en place des mesures identifiées. Elle avisera le premier vice-président, Gestion des talents et développement organisationnel, M. Frédérick Charette, de la progression du plan. De plus, les indicateurs de mesure permettront de déterminer le degré d'avancement des démarches.

## APPROBATION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2010-2011 a été approuvé par le premier vice-président, Gestion des talents et développement organisationnel, M. Frédérick Charette.

## 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 Web 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 M. Maxime Chagnon, directeur principal, Relations avec les médias et relations publiques au 514 847-5493 ou par courriel à [medias@lacaisse.com](mailto:medias@lacaisse.com).

## DIFFÉRENTES ADRESSES

### **Bureau principal**

Centre CDP Capital  
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**

Édifce Price  
65, rue Sainte-Anne  
14<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 3X5  
Canada  
Téléphone : 418 684-2334  
Télécopieur : 418 684-2335

### **À l'étranger**

CDP US inc.  
1540 Broadway, Suite 1600  
New York, NY 10036  
États-Unis  
Téléphone : 212 596-6300  
Télécopieur : 212 730-2356