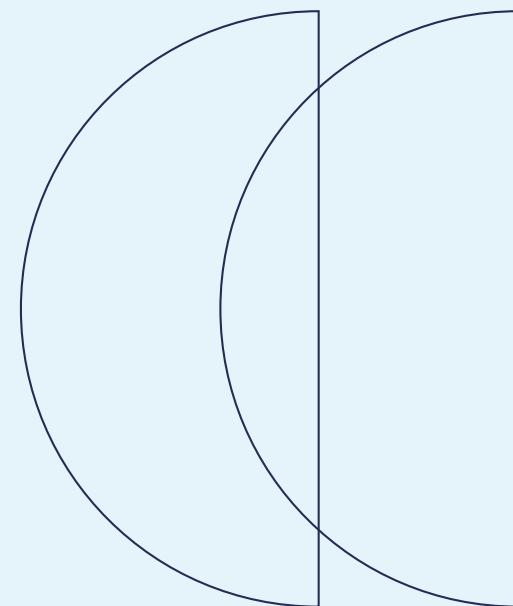


# Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026

**Comité de travail PAPH**

Approuvé le 23 avril 2026





# Portrait de La Caisse

- La Caisse de dépôt et placement du Québec (La Caisse) a été **créée en 1965** par une loi de l'Assemblée nationale du Québec.
- Son rôle initial était de gérer les fonds de la **Régie des rentes du Québec**, un régime de retraite universel alors nouvellement constitué.
- La création de La Caisse a également donné au gouvernement une plus grande **autonomie financière** pour aller de l'avant avec ses projets économiques et sociaux.
- Depuis 1965, le **nombre de déposants** n'a cessé de croître.



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



# Nos déposants

Nous gérons les fonds de **48 déposants**, principalement des régimes de retraite et d'assurance publics et parapublics, qui représentent **plus de 6 millions de Québécoises et de Québécois**.

Nous saisissons pour eux les meilleures occasions d'investissement en visant une **performance optimale de leurs fonds** selon les objectifs de rendement de chacun, leur tolérance au risque et leur horizon de placement.

## CAISSES DE RETRAITE

- Régime de rentes du Québec et régimes de retraite de centaines de milliers de travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic

## RÉGIMES D'ASSURANCE

- Fonds d'assurance comme celui de la Société de l'assurance automobile du Québec, qui indemnise les victimes d'accidents de la route

## AUTRES ORGANISMES

- Fonds d'organismes divers tels que l'Office de la protection du consommateur et le ministère des Finances du Québec

## Mise en contexte

La Caisse présente, par le biais de son Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026, 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 la loi en vigueur à cet égard et la mission de La Caisse.

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale

### **Article 61.1**

*« Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 10 000 habitants adopte 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

## Organisme public

(L.R.Q., c. E-20.1, art. 1, par. e.1)

*Un organisme du gouvernement au sens de la Loi sur le vérificateur général [...]*

(L.R.Q., c. V-5.01, art. 4)

*Est un organisme du gouvernement, aux fins de la [Loi sur le vérificateur général], tout organisme, autre que ceux mentionnés à l'article 3, qui est institué par une loi, ou en vertu d'une loi, ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :  
[...]*

*3° le gouvernement ou un ministre nomme au moins la moitié de ses membres ou administrateurs [...]*

## Personne handicapée

(L.R.Q., c. E-20.1, art. 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.*

## Engagement à réduire les obstacles à l'intégration

La Caisse 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 continue 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 des personnes utilisant l'environnement physique, technologique et social mis à disposition par La Caisse, notamment les membres du personnel et les visiteurs.





# Comité de travail PAPH

**L'équipe Santé et sécurité globale est responsable du Plan d'action**

Le comité de travail sur le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (comité de travail PAPH) de La Caisse rassemble des personnes en situation de handicap ainsi que des membres du personnel issus de secteurs directement engagés dans l'amélioration de l'expérience employé et dans la promotion de l'inclusion des personnes en situation de handicap, représentant notamment les équipes suivantes :

- Acquisition de talents
- Équité, diversité et inclusion
- Affaires publiques
- Santé et sécurité globale
- Services et gestion des espaces
- Services financiers
- Technologies de l'information



# Publication et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux membres du personnel de La Caisse et au grand public sur le site Web [www.lacaisse.com](http://www.lacaisse.com). Il se trouve dans l'onglet *À propos*, sous *Gouvernance*, section *Loi, règlements et politiques*, ainsi qu'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 Caisse. 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@lacaisse.com](mailto:info@lacaisse.com)

## **Personne-ressource**

Responsable du Plan d'action

Mélanie Julien

Première directrice, Droit de l'emploi et mobilité globale des talents, Talent et performance

[mjulien@lacaisse.com](mailto:mjulien@lacaisse.com)

[santeseurite@lacaisse.com](mailto:santeseurite@lacaisse.com)

## **Bureau principal**

Édifice Jacques-Parizeau

1000, place Jean-Paul-Riopelle

Montréal (Québec) H2Z 2B3

Canada

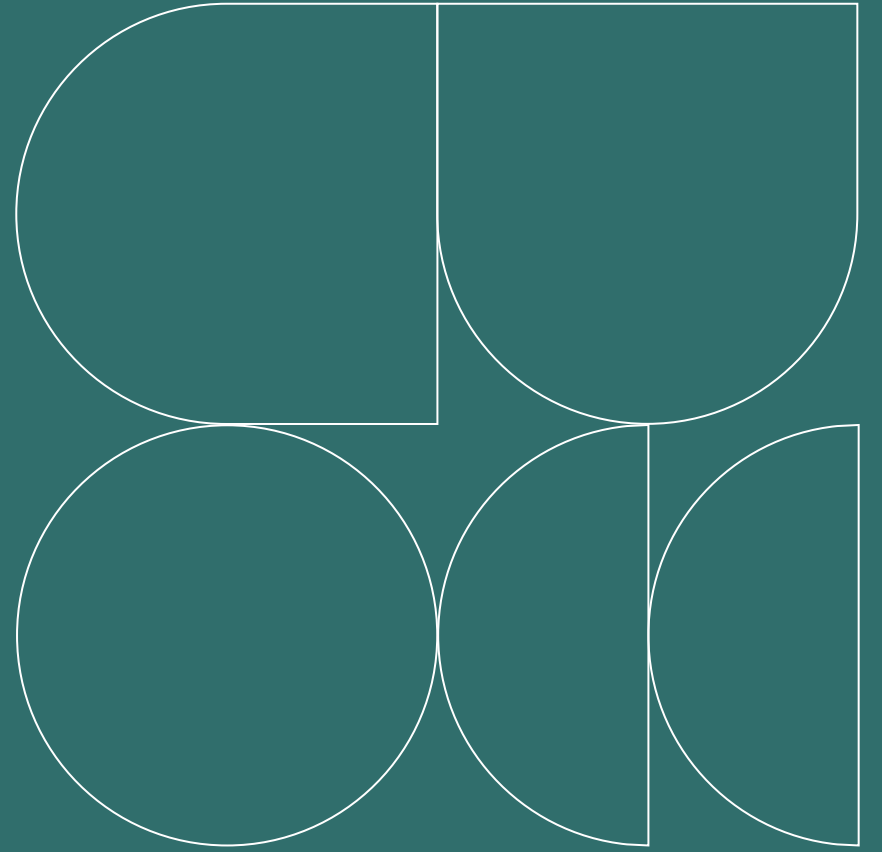
Téléphone : 514 842-3261

Télécopieur : 514 842-4833

Sans frais : 1 866 330-3936

Personnes malentendantes : 514 847-2190

Mesures prévues pour 2026





# Objectif 2026

## Recrutement et attractivité comme employeur inclusif

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Information actuellement <b>peu visible ou dispersée</b> concernant les engagements, mesures d'accommodement et pratiques inclusives</p> <p>Difficulté pour les personnes candidates de <b>repérer rapidement</b> les engagements concrets de l'organisation en matière d'inclusion</p>	Mettre de l'avant La Caisse comme employeur inclusif	Mettre de l'avant <b>les engagements envers l'inclusivité</b> de La Caisse sur la page Carrières	Actualisation de la page « Notre monde » de la page Carrières	Acquisition de talents	T4 2026



# Objectif 2026

## Recrutement et employeur inclusif

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Réticence de certaines personnes candidates à <b>divulguer volontairement</b> leur situation de handicap par crainte de biais ou de discrimination</p> <p>Formulations et outils d'autoidentification <b>peu clairs ou peu incitatifs</b></p>	<p>Favoriser l'identification des personnes candidates en situation de handicap</p>	<p><b>Encourager</b> les personnes candidates à divulguer leur situation de handicap</p> <p>Permettre au personnel de recrutement de <b>repérer rapidement</b> les candidatures de personnes en situation de handicap</p>	<p>Modification de <b>l'énoncé d'autoidentification</b> des handicaps dans les formulaires de candidatures</p> <p>Modification des grilles de candidatures pour <b>l'identification rapide</b> de la personne candidate en situation de handicap (évaluer la possibilité)</p> <p>Nombre de <b>candidatures reçues</b> de personnes en situation de handicap</p>	<p>Acquisition de talents <i>(en collaboration avec Équité, diversité et inclusion, Droit de l'emploi et Affaires juridiques potentiellement)</i></p>	<p>T4 2026</p>



# Objectif 2026

## Recrutement et attractivité comme employeur inclusif

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Besoin d'<b>accompagnement</b> afin de nous assurer que nos <b>processus de recrutement</b> sont <b>adaptés</b> aux personnes en situation de handicap</p> <p>Besoin d'un <b>accompagnement spécialisé</b> pour soutenir les équipes dans l'actualisation des pratiques de recrutement</p>	<p>Favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap</p>	<p><b>Établir un partenariat</b> avec une firme externe pour assister La Caisse dans l'actualisation du processus de recrutement</p> <p><b>Réviser et améliorer</b> les processus de recrutement pour les rendre plus inclusifs</p>	<p><b>Pourvoir un poste de stagiaire</b> en intégrant une personne en situation de handicap</p> <p><b>Nombre de personnes</b> en situation de handicap considérées</p>	<p>Acquisition de talents</p>	<p>2026-2027</p>

# Objectif 2026

## Promotion

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Visibilité limitée des offres d'emploi de La Caisse auprès des <b>organismes spécialisés en employabilité</b> des personnes en situation de handicap</p> <p>Accès restreint aux <b>canaux de diffusion ciblés</b> fréquentés par ces personnes</p> <p>Nombre insuffisant de <b>candidatures issues de personnes en situation de handicap</b>, malgré les efforts déployés en recrutement inclusif</p>	<p>Renforcer les partenariats avec des organismes spécialisés afin d'accroître la visibilité des offres d'emploi à La Caisse et d'augmenter le nombre de candidatures provenant de personnes en situation de handicap</p>	<p>Établir et renforcer des <b>liens formels avec des organismes spécialisés</b> (ex. ROSEPH, universités, organismes en employabilité)</p> <p>Identifier et utiliser les <b>canaux de diffusion les plus pertinents</b> pour promouvoir les postes disponibles à La Caisse auprès des personnes en situation de handicap</p> <p>Collaborer avec les partenaires externes afin de <b>mieux faire connaître les engagements de La Caisse en matière d'inclusion</b> et les mesures d'accommodement offertes durant le processus de recrutement</p>	<p>Nombre de <b>partenariats établis ou consolidés</b> avec des organismes spécialisés</p> <p>Nombre de <b>postes diffusés</b> à partir des canaux ciblés</p> <p>Augmentation du <b>nombre de candidatures reçues</b> de personnes en situation de handicap</p> <p>Rétroaction qualitative des partenaires sur la <b>visibilité et l'accessibilité</b> des offres d'emploi</p>	<p>Comité de travail PAPH</p>	<p>En continuité</p>



# Objectif 2026

## Promotion

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Présence de <b>stéréotypes et compréhension limitée</b> des réalités liées aux handicaps visibles et non visibles</p> <p><b>Connaissance inégale</b> des mesures inclusives déjà en place, entraînant une <b>sous-utilisation ou une mauvaise compréhension</b> des ressources disponibles</p> <p>Ces obstacles justifient la mise en place d'initiatives de <b>sensibilisation continues</b> afin de renforcer la compréhension, l'engagement et les pratiques inclusives au sein de l'organisation</p>	<p>Sensibiliser les employé(e)s aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap</p>	<p>Inviter des <b>conférencier(-ère)s</b> pour partager leurs expériences et témoignages</p> <p>Mettre en lumière le travail effectué par le comité de travail PAPH (objectif, mission)</p> <p>Rappeler les mesures inclusives existantes</p> <p>Organiser des séances de <b>formation</b> sur la neurodiversité et les besoins spécifiques des personnes neurodivergentes</p>	<p><b>Portée et engagement</b> des campagnes de communication interne</p> <p><b>Taux de participation et de satisfaction</b> aux événements des personnes employées</p> <p><b>Taux de lecture</b> des contenus internes</p>	<p>Affaires publiques</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Sécurité, mesures d'urgence et mobilité

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Procédures d'évacuation peu adaptées</b> aux réalités des personnes à mobilité réduite et neurodivergentes</p> <p>Manque de <b>formation ciblée</b></p>	Améliorer l'accessibilité aux procédures d'urgence	<p>Développer et diffuser une <b>formation spécifique</b> portant sur les procédures d'évacuation d'urgence adaptées aux personnes à mobilité réduite et neurodivergentes</p> <p>Intégrer à la formation des <b>consignes claires</b>, des exemples concrets et des rôles précis pour les personnes intervenantes et les équipes concernées</p> <p>Collaborer avec les parties prenantes internes (ex. Santé et sécurité globale, Services et gestion des espaces) afin d'assurer la <b>cohérence des messages</b> et des pratiques</p>	<p>Nombre de <b>séances de formation</b> offertes</p> <p>Nombre ou proportion de <b>personnes formées</b> (personnes employées ou intervenantes désignées et gestionnaires concerné(e)s)</p> <p>Rétroaction qualitative des personnes participantes quant à la <b>clarté, la pertinence et l'utilité</b> de la formation</p>	Santé et sécurité globale	T2 2026

# Objectif 2026

## Soutien et maintien en emploi

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Manque <b>d'arrimage formel</b> entre les initiatives du Plan d'action et les <b>réalités vécues</b> par les personnes en situation d'invalidité présentant des <b>limitations fonctionnelles</b>, qu'elles soient visibles ou non</p> <p><b>Compréhension variable</b>, au sein de l'organisation, des <b>impacts fonctionnels de certaines invalidités sur la participation au travail</b>, ce qui peut limiter l'adaptation des mesures mises en place</p>	<p>Assurer une meilleure prise en compte des limitations fonctionnelles pouvant affecter la participation au travail</p>	<p>Analyser les initiatives existantes du Plan d'action afin d'identifier les <b>enjeux spécifiques liés aux invalidités</b> pouvant restreindre la participation au travail</p> <p>Harmoniser les initiatives du Plan d'action avec les pratiques et les processus liés à la <b>gestion des invalidités</b>, en collaboration avec les parties prenantes concernées</p> <p>Formuler des <b>ajustements ou recommandations</b> visant à mieux intégrer ces réalités dans les mesures du Plan d'action</p>	<p>Réalisation d'une <b>analyse des initiatives du Plan d'action</b> sous l'angle des limitations fonctionnelles pouvant affecter la participation au travail</p> <p>Nombre d'initiatives du Plan d'action <b>ajustées ou harmonisées</b> à la suite de l'analyse</p> <p>Intégration des recommandations dans les <b>pratiques ou outils existants</b></p> <p>Rétroaction qualitative des parties prenantes quant à la <b>pertinence et à la cohérence</b> des initiatives harmonisées</p>	<p>Santé et sécurité globale</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Gestion et accompagnement des équipes

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Les <b>gestionnaires</b> ne disposent pas toujours <b>d'outils clairs et uniformisés</b> pour accompagner les membres du personnel en situation de handicap</p> <p>Niveau de <b>connaissance variable des gestionnaires</b> quant aux réalités vécues par les personnes en situation de handicap et aux mesures d'accommodement possibles</p> <p>Risque <b>d'approches inégales</b> d'une équipe à l'autre, pouvant entraîner des écarts dans l'expérience employé</p>	<p>Renforcer la <b>capacité des gestionnaires à soutenir adéquatement</b> les personnes en situation de handicap en mettant à leur disposition des <b>outils et ressources structurées</b> favorisant un accompagnement adapté et inclusif</p>	<p>Développer <b>une trousse d'accompagnement</b> à l'intention des gestionnaires, regroupant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• des <b>informations clés</b> sur les différents types de handicaps</li><li>• les <b>rôles et responsabilités</b> des gestionnaires</li><li>• les <b>ressources et processus internes</b> disponibles</li></ul> <p>Diffuser la trousse auprès des gestionnaires et en faciliter l'accès à travers les plateformes internes</p> <p>Sensibiliser les gestionnaires à l'utilisation de la trousse afin de favoriser une prise en charge proactive des situations</p>	<p>Nombre de <b>gestionnaires ayant accès</b> à la trousse</p> <p><b>Utilisation de la trousse</b> lors de situations d'accompagnement (données qualitatives)</p> <p>Rétroaction des gestionnaires quant à <b>la pertinence, la clarté</b> et l'utilité des outils proposés</p>	<p>Santé et sécurité globale</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Sensibilisation et culture inclusive

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Niveau de <b>connaissance variable</b> des employé(e)s quant aux différentes réalités vécues par les personnes en situation de handicap</p> <p>Manque d'occasions informelles favorisant la <b>compréhension, l'empathie et l'ouverture</b> à l'égard des divers types de handicaps (visibles et non visibles)</p>	<p>Favoriser la sensibilisation du personnel aux différentes réalités du handicap en bonifiant la bibliothèque de l'Édifice Jacques-Parizeau par l'ajout d'ouvrages portant sur les différents types de handicaps</p>	<p>Sélectionner et acquérir des <b>ouvrages de référence</b> (livres, essais, témoignages, guides) portant sur la neurodiversité et sur les <b>différents types de handicaps</b>, incluant notamment les handicaps physiques, sensoriels, cognitifs et psychologiques</p> <p>Intégrer ces ouvrages à la bibliothèque de l'Édifice Jacques-Parizeau afin d'en assurer <b>l'accessibilité</b> à l'ensemble du personnel</p> <p>Mettre en valeur la bonification de la bibliothèque par des communications internes afin <b>d'encourager l'utilisation des ressources</b> disponibles</p>	<p>Nombre <b>d'ouvrages ajoutés</b> à la bibliothèque portant sur les différents types de handicaps</p> <p>Diversité des <b>thématiques couvertes</b> (handicaps visibles et non visibles)</p> <p>Diffusion d'au moins une <b>communication interne</b> annonçant la bonification de la bibliothèque</p> <p>Rétroaction qualitative des employé(e)s quant à la <b>pertinence et à l'utilité</b> des ressources mises à disposition</p>	<p>Santé et sécurité globale</p> <p>Affaires publiques</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Connaissance <b>variable ou limitée</b> des services offerts par les prestataires (télémédecine, PAEF, compte mieux-être) auprès du personnel</p> <p>Information <b>dispersée</b> concernant les ressources disponibles en lien avec le Plan d'action et la neurodiversité</p> <p>Difficulté pour certaines personnes employées de <b>repérer rapidement</b> les services adaptés à leurs besoins particuliers</p>	<p>Améliorer l'accessibilité et la connaissance des services de soutien offerts aux membres du personnel en situation de handicap et de neurodivergence en analysant l'offre des prestataires et en renforçant la diffusion des ressources pertinentes liées au Plan d'action</p>	<p>Analyser l'<b>offre de services des prestataires</b> (télémédecine, PAEF, compte mieux-être) afin d'identifier les ressources pertinentes pour les personnes en situation de handicap et de neurodivergence</p> <p>Recenser et structurer l'information relative aux <b>services adaptés aux situations particulières</b> couvertes par le Plan d'action</p> <p>Faciliter l'accès à l'information par une <b>présentation claire et centralisée</b> des services, notamment, par l'ajout de l'information sur l'intranet</p>	<p>Nombre de <b>ressources ou services identifiés</b> comme pertinents en lien avec le Plan d'action et la neurodiversité</p> <p>Diffusion d'au moins une <b>communication interne</b> visant la promotion des services</p>	<p>Santé et sécurité globale en collaboration avec les équipes Équité, diversité et inclusion et Technologies de l'information</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>L'autoidentification du handicap repose sur une démarche volontaire, ce qui peut <b>limiter l'identification précoce</b> des besoins d'accompagnement lors de l'intégration</p> <p><b>L'accessibilité et la circulation de l'information</b> relative aux mesures de soutien, aux accommodements et aux ressources disponibles ne sont pas toujours optimales au moment de l'arrivée en poste</p>	Améliorer l'intégration des employé(e)s en situation de handicap	<p>Présenter les mesures d'accessibilité en place aux nouveaux membres du personnel en situation de handicap</p> <p>Intégrer un <b>document récapitulatif</b> sur les ressources et mesures de soutien dans la <b>présentation d'accueil des nouveaux membres du personnel</b> diffusée par le Centre talent dans le cadre du parcours d'intégration</p>	<p><b>Nombre de présentations d'accueil</b> intégrant le document récapitulatif sur les ressources et mesures de soutien</p> <p><b>Nombre de nouveaux membres du personnel informés</b> des mesures d'accessibilité et des ressources disponibles dans le cadre du parcours d'intégration</p> <p><b>Nombre de demandes d'accommodement</b> traitées à la suite de l'intégration (indicateur de repérage des besoins, sans seuil de performance)</p> <p><b>Rétroaction qualitative</b> sur l'expérience d'intégration des nouveaux membres du personnel en situation de handicap (indicateur de satisfaction perçue)</p>	<p>Santé et sécurité globale</p> <p>Centre talent</p>	T2 2026

# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Information dispersée</b> entre différents canaux, rendant l'accès aux ressources moins intuitif</p> <p>Manque de documentation <b>structurée et centralisée</b> spécifiquement dédiée à la neurodivergence</p> <p>Sous-utilisation potentielle des ressources existantes en raison d'un <b>manque de visibilité ou de diffusion ciblée</b></p>	<p>Améliorer l'accès à l'information, au soutien et aux ressources pour les employé(e)s pouvant rencontrer des obstacles fonctionnels, notamment en lien avec des réalités de neurodivergence, en identifiant les ressources internes disponibles et en diffusant une documentation adaptée, par l'entremise du groupe d'affinité Neurodiversité et en collaboration avec l'organisation Nüense</p>	<p><b>Identifier et recenser les ressources internes</b> existantes pertinentes pour les personnes neurodivergentes (programmes, services, outils, accompagnement)</p> <p>Développer ou structurer une <b>documentation claire et accessible</b> portant sur la neurodiversité et les ressources disponibles</p> <p>Diffuser la documentation auprès des employé(e)s, notamment, par l'entremise du groupe d'affinité Neurodiversité</p>	<p><b>Recensement</b> des ressources internes liées à la neurodiversité</p> <p><b>Nombre de documents</b> ou outils de référence développés ou diffusés</p> <p><b>Diffusion</b> de la documentation à l'aide du groupe d'affinité Neurodiversité</p>	<p>Gestion de la performance et des programmes RH</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Connaissance variable</b> des outils, fonctionnalités et solutions d'accessibilité déjà disponibles au sein de l'environnement numérique</p> <p><b>Manque de visibilité</b> ou de centralisation de l'information relative aux options d'accessibilité offertes, ce qui peut limiter leur utilisation</p> <p><b>Difficulté</b> pour certains membres du personnel de <b>repérer rapidement les solutions adaptées</b> à leurs besoins</p>	Réduire les obstacles à l'accès à l'information et aux documents pour le personnel en améliorant la diffusion et la compréhension des outils et solutions d'accessibilité disponibles	<p>Diffuser l'information à l'ensemble du personnel, en collaboration avec l'équipe des Affaires publiques, afin d'assurer une <b>compréhension claire</b> des options offertes et des modalités d'accès</p> <p>Faciliter l'accès à l'accompagnement pour les personnes ayant des besoins particuliers, afin d'évaluer les <b>solutions technologiques appropriées</b> (au cas par cas)</p> <p>Centraliser l'information sur les outils et solutions d'accessibilité disponibles afin de favoriser leur <b>utilisation</b> et leur <b>appropriation</b></p>	<p>Nombre de contenus ou <b>ressources</b> d'information <b>diffusées</b> (ex. page, guide, capsule, article)</p> <p><b>Rétroaction qualitative</b> des employé(e)s quant à la clarté et à l'utilité de l'information diffusée</p> <p>Nombre de <b>demandes d'accompagnement technologique</b> reçues liées à des besoins d'accessibilité (indicateur de repérage des besoins, sans seuil de performance)</p>	<p>Technologies de l'information</p> <p>Affaires publiques</p>	T4 2026

# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure retenue (suite)	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Connaissance variable</b> des outils, fonctionnalités et solutions d'accessibilité déjà disponibles au sein de l'environnement numérique</p> <p><b>Manque de visibilité</b> ou de centralisation de l'information relative aux options d'accessibilité offertes, ce qui peut limiter leur utilisation</p> <p><b>Difficulté</b> pour certains membres du personnel de <b>repérer rapidement les solutions adaptées</b> à leurs besoins</p>	Réduire les obstacles à l'accès à l'information et aux documents pour le personnel en améliorant la connaissance, la visibilité et l'utilisation des outils et solutions d'accessibilité disponibles, selon les besoins	<p>Informar les personnes employées de <b>l'offre de services et de logiciels accessibles</b> disponibles, incluant les fonctionnalités existantes (ex. lecture à voix haute, agrandissement du texte, outils de lisibilité) et les possibilités d'installation de logiciels adaptés selon les besoins</p> <p><b>Mettre en valeur les outils</b> déjà à disposition sur les postes de travail et dans l'environnement numérique (ex. options d'accessibilité, fonctionnalités intégrées, usage de Copilot pour dicter ou formuler du contenu)</p>	<p>Nombre de contenus ou <b>ressources</b> d'information <b>diffusés</b> (ex. page, guide, capsule, article)</p> <p><b>Rétroaction qualitative</b> des personnes employées quant à la clarté et à l'utilité de l'information diffusée</p> <p>Nombre de <b>demandes d'accompagnement technologique</b> reçues liées à des besoins d'accessibilité (indicateur de repérage des besoins, sans seuil de performance)</p>	Technologies de l'information	T4 2026



# Objectif 2026

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Présence possible de <b>barrières visuelles</b> ou <b>technologiques</b> (lisibilité, contraste, navigation, compatibilité avec les technologies d'assistance)</p> <p><b>Difficulté</b> pour certaines personnes candidates de compléter une candidature de manière autonome</p>	<p>Rendre la page Carrières plus inclusive</p>	<p><b>Améliorer l'accessibilité visuelle</b> (agrandir le texte, options de contraste élevé, descriptions alternatives pour les images)</p> <p>Améliorer l'accessibilité et faciliter la navigation pour compléter une candidature depuis Workday</p>	<p><b>Rétroaction</b> des utilisateur(-trice)s et de l'équipe de recrutement</p> <p>Taux <b>d'utilisation des fonctionnalités</b> accessibles</p>	<p>Technologies de l'information</p> <p>Affaires publiques</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité physique et aménagement des espaces

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Absence de portes automatiques</b> dans certaines salles, pouvant limiter l'autonomie des personnes à mobilité réduite</p> <p><b>Contraintes</b> techniques, structurelles ou budgétaires <b>influençant la faisabilité</b> des installations</p> <p>Nécessité de <b>prioriser les interventions</b> en fonction de l'usage des salles et des besoins identifiés</p>	<p>Poursuivre l'amélioration de l'accessibilité des salles de réunion en ajoutant, selon la faisabilité, des portes automatiques dans les espaces identifiés comme prioritaires</p>	<p>Suivant l'analyse effectuée pour l'identification de salles pour l'ajout de portes automatiques en 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Évaluer la faisabilité</b> technique et opérationnelle des installations</li><li>• <b>Procéder à l'ajout de portes automatiques</b> dans les salles retenues, lorsque possible</li><li>• <b>Mettre à jour l'information</b> disponible dans les outils internes afin de refléter les améliorations apportées</li></ul>	<p>Nombre de <b>portes automatiques ajoutées</b></p> <p>Augmentation du <b>nombre de salles accessibles</b> aux personnes à mobilité réduite</p> <p><b>Mise à jour de l'information</b> dans les outils de réservation ou de référence</p>	<p>Services et gestion des espaces</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité physique et aménagement des espaces

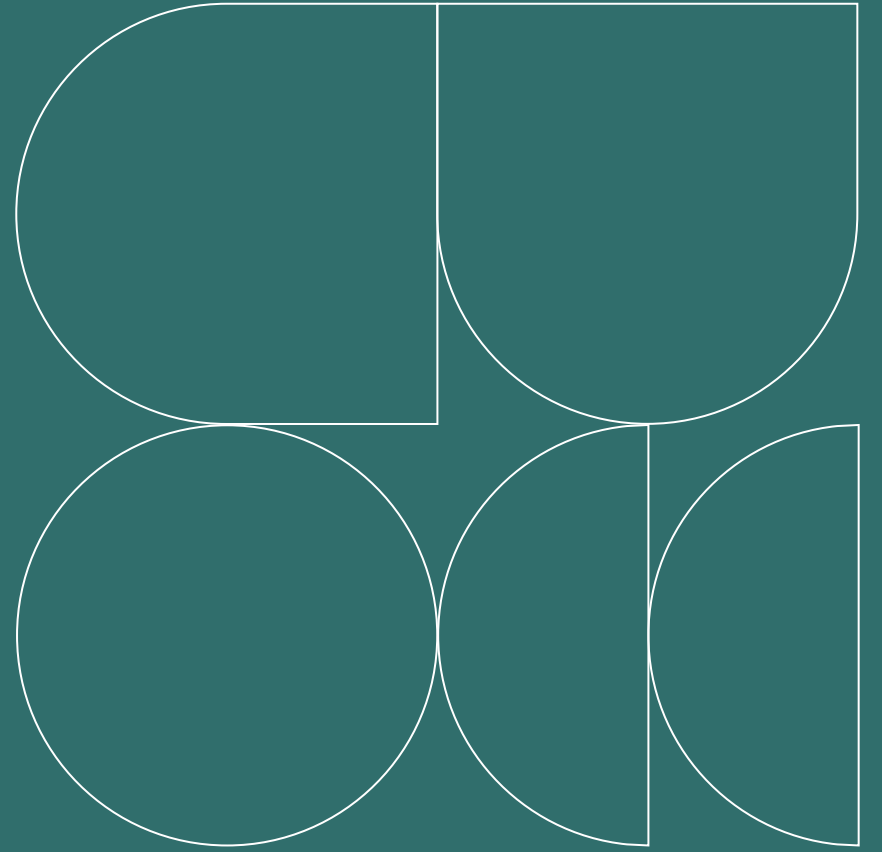
Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p>Niveau <b>d'accessibilité variable</b> des espaces de travail selon les immeubles et les régions</p> <p><b>Contraintes</b> physiques, techniques ou réglementaires <b>pouvant limiter certaines adaptations</b></p>	<p>Évaluer et bonifier, lorsque pertinent, les espaces de travail afin de réduire les obstacles physiques et de favoriser l'accessibilité universelle dans les différents bureaux de l'organisation au Canada et dans le monde</p>	<p>Réaliser une <b>analyse des espaces de travail des différents bureaux</b> afin d'identifier les possibilités de bonification en lien avec le Plan d'action</p> <p>Documenter les enjeux d'accessibilité physique et les <b>pistes d'amélioration potentielles</b></p> <p><b>Prioriser les interventions</b> selon les besoins identifiés, la faisabilité et l'impact sur l'accessibilité</p> <p><b>Formuler des recommandations</b> visant l'amélioration progressive des espaces</p>	<p>Nombre de bureaux ou <b>d'espaces évalués</b></p> <p>Identification de <b>pistes de bonification documentées</b></p> <p>Intégration des recommandations dans la planification des aménagements futurs</p>	<p>Services et gestion des espaces</p>	<p>T4 2026</p>

# Objectif 2026

## Accessibilité physique et aménagement des espaces

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	Statut et échéance
<p><b>Manque d'anticipation</b> des besoins spécifiques (mobilité, visibilité, accès sécuritaire) lors de la planification des événements</p> <p><b>Absence de balises claires et uniformisées</b> quant aux pratiques à adopter pour assurer l'accessibilité des événements</p>	Prévoir un accueil adapté et réserver des places pour les personnes en situation de handicap lors d'événements	Lors des événements de La Caisse, <b>réserver environ 5 places</b> pour les personnes à mobilité réduite	Nombre de places réservées  <b>Rétroaction</b> des personnes participantes sur l'accessibilité des événements	Affaires publiques	T1 2026

Mesures réalisées en 2025  
en continuité avec le  
Plan d'action



# Reddition de comptes

La Caisse adhère à la politique gouvernementale d'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, qui vise à garantir l'égalité d'accès aux services et documents pour toute personne en situation de handicap.

Conformément aux exigences gouvernementales, les organismes publics doivent rendre compte annuellement :

- du nombre de plaintes reçues et traitées concernant l'accès aux documents et services
- des mesures d'accommodement mises en place pour faciliter cet accès

En 2025, La Caisse n'a reçu aucune plainte ni aucune demande d'accommodement relative à l'accessibilité de ses documents et services offerts au public.



# Reddition de comptes

## Promotion

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Présence de <b>stéréotypes</b> et <b>compréhension limitée</b> des réalités liées aux handicaps visibles et non visibles</p> <p><b>Connaissance inégale</b> des mesures inclusives déjà en place, entraînant une sous-utilisation ou une mauvaise compréhension des ressources disponibles</p> <p>Ces obstacles justifient la mise en place d'initiatives de sensibilisation continues afin de renforcer la compréhension, l'engagement et les pratiques inclusives au sein de l'organisation</p>	<p>Sensibiliser les employé(e)s aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap</p>	<p>Inviter des <b>conférencier(-ère)s</b> à partager leurs expériences et témoignages</p> <p><b>Mettre en lumière</b> le travail effectué par le comité de travail PAPH (objectif, mission)</p> <p>Rappeler les mesures inclusives existantes</p> <p>Organiser des séances de <b>formation</b> sur la neurodiversité et les <b>besoins spécifiques</b> des personnes neurodivergentes</p>	<p><b>Portée et engagement</b> des campagnes de communication interne</p> <p><b>Taux de participation</b> et de satisfaction des employé(e)s</p>	<p>Affaires publiques</p>	<p><b>Activités de communication interne réalisées en 2025 :</b></p> <p><b>Promotion des activités de la Semaine de la neurodiversité</b>, par la diffusion d'un article les 5 et 11 mars 2025, ayant généré <b>796 lectures</b></p> <p><b>Promotion de la conférence « Au-delà des étiquettes »</b> : comprendre le pouvoir de la neurodiversité », également mentionnée dans l'article portant sur la Semaine de la neurodiversité, publiée le 20 février 2025 avec un rappel le 20 mars 2025 (jour de l'événement). L'article a comptabilisé <b>270 lectures</b>.</p>

# Reddition de comptes

## Promotion (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025 (suite)
<p>Présence de <b>stéréotypes</b> et <b>compréhension limitée</b> des réalités liées aux handicaps visibles et non visibles</p> <p><b>Connaissance inégale</b> des mesures inclusives déjà en place, entraînant une sous-utilisation ou une mauvaise compréhension des ressources disponibles</p> <p>Ces obstacles justifient la mise en place d'initiatives de sensibilisation continues afin de renforcer la compréhension, l'engagement et les pratiques inclusives au sein de l'organisation</p>	<p>Sensibiliser les employé(e)s aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap</p>	<p>Inviter des <b>conférencier(-ère)s</b> à partager leurs expériences et témoignages</p> <p><b>Mettre en lumière</b> le travail effectué par le comité de travail PAPH (objectif, mission)</p> <p>Rappeler les mesures inclusives existantes</p> <p>Organiser des séances de <b>formation</b> sur la neurodiversité et les <b>besoins spécifiques</b> des personnes neurodivergentes</p>	<p><b>Portée et engagement</b> des campagnes de communication interne</p> <p><b>Taux de participation</b> et de satisfaction des employé(e)s</p>	<p>Affaires publiques</p>	<p><b>Réalisation d'une entrevue avec Mylène Lemire</b>, membre du comité de travail PAPH, portant sur les activités du comité et son expérience personnelle vivant avec un handicap. Publication interne effectuée le 5 juin 2025, ayant généré <b>417 lectures</b></p> <p><b>Promotion de la conférence « Cultiver l'inclusion : comprendre et intégrer la neurodiversité »</b>, dans le cadre du Mois de la sensibilisation au TDAH et à la dyslexie (octobre). Publications diffusées le 16 septembre 2025, avec des rappels les 6 et 16 octobre 2025 (jour de l'événement). L'article initial a généré <b>442 lectures</b> et <b>310 lectures</b> pour les rappels.</p>

# Reddition de comptes

## Promotion (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025 (suite)
<p><b>Présence de stéréotypes et compréhension limitée</b> des réalités liées aux handicaps visibles et non visibles</p> <p><b>Connaissance inégale</b> des mesures inclusives déjà en place, entraînant une sous-utilisation ou une mauvaise compréhension des ressources disponibles</p> <p>Ces obstacles justifient la mise en place d'initiatives de sensibilisation continues afin de renforcer la compréhension, l'engagement et les pratiques inclusives au sein de l'organisation</p>	<p>Sensibiliser les employé(e)s aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap</p>	<p>Inviter des <b>conférencier(-ère)s</b> à partager leurs expériences et témoignages</p> <p><b>Mettre en lumière</b> le travail effectué par le comité de travail PAPH (objectif, mission)</p> <p>Rappeler les mesures inclusives existantes</p> <p>Organiser des séances de <b>formation</b> sur la neurodiversité et les <b>besoins spécifiques</b> des personnes neurodivergentes</p>	<p>Portée et engagement des campagnes de communication interne</p> <p>Taux de participation et de satisfaction des employé(e)s</p>	<p>Affaires publiques</p>	<p><b>Diffusion de messages de sensibilisation</b> par le biais d'écrans promotionnels sur les étages</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p><b>Connaissance variable ou limitée</b> des services offerts</p> <p><b>Information dispersée</b> concernant les ressources disponibles en lien avec le Plan d'action et la neurodiversité</p> <p><b>Difficulté</b> pour certaines personnes de <b>repérer rapidement les services adaptés</b> à leurs besoins particuliers</p>	<p>Mettre en place des mesures d'accessibilité sur l'intranet</p> <p>L'objectif se poursuivra en 2026 sous la forme d'un projet transversal, impliquant l'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI) et Technologies de l'information</p>	<p>Ajouter une section dédiée aux services offerts dans l'intranet : Connec-T, Adop-T, accommodement, ergonomie, etc.</p>	<p>Nombre de <b>services accessibles</b> par l'intranet</p> <p><b>Taux d'utilisation</b> des services par les employé(e)s</p>	<p>Santé et sécurité globale</p>	<p>Un <b>recensement des services et des mesures d'accessibilité</b> a été réalisé afin d'identifier les contenus à rendre accessibles sur l'intranet.</p> <p>Cette étape a permis <b>d'établir un portrait des services existants</b> et de confirmer les besoins en matière de structuration et de diffusion de l'information.</p> <p>Les travaux réalisés en 2025 constituent une <b>étape préparatoire essentielle</b> à la mise en place d'une section dédiée dans l'intranet et à l'amélioration de l'accès aux services.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux services offerts

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Présence possible de <b>barrières visuelles ou technologiques</b> (lisibilité, contraste, navigation, compatibilité avec les technologies d'assistance)</p> <p><b>Difficulté</b> pour certaines personnes candidates de compléter une candidature de manière autonome</p> <p><b>Information</b> sur les mesures d'accommodement et le soutien offert durant le processus de recrutement pouvant être <b>insuffisamment visible ou explicite</b></p>	<p>Rendre la page Carrières plus inclusive</p>	<p><b>Améliorer l'accessibilité visuelle</b> (agrandir le texte, options de contraste élevé, descriptions alternatives pour les images)</p> <p>Améliorer l'accessibilité et faciliter la navigation pour compléter une candidature depuis Workday</p> <p>Offrir des <b>options de candidature accessibles</b> (formats audio/vidéo, formulaires simplifiés)</p>	<p><b>Rétroaction</b> des utilisateur(-rice)s et de l'équipe de recrutement</p> <p><b>Taux d'utilisation</b> des fonctionnalités accessibles</p> <p>Nombre de <b>candidatures et de visites</b> de la section adaptée</p>	<p>Acquisition de talents</p> <p>Technologies de l'information</p>	<p>Réalisation d'une <b>autoformation</b> sur LinkedIn Learning intitulée « Les fondements de l'UX : l'accessibilité »</p> <p>Identification d'une <b>personne-ressource en Technologies de l'information</b></p> <p><b>Une analyse des options de candidature accessibles</b> (formats audio/vidéo, formulaires simplifiés) a été réalisée. À la suite de cette analyse, il a été convenu de <b>prioriser d'autres leviers d'accessibilité</b> jugés plus structurants dans l'immédiat. Cet objectif sera poursuivi en 2026.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>L'autoidentification du handicap repose sur une <b>démarche volontaire</b>, ce qui peut <b>limiter l'identification précoce</b> des besoins d'accompagnement lors de l'intégration</p> <p><b>L'accessibilité</b> et la circulation de l'information relative aux mesures de soutien, aux accommodements et aux ressources disponibles ne sont <b>pas toujours optimales au moment de l'arrivée en poste</b></p>	Améliorer l'intégration des nouveaux membres du personnel en situation de handicap	<p>Intégrer les nouveaux membres du personnel en situation de handicap en leur <b>présentant les mesures d'accessibilité</b> en place</p> <p>Fournir un <b>document récapitulatif</b> dans le guide d'intégration</p>	<p><b>Taux de satisfaction</b> des nouveaux membres du personnel</p> <p>Nombre de <b>demandes d'accommodement traitées</b></p>	<p>Santé et sécurité globale</p> <p>Centre talent</p>	<p>Une réflexion a été amorcée sur l'évolution de l'initiative, menant à la création d'une <b>fiche d'information</b> visant à présenter les ressources, mesures de soutien et processus d'accommodement disponibles.</p> <p>Cet <b>outil</b> sera <b>remis</b> lors des <b>rencontres d'intégration</b>, afin de faciliter l'accès à l'information dès les premières étapes du parcours d'accueil.</p> <p>Le <b>déploiement</b> de cette initiative est prévu pour <b>T2 2026</b>.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Les <b>gestionnaires</b> ne disposent pas toujours <b>d'outils clairs et uniformisés</b> pour accompagner les personnes en situation de handicap</p> <p>Niveau de <b>connaissance variable</b> des gestionnaires quant aux réalités vécues par les personnes en situation de handicap et aux mesures d'accommodement possibles</p> <p><b>Risque d'approches inégales</b> d'une équipe à l'autre, pouvant entraîner des écarts dans l'expérience employé</p>	<p>Soutenir les gestionnaires lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap</p>	<p>Mettre en place de la <b>documentation</b> pour sensibiliser les gestionnaires lorsqu'une personne déclare avoir un handicap</p>	<p>Nombre de <b>gestionnaires formé(e)s</b></p> <p><b>Rétroaction</b> des gestionnaires sur l'efficacité des formations</p>	<p>Santé et sécurité globale</p>	<p>Les <b>travaux préparatoires</b> ont été amorcés afin de soutenir les gestionnaires dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.</p> <p>Cette démarche a permis d'identifier le <b>développement d'une trousse d'accompagnement</b> comme levier privilégié.</p> <p>Les <b>travaux amorcés en 2025</b> se poursuivront et se concrétiseront en 2026 par le développement, la diffusion et l'appropriation de la trousse.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Les <b>processus de recrutement existants</b> ne sont pas toujours suffisamment adaptés pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap à toutes les étapes du parcours (affichage, sélection, entrevue)</p> <p><b>Visibilité limitée</b> des occasions de carrière auprès des personnes en situation de handicap, ce qui peut restreindre le bassin de candidatures</p> <p>Perception possible, chez certaines personnes candidates, d'un <b>manque d'accessibilité ou d'inclusivité du processus</b> de recrutement, pouvant agir comme frein à la candidature</p>	<p>Mettre à jour les mesures prises pour appuyer le recrutement des personnes en situation de handicap</p>	<p><b>Réviser et améliorer les processus</b> de recrutement pour les rendre plus inclusifs</p> <p><b>Créer et mettre à jour</b> des documents détaillant les mesures de soutien en emploi</p> <p><b>Promouvoir les occasions de carrière</b> pour les personnes en situation de handicap</p>	<p>Nombre de <b>recrutements de personnes en situation de handicap</b></p> <p><b>Taux de satisfaction</b> des personnes candidates</p> <p><b>Taux de rétention</b> des personnes en situation de handicap</p> <p><b>Rétroaction</b> des employé(e)s sur les mesures de soutien</p>	<p>Acquisition de talents</p>	<p>En 2025, l'organisation a procédé à l'embauche de <b>21 personnes en situation de handicap</b> et a réitéré auprès des membres de l'équipe de recrutement son engagement à offrir les mesures d'accommodement raisonnables requises en contexte de handicap et de neurodivergence.</p> <p>Des rencontres ont été tenues avec les organismes l'Étape, AIM Croit et ROSEPH afin d'explorer <b>des occasions de partenariat en matière de recrutement inclusif</b>.</p> <p>Les <b>occasions de carrière</b> ont également été <b>diffusées sur le site d'AIM Croit</b> afin d'accroître la visibilité des postes auprès des personnes en situation de handicap.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité au travail en lien avec l'embauche, les conditions de travail et le maintien en emploi

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<b>Connaissance encore partielle ou fragmentée</b> des obstacles fonctionnels pouvant être rencontrés par les personnes neurodivergentes dans le cadre du travail	Accroître nos connaissances sur les obstacles rencontrés par les personnes neurodivergentes	<b>Recensement</b> des principaux <b>obstacles</b> rencontrés lors <b>du processus</b> de recrutement  <b>Recensement</b> des principaux <b>obstacles en emploi</b>	Nombre de <b>formations suivies</b>  Nombre de <b>documents</b> de référence <b>actualisés</b>	Acquisition de talents	3 décembre : Animation d'un <b>groupe de discussion</b> auprès des membres de l'équipe de recrutement visant à mieux comprendre les obstacles à l'embauche des personnes en situation de handicap et de neurodivergence
<b>Connaissance et pratiques variables</b> du personnel de recrutement quant aux réalités et besoins des personnes en situation de handicap	Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes en situation de handicap	<b>Rendre disponible</b> à l'équipe de recrutement un <b>document</b> présentant les <b>meilleures pratiques en recrutement</b> pour les personnes en situation de handicap	Nombre de <b>formations suivies</b>	Acquisition de talents	12 novembre : Développement des compétences en neuroinclusion par la tenue de la <b>formation</b> « Neuroinclusion : des concepts à la pratique » (Nüense), suivi de l'envoi des documents de référence aux membres de l'équipe de recrutement

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p><b>Absence de portes automatiques</b> dans certaines salles pouvant <b>limiter l'autonomie</b> des personnes à mobilité réduite</p> <p><b>Contraintes</b> techniques, structurelles ou budgétaires <b>influençant la faisabilité</b> des installations</p>	Mettre à jour les matériaux pour rendre l'environnement de travail plus inclusif	<p><b>Installer des ouvre-portes automatiques</b> supplémentaires pour faciliter l'accès aux étages</p> <p><b>Réévaluer les chaises</b> des salles de rencontre pour améliorer le confort et l'ergonomie</p>	<p>Nombre de <b>portes automatiques installées</b></p> <p><b>Taux d'utilisation</b> des systèmes de réservation</p>	Services et gestion des espaces	<p>Afin de faciliter l'accès aux étages et aux espaces communs, des <b>portes automatiques ont été installées</b> aux entrées de trois étages, soit au B9, A12, A4.</p> <p>Les chaises des salles de réunion ont été évaluées comme étant de haute qualité et conformes aux standards ergonomiques.</p> <p>Dans une perspective d'accessibilité universelle, <b>trois salles de réunion ont été réaménagées</b> par le remplacement de tables hautes par des <b>tables ajustables en hauteur</b>, afin de mieux répondre aux besoins des personnes à mobilité réduite.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Absence d'ouvre-portes automatiques à certains étages, pouvant limiter l'autonomie des personnes à mobilité réduite</p> <p>Certains aménagements existants, incluant le mobilier des salles de rencontre, peuvent ne pas répondre de façon optimale aux besoins ergonomiques variés</p> <p>Contraintes physiques ou techniques propres aux bâtiments pouvant compliquer l'implantation uniforme de certaines mesures d'accessibilité</p> <p>Manque de visibilité des caractéristiques d'accessibilité des salles au moment de la réservation, pouvant entraîner des choix non adaptés</p>	Identifier les salles inclusives directement à l'aide du système de réservation de salles de rencontre	S'assurer qu'il y a <b>au moins une salle inclusive</b> par bloc et par étage	Nombre de salles inclusives par bloc et par étage	Services et gestion des espaces	<p>Le <b>portail des salles de réunion</b>, accessible à l'ensemble du personnel, a été <b>bonifié</b> afin de faciliter l'identification des salles selon les <b>besoins d'accessibilité et d'aménagement</b>. Il permet notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• de consulter <b>une photo de chaque salle</b>, illustrant le mobilier et l'aménagement;</li><li>• de visualiser, pour les <b>salles modulables</b>, les différents aménagements possibles;</li><li>• d'accéder à un <b>descriptif clair de la technologie disponible</b> par salle;</li><li>• d'utiliser des <b>filtres de recherche</b> facilitant la sélection de salles répondant à des besoins spécifiques</li></ul>

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations (suite)

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025 (suite)
<p>Absence d'ouvre-portes automatiques à certains étages, pouvant limiter l'autonomie des personnes à mobilité réduite</p> <p>Certains aménagements existants, incluant le mobilier des salles de rencontre, peuvent ne pas répondre de façon optimale aux besoins ergonomiques variés</p> <p>Contraintes physiques ou techniques propres aux bâtiments pouvant compliquer l'implantation uniforme de certaines mesures d'accessibilité</p> <p>Manque de visibilité des caractéristiques d'accessibilité des salles au moment de la réservation, pouvant entraîner des choix non adaptés</p>	<p>Identifier les salles inclusives directement à l'aide du système de réservation de salles de rencontre</p>	<p>S'assurer qu'il y a <b>au moins une salle inclusive</b> par bloc et par étage</p>	<p>Nombre de salles inclusives par bloc et par étage</p>	<p>Services et gestion des espaces</p>	<p><b>Une analyse des salles de réunion</b> a permis d'identifier les salles pouvant accommoder les personnes à mobilité réduite. La salle C8.125, répondant à la majorité des critères d'accessibilité (porte automatique, agencement modulable, technologie adaptée) est <b>identifiée par un logo dédié</b>. Les informations sur les autres salles accommodantes sont disponibles dans le système de réservation, facilitant une planification inclusive des rencontres.</p> <p>En 2026, une analyse sera poursuivie afin d'évaluer la faisabilité de l'ajout de portes automatiques et d'accroître le nombre de salles pleinement inclusives.</p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<p>Les zones de débarcadère existantes ne sont pas toujours clairement identifiées ou protégées, ce qui peut entraîner des enjeux de sécurité</p> <p>Contraintes liées à l'aménagement urbain et à la configuration des voies publiques, pouvant compliquer la création de nouvelles zones réservées</p> <p>La mise en œuvre requiert un arrimage avec les parties prenantes externes (ex. autorités municipales, gestion immobilière)</p>	<p>Faciliter l'accès à l'immeuble et améliorer la sécurité des débarcadères</p>	<p>Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue)</p>	<p>Créer deux places de stationnement et s'assurer de leur disponibilité</p>	<p>Gestion immobilière</p>	<p>Des démarches ont été effectuées auprès de la ville; <b>l'ajout de places réservées n'a pas été autorisé</b> en raison de contraintes d'aménagement urbain.</p> <p>Des solutions alternatives ont toutefois été retenues pour assurer un accès sécuritaire, <b>soit l'utilisation du débarcadère de l'hôtel W et du stationnement de l'édifice (15 minutes gratuites, accès direct au rez-de-chaussée par ascenseur).</b></p>

# Reddition de comptes

## Accessibilité à l'information et aux documents

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Responsable	État de réalisation 2025
<p><b>Connaissance variable</b> des outils, fonctionnalités et solutions d'accessibilité déjà disponibles au sein de l'environnement numérique</p> <p><b>Manque de visibilité</b> ou de centralisation de l'information relative aux options d'accessibilité offertes, ce qui peut limiter leur utilisation</p> <p><b>Difficulté</b> pour certains membres du personnel de <b>repérer rapidement les solutions adaptées</b> à leurs besoins</p> <p>Risque de <b>sous-utilisation des outils existants</b>, en l'absence d'information claire ou de mise en valeur des fonctionnalités accessibles</p>	Améliorer l'accessibilité à l'information et aux documents pour les employé(e)s	<p><b>Installer des logiciels</b> de lecture de texte sur tous les ordinateurs de l'entreprise</p> <p>Mettre en place des <b>logiciels de dictée</b> pour faciliter la rédaction de textes</p> <p>Fournir des <b>outils pour agrandir les textes</b> et améliorer la lisibilité</p>	<p>Nombre de <b>logiciels installés</b></p> <p><b>Taux d'utilisation</b> des logiciels par les employé(e)s</p>	Technologies de l'information	<p>En 2025, une <b>analyse des besoins en accessibilité de l'information</b> et des documents a été réalisée, mettant en lumière l'importance d'une approche transversale.</p> <p>Dans ce contexte, <b>une personne de l'équipe Technologies de l'information a été intégrée au comité de travail PAPH</b> afin de renforcer l'expertise technologique et de soutenir la structuration et la mise en œuvre des mesures.</p> <p>Cette contribution consolide la gouvernance du Plan d'action et prépare le <b>déploiement des actions prévues en 2026.</b></p>

# Reddition de comptes

## Adaptation aux situations particulières

Obstacle	Objectif	Mesure retenue	Indicateur	Équipe responsable	État de réalisation 2025
<b>Procédures d'évacuation peu adaptées</b> aux réalités des personnes à mobilité réduite et neurodivergentes et <b>manque de formation ciblée</b>	Former les employé(e)s aux procédures d'urgence adaptées	Organiser des <b>sessions de formation</b> sur les procédures d'urgence spécifiques pour les personnes en situation de handicap et pour aider ses collègues en situation de handicap	Nombre de <b>sessions de formation</b> organisées  <b>Taux de participation</b> et de satisfaction des employé(e)s	Santé et sécurité globale	<b>2025</b> : Formation générale offerte à toutes et tous et planification d'une formation spécifique pour les personnes à mobilité réduite  <b>2026</b> : Déploiement de la formation spécifique adaptée aux réalités des personnes à mobilité réduite
<b>Manque d'anticipation des besoins spécifiques</b> (mobilité, visibilité, accès sécuritaire) lors de la planification des événements  <b>Absence de balises claires</b> et uniformisées quant aux pratiques à adopter pour assurer l'accessibilité des événements	Réserver des places pour les personnes en situation de handicap lors des événements	Lors des événements sur le Parquet de La Caisse, <b>réserver environ 5 places</b> pour les personnes à mobilité réduite	Nombre de <b>places réservées</b>  <b>Rétroaction</b> des personnes participantes sur l'accessibilité des événements	Affaires publiques	<b>2025</b> : Déploiement d'une mesure ad hoc pour la réservation de places adaptées lors d'événement et intégration d'un formulaire de prise de besoins d'accessibilité lors des événements  <b>2026</b> : Formalisation d'un processus uniforme pour l'ensemble des événements (T1 2026)