

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025

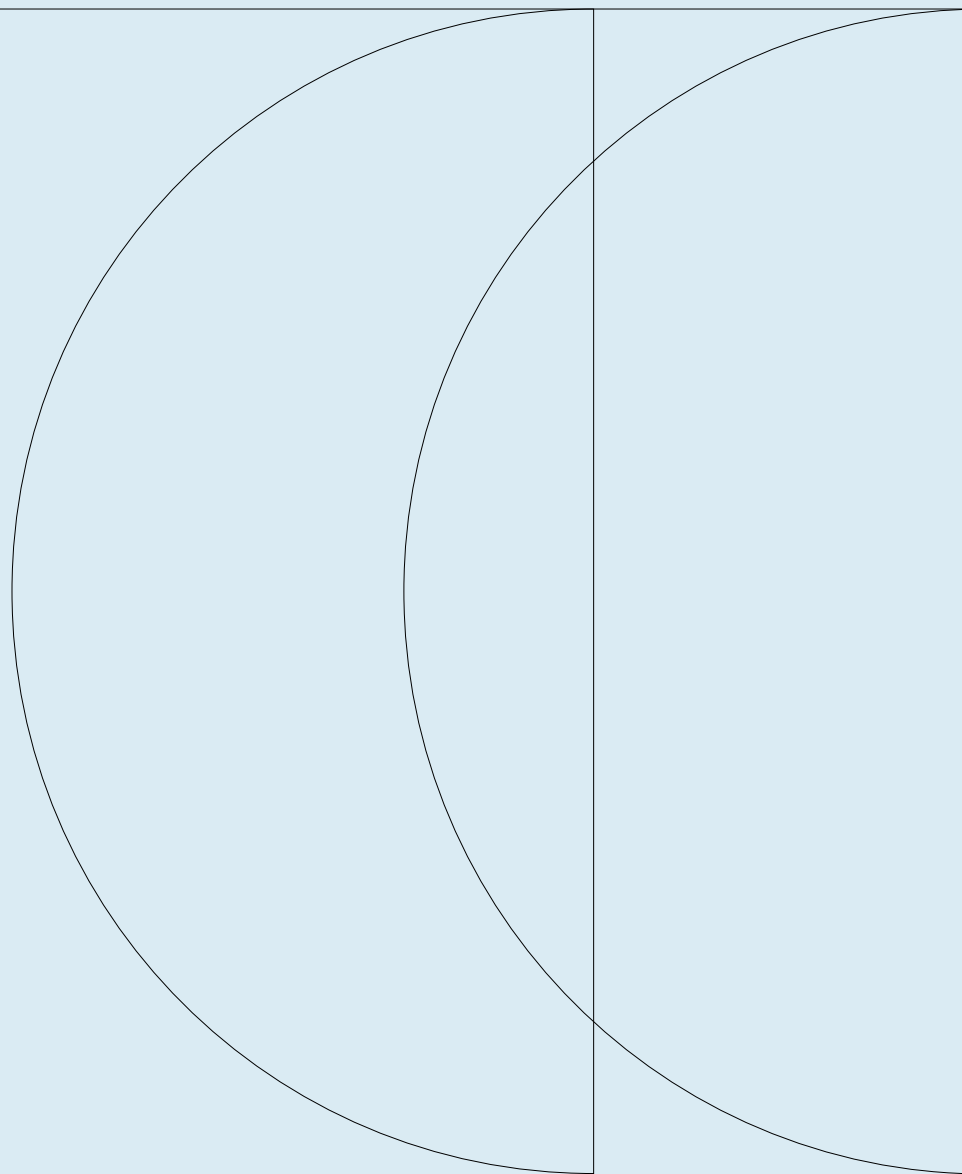


Table des matières

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 Mesures prévues pour 2025

Promotion

Accessibilité aux services offerts

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

Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Accessibilité à l'information et aux documents

Adaptation aux situations particulières : situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

12 Reddition de comptes

Processus de suivi et équipe de travail

Publication et diffusion du Plan d'action

13 Personne-ressource et adresses

14 Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action

19 Annexe 1

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 2025, 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 CDPQ.

À titre de rappel, 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'habitant.e.s 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 10 000 habitants adoptent 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).

Est un organisme du gouvernement aux fins de la Loi sur le vérificateur général (a.4), tout organisme, autre que ceux mentionnés à l'article 3 de cette loi, 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 :

1° tout ou partie de ses crédits de fonctionnement apparaissent sous ce titre, dans le budget de dépenses déposé devant l'Assemblée nationale;

2° la loi ordonne que son personnel soit nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);

3° le gouvernement ou un ministre nomme au moins la moitié de ses membres ou administrateurs;

4° plus de 50 % des actions comportant le droit de vote de son fonds social font partie du domaine de l'État ou sont détenues en propriété par un organisme public ou par un autre organisme du gouvernement.

Est assimilé à un organisme du gouvernement, pour l'application de la présente loi : le curateur public.

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. Aujourd'hui, la CDPQ gère les fonds de 48 déposants, principalement des régimes de retraite et d'assurance publics et parapublics du Québec, qui représentent plus de 6 millions de personnes.

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. Le bassin d'employé.e.s est principalement constitué de diplômés universitaires. En 2024, la CDPQ annonce l'intégration des activités de ses filiales immobilières (Ivanhoé Cambridge et Otéra Capital).

Au 31 décembre 2024, la CDPQ employait **2 198** personnes dans l'ensemble de ses bureaux. Ce chiffre inclut à la fois des personnes qui occupent des postes permanents, des postes occasionnels et des postes de stagiaires. De ce nombre, **1 905** personnes étaient situées au Québec.

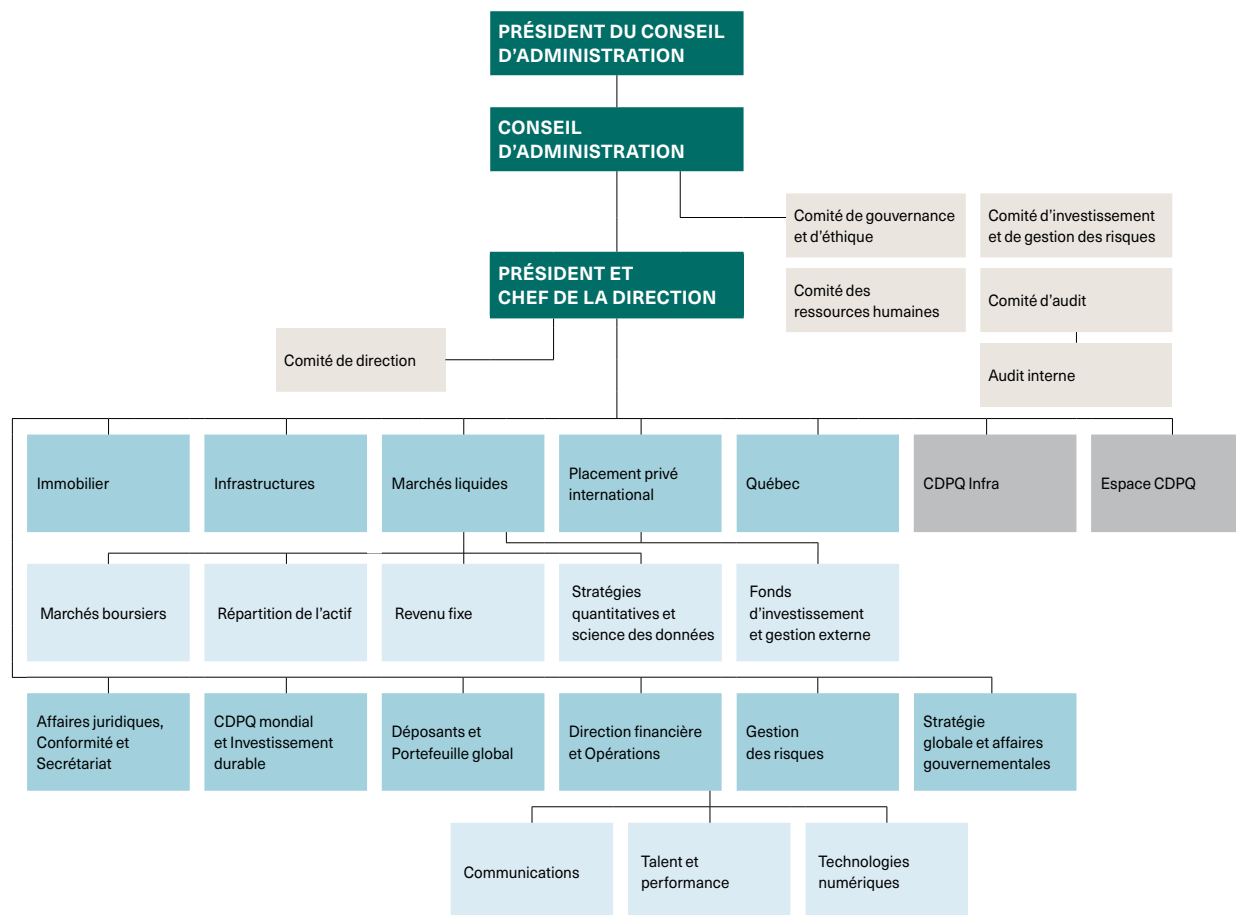
En date du 31 décembre 2024, **69** personnes employées par la CDPQ basées au Québec ont volontairement déclaré avoir un handicap au sens de la Loi. Ils occupent des postes à différents niveaux hiérarchiques, **ce qui représente 3,6 % soit plus que la cible de 2 % établie par le Secrétariat du Conseil 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 2024)



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 et usagères.

Mesures prévues pour 2025

Promotion

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Échéance
Sensibiliser les employé.e.s aux défis rencontrés par les personnes en situation de handicap	<p>Cela se fera à travers diverses initiatives internes telles que :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Inviter des conférencier.ère.s pour partager leurs expériences et témoignages2. Mettre en lumière le travail effectué par le comité de travail PAPH (objectif, mission)3. Rappeler les mesures inclusives existantes4. Organiser des séances de formation sur la neurodiversité et les besoins spécifiques des personnes neurodivergentes	<p>Portée et engagement des campagnes de communication interne</p> <p>Taux de participation et de satisfaction des employé.e.s</p>	Communications	En continu

Mesures prévues pour 2025 (suite)

Accessibilité aux services offerts

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Échéance
Mettre en place des mesures d'accessibilité sur le Bureau numérique	Ajouter une section dédiée aux services offerts : Connec-T, Adop-T, accommodement, ergonomie, etc.	Nombre de services accessibles à partir du Bureau numérique Taux d'utilisation des services par les employé.e.s	Santé et sécurité globale	T3 2025
Rendre le site carrières plus inclusif	Améliorer l'accessibilité visuelle (agrandir le texte, options de contraste élevé, descriptions alternatives pour les images) Faciliter la navigation Offrir des options de candidature accessibles (formats audio/vidéo, formulaires simplifiés)	Rétroaction des utilisateur.ice.s et des spécialistes en acquisition de talents Taux d'utilisation des fonctionnalités accessibles Nombre de candidatures et de visites de la section adaptée	Acquisition de talents Technologies numériques	T4 2025

Mesures prévues pour 2025 (suite)

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

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
Améliorer l'intégration des nouveaux employé.e.s en situation de handicap	Intégrer les nouveaux employé.e.s en situation de handicap en leur présentant les mesures d'accessibilité en place Fournir un document récapitulatif dans le guide d'intégration	Taux de satisfaction des nouveaux employé.e.s Nombre de demandes d'accommodement traitées	Santé et sécurité globale Centre talent	T3 2025
Soutenir les responsables d'équipe (RE) lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap	Mettre en place de la documentation pour sensibiliser les RE lorsqu'une personne déclare avoir un handicap	Nombre de RE formés Rétroaction des RE sur l'efficacité des formations	Santé et sécurité globale	T4 2025
Mettre à jour les mesures pour appuyer le recrutement des personnes en situation de handicap	Réviser et améliorer les processus de recrutement pour les rendre plus inclusifs Créer et mettre à jour des documents détaillant les mesures de soutien en emploi Promouvoir les occasions de carrière pour les personnes en situation de handicap	Nombre de recrutements de personnes en situation de handicap Taux de satisfaction des candidat.e.s Taux de rétention des employé.e.s en situation de handicap Rétroaction des employé.e.s sur les mesures de soutien	Acquisition des talents	T4 2025

Mesures prévues pour 2025 (suite)

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

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
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 Recension des principaux obstacles en emploi	Mise à jour des documents de référence	Acquisition de talents	T4 2025
Sensibiliser et former le personnel responsable du processus de recrutement aux réalités des personnes en situation de handicap	Rendre disponible à l'équipe Acquisition de talents un document présentant les meilleures pratiques en recrutement pour les personnes en situation de handicap	Formation annuelle	Acquisition de talents	T4 2025

Mesures prévues pour 2025 (suite)

Accessibilité aux immeubles, aux lieux et aux installations

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
Mettre à jour les matériaux pour rendre l'environnement de travail plus inclusif	Installer des ouvre-portes automatiques supplémentaires pour faciliter l'accès aux étages Réévaluer les chaises des salles de rencontre pour améliorer le confort et l'ergonomie	Nombre de portes automatiques installées Taux d'utilisation des systèmes de réservation	Services et gestion des espaces	T4 2025
Identifier les salles inclusives directement à l'aide du système de réservation de salles de rencontre	S'assurer qu'il y a au moins une salle inclusive par bloc et par étage	Nombre de salles inclusives par bloc et par étage	Services et gestion des espaces	T3 2025
Faciliter l'accès à l'immeuble et améliorer la sécurité des débarcadères	Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue)	Créer deux places de stationnement et s'assurer de leur disponibilité	Gestion immobilière	T4 2025

Mesures prévues pour 2025 (suite)

Accessibilité à l'information et aux documents

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
Améliorer l'accessibilité à l'information et aux documents pour les employé.e.s	Installer des logiciels de lecture de texte sur tous les ordinateurs de l'organisation Mettre en place des logiciels de dictée pour faciliter la rédaction de textes Fournir des outils pour agrandir les textes et améliorer la lisibilité	Nombre de logiciels installés Taux d'utilisation des logiciels par les employé.e.s	Technologies numériques	T3 2025

Mesures prévues pour 2025 (suite)

Adaptation aux situations particulières : situation d'urgence, de santé publique, de sécurité civile

Objectifs	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	Statut et échéance
Former les employé.e.s aux procédures d'urgence adaptées	Organiser des sessions de formation sur les procédures d'urgence spécifiques pour les personnes en situation de handicap et pour aider ses collègues en situation de handicap	Nombre de séances de formation organisées Taux de participation et de satisfaction des employé.e.s	Santé et sécurité globale	T4 2025
Réserver des places pour les personnes en situation de handicap lors des événements	Lors des événements sur le Parquet de la CDPQ, réserver environ 5 places pour les personnes à mobilité réduite	Nombre de places réservées Rétroaction des participant.e.s sur l'accessibilité des événements	Communications	T3 2025

Reddition de comptes

La CDPQ souscrit à la politique « *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* » qui a pour but de mettre en place toutes les conditions qui permettront aux personnes en situation de handicap d'avoir accès, en toute égalité, aux services et aux documents offerts au public. Afin de permettre au gouvernement de suivre l'application de la politique, les organismes publics qui y sont assujettis doivent rendre compte des éléments suivants :

- Le nombre de plaintes reçues et traitées relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public;
- Des mesures d'accommodement dont l'organisation s'est dotée pour permettre aux personnes en situation de handicap d'avoir accès à ses documents et à ses services.

Dans cette optique, la CDPQ confirme qu'elle n'a reçu aucune plainte du public en 2024 concernant l'accès aux documents et services qu'elle offre au public. La CDPQ confirme également qu'elle n'a reçu aucune demande d'accommodement en 2024 concernant 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 2025, l'équipe de travail de la CDPQ est composée de personnes en situation de handicap et de représentant.e.s de secteurs directement impliqués dans les activités liées à l'amélioration de l'expérience employé et du mieux-être des personnes en situation de handicap, dont :

- Santé et sécurité globale
- Équité, diversité et inclusion

- Acquisition de talents
- Communications
- Services et gestion des espaces
- Services financiers

Publication et diffusion du Plan d'action

Le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées est accessible aux personnes employées par la CDPQ et au grand public sur le site Web de la CDPQ (www.cdpq.com). Il se trouve dans la section *À propos* de l'onglet *Gouvernance sous Loi, règlements et politiques* et sur 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

Personne-ressource et adresses

Responsable du Plan d'action

Mélanie Julien

Première directrice, droit de l'emploi et mobilité globale des talents

Talent et performance

mjulien@cdpq.com

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

Personnes malentendantes : 514 847-2190

Siège social

Édifice Price

65, rue Sainte-Anne, 14^e étage

Québec (Québec) G1R 3X5

Canada

Téléphone : 418 684-2334

Télécopieur : 418 684-2335

Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action

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	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Offrir des occasions de premières expériences de travail	Offrir un stage rémunéré par année à un.e étudiant.e en situation de handicap	Embauche d'au moins un.e stagiaire présentant un handicap pour 2024	Acquisition de talents	En 2024, 7,2 % des stagiaires ont déclaré vivre avec une condition de handicap (physique non visible ou associée à la neurodiversité ou à la santé mentale)
Obtenir des candidatures de personnes s'identifiant comme étant en situation de handicap	Optimiser et augmenter les partenariats avec des organismes spécialisés en employabilité des personnes en situation de handicap	Nombre d'organismes spécialisés contactés pour promouvoir les offres d'emploi disponibles	Acquisition de talents	Le contexte de l'intégration des filiales (gel d'embauche et d'affichage) ne nous a pas permis d'atteindre notre objectif concernant les organismes spécialisés. En 2024 à Montréal, 1,5 % des candidats ont déclaré vivre en situation de handicap.
Favoriser l'égalité des chances en entrevue des candidats 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 demandes d'accommodement en entrevue	Acquisition de talents	Maintien de cette mention dans l'affichage des postes Aucune demande d'accommodement en entrevue
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	Maintien d'un questionnaire d'identification volontaire au moment de poser la candidature

Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action (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 employé.e.s 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	État de réalisation
Sensibiliser les employé.e.s à l'existence de handicaps liés aux incapacités autres que motrices	Publier chaque année deux communications internes qui expliquent les différents types d'incapacités et informer les employé.e.s de la possibilité d'obtenir des mesures d'accommodement	Communications publiées lors de la Semaine québécoise des personnes handicapées	Santé et sécurité globale	Un article a été publié sur le Bureau numérique pour rappeler les accommodements offerts et pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées. Cette initiative vise à sensibiliser les employé.e.s et à promouvoir l'inclusivité au sein de l'entreprise.
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 Recension des principaux obstacles en emploi	Mise à jour des documents de référence	Acquisition de talents	Reportée en 2025
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 annuelle	Acquisition de talents	Reportée en 2025
Sensibiliser les responsables d'équipe face à un environnement inclusif à la neurodiversité	Rendre disponible aux responsables d'équipe un document explicatif sur la neurodiversité	Diffusion d'un document de synthèse aux responsables d'équipes	Santé et sécurité globale	Un document a été publié à l'attention des responsables d'équipe afin de les sensibiliser aux besoins des employé.e.s en situation de handicap. Ce document vise à fournir des informations essentielles et des conseils pratiques pour favoriser un environnement de travail inclusif et accessible à tous.

Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action (suite)

OBSTACLE 3 : Manque de processus d'intégration en emploi propres 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	État de réalisation
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	Il n'y a pas de capsule, mais un formulaire a été développé dans Workday
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	Un suivi régulier est effectué auprès de chaque personne bénéficiant d'un accommodement. Ce suivi permet de s'assurer que les mesures mises en place répondent bien à leurs besoins et d'apporter les ajustements nécessaires en cas de changement de situation.
Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans leur équipe	Accompagner les responsables d'équipe lorsqu'ils accueillent un.e nouvel.le employé.e en situation de handicap	Rétroaction des responsables d'équipe accompagnés	Santé et sécurité globale	Aucune demande d'accompagnement n'a été formulée
Favoriser le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par des accommodements adaptés	Assurer un suivi des employé.e.s en situation de handicap chaque année afin de s'assurer que leur situation n'a pas changé	Nombre d'employé.e.s ayant reçu un suivi	Santé et sécurité globale	Un suivi est effectué auprès de chaque personne bénéficiant d'un accommodement, afin de vérifier si l'accommodement est toujours en place ou si les besoins ont évolué. Ce suivi permet d'ajuster les mesures en conséquence et de garantir un soutien continu et adapté.

Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action (suite)

OBSTACLE 4 : Manque de connaissances des intervenant.e.s 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	État de réalisation
Améliorer la compréhension des mesures spécifiques du plan d'évacuation	Communiquer les mesures aux intervenant.e.s et aux personnes en situation de handicap	Communication aux intervenant.e.s Communication aux personnes en situation de handicap Rétroaction des communications du plan d'évacuation du comité de travail à l'égard des personnes handicapées	Santé et sécurité globale	Un message a été publié dans le canal Teams pour les chefs d'étage, soit ceux et celles qui sont responsables des évacuations. Ce message vise à les informer des nouvelles mesures d'accommodement et des ressources disponibles, afin de garantir une mise en œuvre efficace et adaptée des mesures d'accommodement.
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 employé.e.s	Santé et sécurité globale	Un suivi est effectué lors de chaque demande d'accommodement. En fonction de la nature de la demande, les informations nécessaires sont partagées avec les parties concernées pour assurer une mise en œuvre efficace et adaptée.
Faciliter l'accès aux documents en formats adaptés sur notre site Web (rapport annuel, etc.)	Rendre disponibles les documents les plus consultés en formats adaptés Faciliter l'obtention des documents en formats adaptés	Production des documents	Technologies numériques et Communications	Reportée en 2025

Mesures réalisées en 2024 en continuité avec le Plan d'action (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 en situation de handicap

Objectif	Mesures	Indicateurs	Responsable à la CDPQ	État de réalisation
Faciliter l'accès à l'immeuble et la sécurité des débarcadères	Créer deux places de stationnement réservées aux débarcadères (une sur chaque rue)	Créer deux places de stationnement et s'assurer de leur disponibilité	Gestion immobilière	Réalisation reportée en 2025
Créer des espaces de travail qui, par défaut, sont accessibles aux personnes en situation de handicap	Incorporer des choix de mobilier et une disposition qui favorise l'intégration des personnes ayant un handicap dans l'aménagement	Installation complétée	Services et gestion des espaces	Voir Annexe 1 pour les aménagements effectués en 2024
Améliorer l'accessibilité des salles de réunion	Installer des ouvre-portes automatiques supplémentaires 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	Services et gestion des espaces	Évaluation complète reportée à 2025

Annexe 1

Installations complétées	Emplacements	Commentaires
Réaménagement complet de l'étage	A2	Prise en compte de l'aménagement selon les codes du bâtiment et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap
Réaménagement complet de l'étage	E2	Prise en compte de l'aménagement selon les codes du bâtiment et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap
Réaménagement complet de l'étage	E3	Prise en compte de l'aménagement selon les codes du bâtiment et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap
Réaménagement complet de l'étage	A1	
Réaménagement complet de l'étage - Barista - Espace bureau Installation d'une porte automatique pour l'accès au Barista (porte d'accès par le corridor)	B9	Prise en compte de l'aménagement selon les codes du bâtiment et l'accessibilité aux personnes en situation de handicap
Ajout de 2 toilettes non genrées et accessibles aux personnes en situation de handicap	B9	
Installation de 2 toilettes accessibles aux personnes en situation de handicap dans les nouveaux étages	E3 - 2 toilettes E5 E6	
Installations des micro-ondes dans tous les îlots des cœurs collaboratifs (cuisine) à hauteur accessible aux personnes en situation de handicap	Blocs A et B E2 + E3 + E5 + E6	À l'exception des étages suivants : B7 (en construction en 2025), A9 (en construction en 2025), A10 (en construction en 2025), B10 (en construction en 2025), A1 (transformation en salle de réunion)
Modification d'un des portillons d'accès aux étages pour l'installation d'une porte plus large par bloc	1 ^{er} étage Bloc A + B + C	Installation par l'immeuble