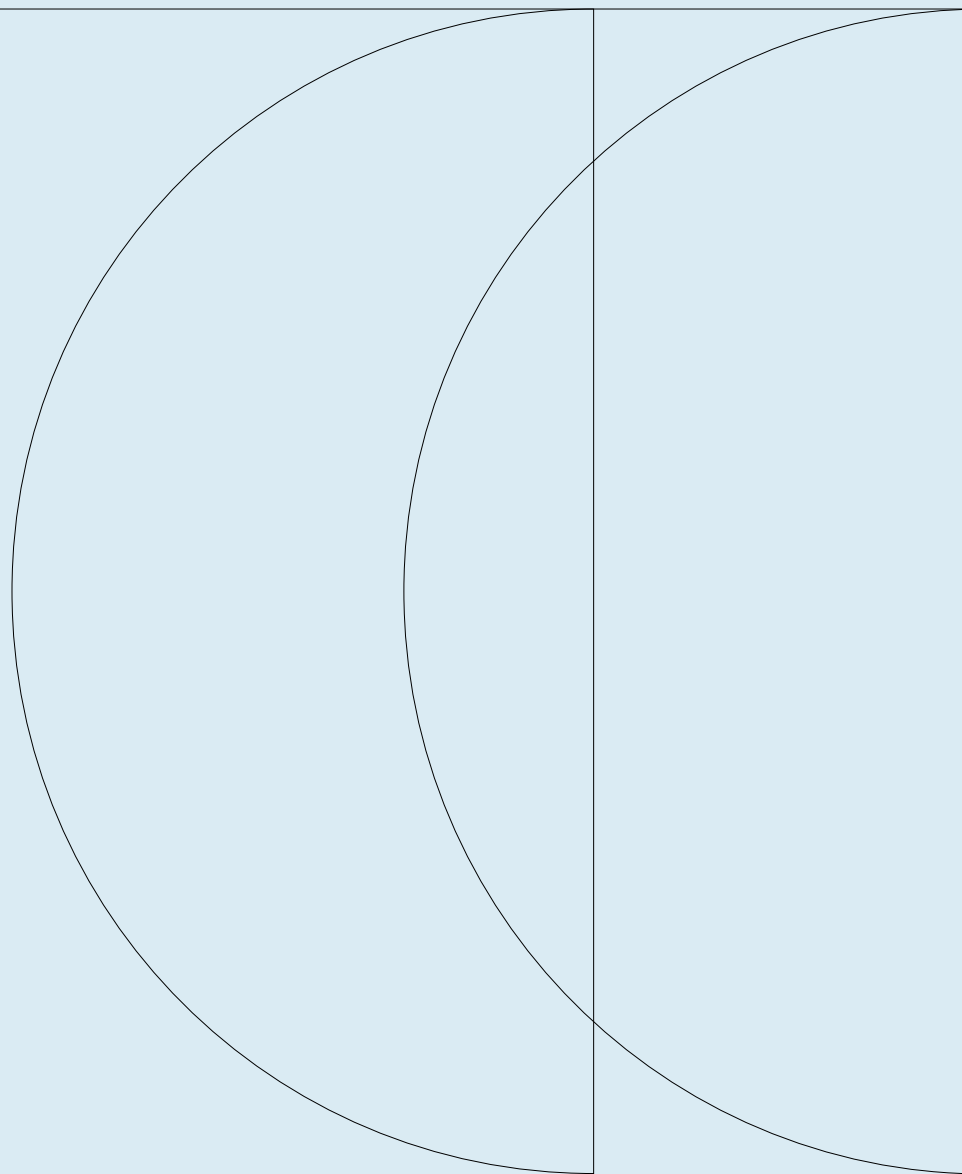


# Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023



---

# 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 2023**

## **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 2021 et 2022 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 2023, 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'employés est principalement constitué de diplômés universitaires.

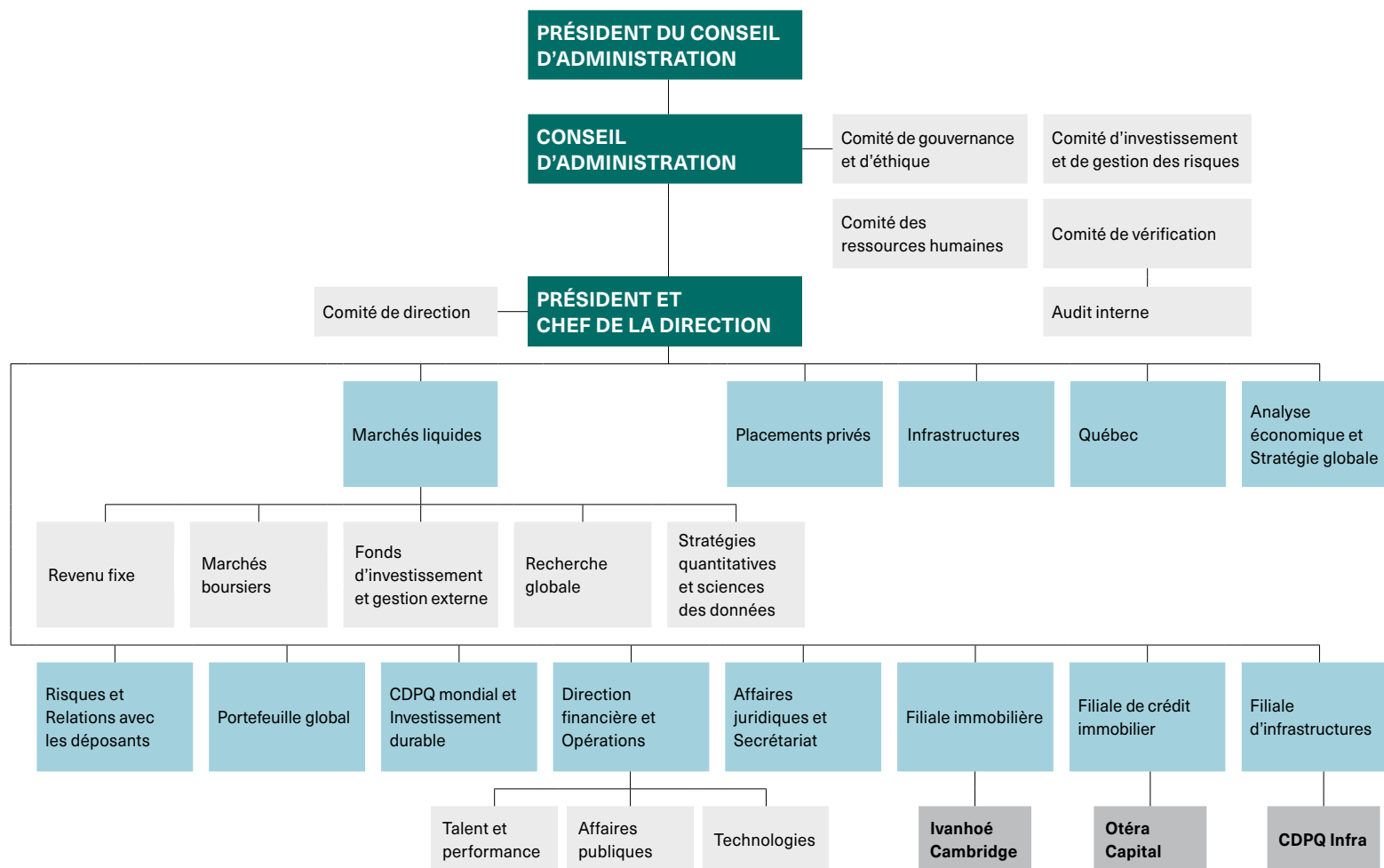
Au 31 décembre 2022, la CDPQ employait **1573** personnes dans l'ensemble de ses bureaux. Ce chiffre inclut à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels, et des postes de stagiaires. De ce nombre, **1396** personnes étaient situées au Québec.

En date du 31 décembre 2022, **39** 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, ce qui représente **2,8 %** 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 2022)



---

## 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.

# Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2023

**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 <sup>1</sup>	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 pour 2023	Acquisition de talents	T4 2023
1.2 Obtenir des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Maintenir le partenariat avec des organismes spécialisés en employabilité des personnes en situation de handicap	Communiquer avec les organismes spécialisés pour promouvoir les offres d'emploi disponibles	Acquisition de talents	T2 et T4 2023
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 demande 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.

## Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2023 (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 d'handicaps liés aux incapacités autres que motrices	Publier chaque année deux communications internes qui expliquent les différents types d'incapacités et informer les employés de la possibilité des mesures d'accommodement	Communications publiées durant la semaine des personnes handicapées	Santé et sécurité globale Affaires publiques	T2 et T4 2023
2.2 Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap lié à la neurodiversité <sup>2</sup>	Recensement des principaux obstacles rencontrés lors du processus de recrutement Recensement 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 avec une firme externe	Acquisition de talents	T1 2023
2.4 Proposer des stratégies d'accommodement pour les employés actuels ayant un handicap lié à la neurodiversité	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	Diffusion du guide auprès des équipes qui répondent aux demandes d'accommodements et aux RH	Santé et sécurité globale	T2 2023

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 haut potentiel intellectuel.



Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2023 (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	Acquisition de talents	T4 2023
3.2 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	T4 2023
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	Rétroaction des gestionnaires accompagnés	Santé et sécurité globale	T4 2023
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	Santé et sécurité globale	En continu

## Mise à jour des objectifs et mesures prévues pour 2023 (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	Communiquer les mesures aux intervenants 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	T1 et T3 2023
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 employés	Santé et sécurité globale	T2 et T4 2023
4.3 Sensibiliser les différentes équipes à l'application de l'article 61.3 sur de la <i>Lo<sup>3</sup></i> dans nos processus d'appel d'offres	Expliquer aux différentes équipes l'application de l'article 61.3	Présentation aux membres des différents comité de gestion	Santé et sécurité globale et Technologie	T1 2023
4.4 Faciliter l'accès aux documents en formats adaptés sur notre site web (rapport annuel, etc.)	Rendre disponibles les documents disponibles en formats adaptés	Recherche des technologies disponibles	Technologies numériques	T4 2023

3. *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 2023 (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 s'assurer de leur disponibilité	Environnement de travail	T4 2023
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 l'aménagement	Installation complétée	Environnement de travail	En continu
5.3 Améliorer l'accessibilité des salles de réunion	Installer des ouvre-portes automatiques en fonction des besoins (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	Environnement de travail	T4 2023

---

## 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 2022 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 2022 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 2023, l'équipe de travail de la CDPQ est composée de personnes en situation d'handicap et 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 :

- Technologies numériques
- Acquisition de talents
- Santé et sécurité globale
- Environnement de travail
- Affaires publiques
- Diversité et inclusion

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 2023 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 employés 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* 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](mailto: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](mailto:achalifoux@cdpq.com)

[santesecurite@cdpq.com](mailto: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  
Malentendants : 514 847-2190

#### SIÈGE SOCIAL

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

## Annexe — Mesures réalisées en 2021 et 2022 en continuité avec le Plan d'action

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	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 étudiant en situation de handicap	Atteinte d'au moins un stagiaire présentant un handicap par année	Talent et performance	Réalisé en 2021 et 2022
	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	Réalisé en 2021
	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	Talent et performance	Réalisé en 2021 et 2022
	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	Réalisé en 2021

Annexe — Mesures réalisées en 2021 et 2022 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacles	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 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 complétée	Talent et performance/ Affaires publiques	Réalisé en 2021 et 2022
	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	Publication interne d'un document de référence	Talent et performance	Réalisé en 2021 et 2022. Recondit pour 2023
	Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes ayant un handicap lié à la neurodiversité	Recension des principaux obstacles en emploi	Publication interne d'un document de référence	Talent et performance	Réalisé en 2021 et 2022. Recondit pour 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	Diffusion d'un guide auprès de l'équipe de recrutement et des partenaires d'affaires en ressources humaines	Talent et performance	Réalisé en 2022
	Proposer des stratégies d'accommodement pour les employés actuels ayant un handicap lié à la neurodiversité	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	Diffusion du guide auprès des équipes qui répondent aux demandes d'accommodements et aux RH	Talent et performance	Réalisé en 2021

Annexe — Mesures réalisées en 2021 et 2022 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacles	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	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	Réalisé en 2021
	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	Modifié et reconduit pour 2023
	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	Réalisé en 2021
	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	Réalisé en 2021



Annexe — Mesures réalisées en 2021 et 2022 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacles	Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Manque de connaissances des intervenants et personnes en situation de handicap par rapport aux mesures mises en place	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	Analyse complétée	Équipe Sécurité d'entreprise	Réalisé en 2022
		Communiquer ces mesures aux intervenants et aux personnes en situation de handicap	Communication aux intervenants complétée	Équipe Sécurité d'entreprise	Réalisé en 2022
			Communication aux personnes en situation de handicap complétée	Équipe Sécurité d'entreprise	Réalisé en 2022
	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	Procédure d'accommodement liée à une demande concernant la mobilité réduite déposée	Talent et performance	Réalisé en 2022
	Renforcer les connaissances de la procédure à suivre lorsqu'une demande d'accommodement est déposée	Communiquer le processus d'accommodement aux parties prenantes concernées	Communication auprès des parties prenantes complétée	Talent et performance	Réalisé en 2022
	Sensibiliser les nouveaux employés de l'équipe des approvisionnements à l'application de l'article 61.3 sur de la Loi 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	En continu
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	Affaires publiques	Reconduit pour 2023	

Annexe — Mesures réalisées en 2021 et 2022 en continuité avec le Plan d'action (suite)

Obstacles	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	Équipe Environnement de travail	Reconduit pour 2023
	Faciliter l'accès à l'immeuble et la sécurité des débarcadères	Former les agents de sécurité	Éducation des agents de sécurité	Équipe Environnement de travail	Reconduit pour 2023
	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	Installation complétée	Équipe Environnement de travail	Réalisé en 2022 et reconduit pour 2023
	Améliorer l'accessibilité des ascenseurs	Présenter une analyse formelle des obstacles, des améliorations possibles, et l'estimé des coûts au comité de travail PAPH	Analyse présentée au comité de travail	Équipe Aménagement	Réalisé en 2022
	Améliorer l'accessibilité des ascenseurs	Mettre en œuvre les recommandations du comité de travail	Mise en œuvre des recommandations	Équipe Aménagement	Réalisé en 2022
	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	Équipe Aménagement	Réalisé en 2021
Nombre de portes installées avant la fin de l'année			Équipe Aménagement	En cours	
% des portes principales adaptées			Équipe Aménagement		