



Plan sur l'accessibilité

2026-2028

Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public
(Investissements PSP)

19 décembre 2025

Le présent plan sur l'accessibilité s'applique à l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, à ses filiales canadiennes inactives en propriété exclusive, à Investissements PSP Canada Inc., et, à compter du 1^{er} janvier 2024, à Gestion d'actifs Fonds de croissance du Canada Inc.

Table des matières

Définitions.....	2
Commentaires	2
Domaines à l'article 5 de la LCA.....	3
1. Emploi.....	3
ÉTAT ACTUEL :	3
OBSTACLES RECONNUS	3
2. Environnement bâti.....	4
ÉTAT ACTUEL :	4
OBSTACLES RECONNUS:	4
3. Technologies de l'information et des communications (TIC).....	5
ÉTAT ACTUEL:	5
OBSTACLES RECONNUS:	5
4. Communications, autres que les TIC.....	7
ÉTAT ACTUEL :	7
OBSTACLES RECONNUS :	7
5. Acquisition de biens, de services et d'installations	8
ÉTAT ACTUEL :	8
OBSTACLES RECONNUS :	8
6. Conception et prestation de programmes et de services	9
ÉTAT ACTUEL :	9
OBSTACLES RECONNUS :	9
7. Transport	9
ÉTAT ACTUEL :	9
OBSTACLES RECONNUS :	9
Consultations.....	10
1. Personnes que nous avons consultées	10
2. Dates des consultations	10
3. Déroulement des consultations et résultats obtenus.....	10
Budget et ressources	10

Objectifs

Investissements PSP est l'un des plus importants gestionnaires de fonds pour des régimes de pensions au Canada avec un actif net sous gestion de 299,7 milliards de dollars canadiens au 31 mars 2025. Crée en 1999, Investissements PSP gère et investit les sommes qui lui sont transférées par le gouvernement du Canada pour le compte des régimes de pensions de la fonction publique, des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et de la Force de réserve. Le siège social d'Investissements PSP est situé à Ottawa et son bureau principal d'affaires est situé à Montréal. Elle compte également des bureaux à New York, à Londres et à Hong Kong.

À Investissements PSP, nous nous engageons à traiter tout le monde avec respect et à protéger la dignité et l'indépendance de chacun. De plus, nous prenons l'engagement ferme de respecter nos obligations en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité (la « LCA ») en ce qui concerne les mesures d'adaptation appropriées pour les personnes avec un handicap.

Les objectifs du présent plan sur l'accessibilité sont les suivants :

- gérer au cas par cas les besoins d'adaptation en milieu de travail des candidat(e)s à l'emploi, des employé(e)s et des consultant(e)s sur place qui ont un handicap;
- créer un environnement de travail qui favorise la dignité, l'intégration et l'égalité des chances et qui répond aux besoins des candidat(e)s à l'emploi, des employé(e)s, des consultant(e)s et des autres personnes qui travaillent dans les bureaux d'Investissements PSP ou qui y sont de passage;
- fournir des communications et des activités internes et externes accessibles aux candidat(e)s à l'emploi, aux employé(e)s, aux consultant(e)s et aux membres du public qui ont un handicap;
- se conformer à toutes les lois applicables;
- établir un processus d'adaptation aux handicaps qui est efficace et conforme aux principes de confidentialité et de responsabilité partagée.

L'adaptation du milieu de travail aux besoins des personnes avec un handicap est une responsabilité partagée entre Investissements PSP et toute autre partie concernée, le cas échéant.

Le présent plan sur l'accessibilité comprend de l'information sur la reconnaissance et l'élimination d'obstacles — ainsi que la prévention de nouveaux obstacles — dans les domaines énumérés à l'article 5 de la LCA, à savoir :

- l'emploi;
- l'environnement bâti;
- les technologies de l'information et des communications (TIC);
- les communications, autres que les TIC;
- l'acquisition de biens, de services et d'installations;
- la conception et la prestation de programmes et de services;
- le transport.

Définitions

Un obstacle, au sens de la LCA, s'entend de tout élément — notamment celui qui est de nature physique ou architecturale, qui est relatif à l'information, aux communications, aux comportements ou à la technologie ou qui est le résultat d'une politique ou d'une pratique — qui nuit à la participation pleine et égale dans la société des personnes ayant des déficiences notamment physiques, intellectuelles, cognitives, mentales ou sensorielles, des troubles d'apprentissage ou de la communication ou des limitations fonctionnelles.

Un handicap, au sens de la LCA, s'entend d'une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, d'un trouble d'apprentissage ou de la communication ou d'une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Commentaires

Sarah Cavanagh, directrice, Équité, inclusion et diversité, est la personne responsable de recevoir les commentaires au nom d'Investissements PSP. Elle peut être jointe aux coordonnées suivantes :

1250, boul. René-Lévesque Ouest,
bureau 1400
Montréal, Québec
Canada H3B 5E9

E.i.D@investpsp.ca
514-989-3917

Veuillez communiquer avec **Sarah Cavanagh, directrice, Équité, inclusion et diversité** pour toute demande concernant le plan sur l'accessibilité d'Investissements PSP, notamment pour :

- obtenir une copie du plan sur l'accessibilité dans l'un des supports de remplacement prévus au paragraphe 8(2) du Règlement canadien sur l'accessibilité (le « Règlement »);
- obtenir une description du processus de soumission de commentaires d'Investissements PSP dans l'un des supports de remplacement prévus au paragraphe 9(5) du Règlement;
- envoyer des commentaires à Investissements PSP.

Domaines à l'article 5 de la LCA

1. Emploi

État actuel :

- Nous avons inclus un sondage de déclaration volontaire dans notre processus de candidature.
- Ces déclarations volontaires nous permettent d'évaluer si notre bassin de candidat(s) est représentatif de la disponibilité sur le marché et de surveiller le pourcentage de candidat(e)s qui se disent en situation de handicap par rapport au pourcentage de personnes embauchées. Les chiffres nous permettent de détecter d'éventuels obstacles à l'embauche.
- Dans le cadre de nos affichages de postes, nous demandons en amont à nos candidat(e)s de communiquer avec nous s'ils ont besoin de mesures d'adaptation, à l'aide de la mention suivante : « À PSP, nous veillons à offrir un milieu de travail inclusif qui mise sur la diversité et dans lequel tout le monde se sent valorisé, en sécurité, respecté et en mesure de s'épanouir. Dans le cadre de cet engagement de la direction, nous encourageons fortement les candidatures de toutes personnes qualifiées et nous nous efforçons d'offrir une expérience inclusive et accessible à tous et à toutes. Pour bénéficier de mesures d'adaptation à tout moment durant le processus de recrutement, veuillez-nous en aviser.»;
- Notre groupe d'affinité Diverses-habilités en action offre à tous les employé(e)s des séances de sensibilisation sur la neurodiversité, la santé mentale et les handicaps en général afin de combattre la stigmatisation et les stéréotypes;
- Nous proposons des programmes de perfectionnement et de soutien aux gestionnaires de personnel pour qu'ils soient à l'écoute de leurs employé(e)s et qu'ils favorisent un milieu de travail inclusif;
- Nous offrons un programme d'avantages sociaux flexibles. Chaque membre du personnel peut choisir ses avantages en fonction de ses besoins et de ceux de sa famille;
- Nous proposons des soins de santé virtuels, notamment en santé mentale;

Obstacles reconnus

Recrutement

- Faible représentation dans certains postes et certains bassins de candidat(e)s.

Intégration et formation

- Programmes adaptés aux personnes avec un handicap.

Soutien en matière d'adaptation

- Amélioration de la communication autour du processus d'approbation des demandes d'adaptation.

Rétention

- Aucun obstacle reconnu.
-

PLAN D'AMÉLIORATION :

État futur	Date de mise en œuvre visée
Offrir de la formation aux gestionnaires qui gèrent des employé(e)s neurodivergent(e)s pour les aider à mieux soutenir et comprendre les besoins de leurs employé(e)s.	Disponible à compter de janvier 2026
Offrir un encadrement personnalisé aux employé(e)s et aux gestionnaires qui sont neurodivergent(e)s au cas par cas.	Disponible à compter de janvier 2026
Explorer d'autres possibilités de formation pour aider les employé(e)s et les gestionnaires qui ont d'autres types de handicaps.	D'ici décembre 2026
Mise en œuvre et surveillance du processus d'approbation des demandes d'adaptation pour s'assurer qu'il répond aux besoins des employé(e)s et y apporter des ajustements au besoin.	En cours avec examen annuel

2. Environnement bâti

État actuel :

Pour tous les bureaux :

- Capacité à fournir du matériel spécifique et adapté à des besoins variés, p. ex. repose-pieds, bureaux, chaises, soutiens lombaires, écrans antireflets, écrans surdimensionnés à contraste élevé, souris et claviers ergonomiques, et écouteurs pour personnes malentendantes et autres en fonction des besoins individuels;
- Équipe de soutien interne en matière d'ergonomie;
- Le processus d'attribution de l'équipement ergonomique est harmonisé dans l'ensemble des bureaux de PSP;
- Dans le cadre de leur intégration, les employé(e)s sont informés des options en matière d'espace de travail ergonomique et peuvent discuter de leurs besoins.

Obstacles reconnus :

Espaces de travail

- Aucun obstacle reconnu.

Structures physiques

- Certaines toilettes ne seraient pas accessibles aux personnes en fauteuil roulant;
- Tous les étages n'ont pas de portes automatiques.

Mesures d'urgence

- Aucun obstacle reconnu.

Pour notre bureau de Montréal :

- Immeuble bâti conformément au code de la construction;
- Quatre portes automatiques;
- Système de bruit blanc pour améliorer la tranquillité;
- Mesures d'adaptation sur le plan de l'éclairage;
- Immeuble accessible aux personnes à mobilité réduite;
- Places de stationnement adaptées aux personnes à mobilité réduite;
- Plan d'évacuation spécial pour les employé(e)s à mobilité réduite;
- Les procédures d'évacuation sont clairement indiquées à chaque étage et, en plus de l'alarme d'urgence, un courriel de masse est envoyé à tous les employé(e)s lorsque l'alarme de l'immeuble atteint 120 bpm pour indiquer qu'il faut évacuer l'immeuble;
- Les espaces de travail sont modulaires et facilement adaptables aux besoins particuliers et des espaces peuvent être proposés pour tenir compte du son, de l'ergonomie et d'autres questions d'aménagement pour les personnes avec un handicap.

PLAN D'AMÉLIORATION :

État futur	Date de mise en œuvre visée
Espace de travail	
Réaliser un audit interne pour relever les lacunes dans les installations des locaux et planifier des mesures au besoin.	D'ici décembre 2028
Évaluer le coût d'installation de portes automatiques supplémentaires et établir les priorités en conséquence, en commençant par les principaux espaces communs.	D'ici décembre 2026
En 2026, le bureau de PSP à Ottawa déménagera. Dans le cadre de ce déménagement, nous veillerons au respect des mêmes (ou de meilleures) normes d'accessibilité que notre bureau de Montréal.	D'ici décembre 2026
Structures physiques	
Informier les employé(e)s de la marche à suivre pour toute question d'accessibilité à l'immeuble.	D'ici décembre 2026
Ajouter des détails concernant l'accès à l'immeuble à nos procédures de sécurité pour les invités externes.	D'ici décembre 2026

3. Technologies de l'information et des communications (TIC)

État actuel :

- PSP est membre de l'*International Association of Accessibility Professionals* (IAAP). Il s'agit d'une association composée de membres individuels et d'organisations qui travaillent à bâtir une communauté mondiale pour faire progresser les droits humains fondamentaux des personnes avec un handicap en matière d'accès au numérique, conformément aux principes de la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), le huitième traité des Nations Unies sur les droits humains.
- Des champion(ne)s de l'accessibilité ont été repérés et formés et les besoins de formation supplémentaires sont régulièrement évalués à mesure que la technologie évolue.
- Les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) ciblées par PSP ont été déterminées ainsi que notre approche de mise en œuvre.
- Utilisation de Microsoft Office, qui offre la possibilité de changer la résolution et l'affichage du texte (police, taille, etc.), de passer à un contraste élevé, d'utiliser la synthèse vocale, d'afficher des sous-titres en direct et de modifier d'autres paramètres de bureau.

Obstacles reconnus :

- Offre limitée de logiciels, d'outils et d'équipement pour personnes avec un handicap;
- Degré inconnu de conformité aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) à l'interne et à l'externe, notamment en ce qui concerne les applications de tiers;
- Manque de ressources pour accueillir les nouveaux employé(e)s ayant un handicap;
- Expertise interne limitée en matière d'accessibilité.

PLAN D'AMÉLIORATION :

État futur	Date de mise en œuvre visée
Renouvellement de l'adhésion de l'un de nos champion(ne)s de l'accessibilité à l'IAAP (<i>International Association of Accessibility Professionals</i>).	1 ^{er} janvier 2026
Exploration d'autres ressources pour répondre à nos besoins d'expertise supplémentaire et accroître la sensibilisation.	D'ici décembre 2026
Les champion(ne)s de l'accessibilité examineront l'approche de mise en œuvre privilégiée par PSP ainsi que notre cible en matière de WCAG pour s'assurer qu'elle continue de répondre à nos exigences en matière d'accessibilité.	30 juin 2026
Sélection et déploiement de la nouvelle formation WCAG pour les champion(ne)s de l'accessibilité et les autres membres du groupe de TI afin de s'assurer qu'ils connaissent les exigences en matière d'accessibilité des TI.	30 septembre 2026
Présenter la planification de la mise en œuvre de l'accessibilité aux champion(ne)s de l'accessibilité et à la direction des TI, recueillir des commentaires et s'entendre sur le plan de mise en œuvre final.	30 septembre 2026
Évaluer nos applications internes et externes les plus utilisées (c'est-à-dire celles qui comptent le plus grand nombre d'utilisateur[rice]s). <ul style="list-style-type: none"> - Pour les systèmes internes existants : Tenir compte des directives sur l'accessibilité dans notre examen des solutions (p. ex. AA); - Pour les nouveaux systèmes externes : Inclure des questions sur les règles WCAG dans notre processus d'acquisition de logiciels et demander aux fournisseurs de respecter une feuille de route; - Pour les systèmes externes existants : Rappeler aux fournisseurs notre engagement envers les principes WCAG. 	Trois vagues d'évaluation, classées par ordre de priorité selon le nombre d'utilisateur(rice)s, seront réalisées de 2027 à 2028.
En fonction des résultats de ces évaluations, améliorer l'accessibilité de nos applications internes qui n'ont pas atteint le niveau d'accessibilité requis.	À effectuer après chaque vague d'évaluation comme décrit à l'étape précédente.
Examiner le processus et les politiques de PSP pour que les employé(e)s puissent apporter leurs logiciels et appareils spécialisés dans notre environnement selon le principe « prenez vos appareils personnels » (PAP) ou « votre système personnel » : <ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les technologies personnelles (principe PAP); - Rationaliser le processus d'acquisition du nouvel équipement (p. ex. clavier en braille); - Augmenter la visibilité de l'équipement spécialisé; - Tirer parti du système de jumelage en place pour faciliter les demandes d'accessibilité. 	À effectuer chaque année d'ici le 1 ^{er} avril, de 2026 à 2028.

Examiner notre soutien aux nouvelles demandes d'accessibilité et aux nouvelles options technologiques et mettre en place un groupe chargé de suivre les nouvelles options disponibles.	À effectuer chaque année en avril, de 2026 à 2028.
Offrir une formation sur les principes fondamentaux de l'accessibilité des technologies numériques aux employés qui participent au développement, à la maintenance et/ou à l'achat de technologies numériques.	Le 5 décembre 2027, et une formation de mise à niveau doit être suivie au moins une fois tous les trois ans par la suite.
Toutes les pages Web (y compris les applications Web) destinées ou non aux employés qui sont nouvellement publiées ou mises à jour à partir du 5 décembre 2027 doivent respecter les clauses 4 à 7 et 9 de la Norme relative aux TIC .	Le 5 décembre 2027
Tous les documents numériques nouvellement publiés ou mis à jour sur des pages Web et des applications mobiles non destinées aux employés à partir du 5 décembre 2028 doivent respecter les clauses 4 à 7 et 10 de la Norme relative aux TIC .	Le 5 décembre 2028
Toutes les applications mobiles non destinées aux employés qui sont nouvellement publiées à partir du 5 décembre 2028 doivent respecter les clauses 4 à 7 et 11 de la Norme relative aux TIC .	Le 5 décembre 2028
Réaliser ou obtenir une évaluation de la conformité avec analyse des écarts par rapport à la Norme relative aux TIC pour les applications mobiles existantes non destinées aux employés.	Le 5 décembre 2028
Publier une ou plusieurs déclarations sur l'accessibilité qui : <ul style="list-style-type: none"> – Fournissent un aperçu et décrivent les fonctions d'accessibilité des technologies numériques réglementées; – Fournissent un aperçu des technologies numériques non conformes et des plans visant à combler ces lacunes; – Expliquent comment les utilisateurs peuvent accéder à des alternatives exemptes d'obstacles. 	Le 5 décembre 2027 pour les pages Web Le 5 décembre 2028 pour les applications mobiles et les documents numériques (Mises à jour tous les 12 mois par la suite)
Obtenir une évaluation de la conformité avec analyse des écarts par rapport à la Norme relative aux TIC pour les produits ou services achetés à partir du 5 décembre 2028, dans le cadre du développement ou de l'approvisionnement : <ul style="list-style-type: none"> – De nouvelles pages Web et celles mises à jour destinées aux employés et non destinées aux employés, et – De nouvelles applications mobiles non destinées aux employés. 	Le 5 décembre 2028

4. Communications, autres que les TIC

État actuel :

- Dans nos bureaux ou ailleurs, nous veillons à ce que les activités se tiennent toujours dans des lieux accessibles aux personnes à mobilité réduite et qu'un transport adapté soit disponible à la demande;
- D'autres mesures d'adaptation en matière d'accessibilité, comme l'interprétation en langue des signes, les enregistrements, les transcriptions et le contrôle du son, sont disponibles sur demande;
- Les présentations se donnent virtuellement au besoin;
- Des sous-titres sont ajoutés à toutes nos vidéos de communication;
- Les communications internes et externes sont rédigées dans un langage clair et concis, avec une syntaxe simple et une présentation visuelle qui simplifie la lecture (titres, sous-titres, contraste de couleurs, taille de police, etc.);
- Les documents clés sur notre site Web sont proposés dans un format accessible ainsi que tout document publié après juin 2022;
- Notre équipe de conception a été formée sur les aspects et les normes d'accessibilité afin de permettre l'application continue de ces éléments.

Obstacles reconnus :

Communications écrites

- Les documents de communication interne sur notre site intranet ne sont pas toujours rédigés et conçus dans un format accessible.

Documents multimédias

- Fourniture uniforme des documents multimédias dans des formats accessibles;
- Conformité aux règles WCAG 2.0;
- Contenu intégralement offert dans des formats accessibles.

PLAN D'AMÉLIORATION :	
État futur	Date de mise en œuvre visée
Élaborer un plan de communication pour rappeler aux employé(e)s les options d'adaptation et le processus de demande.	D'ici décembre 2026
Ajouter des renseignements supplémentaires dans le guide de l'employé(e) sur les mesures d'adaptation possibles.	D'ici décembre 2026
Établir et communiquer des normes d'accessibilité à nos équipes internes pour les documents à publier sur notre site intranet.	D'ici décembre 2027
Évaluer le site Web externe de PSP pour s'assurer qu'il répond aux exigences pertinentes en matière d'accessibilité et déterminer les possibilités d'amélioration.	D'ici décembre 2029

5. Acquisition de biens, de services et d'installations

État actuel :

- Une clause contractuelle a été préparée pour inclure les exigences en matière d'accessibilité.

Obstacles reconnus :

- L'échéance éloignée signifie que les fournisseurs ne disposent pas actuellement de mesures établies ou ne sont pas prêts à divulguer leurs plans actuels ou futurs;
- Il n'existe pas de critères précis pour déterminer quels types de contrats devraient systématiquement inclure la clause d'accessibilité.

PLAN D'AMÉLIORATION :

État futur	Date de mise en œuvre visée
Élaborer des questions avec la gouvernance des technologies opérationnelles (BTG) et les intégrer à notre processus de RFP afin de mieux évaluer les normes d'accessibilité des fournisseurs potentiels.	Décembre 2026
Élaborer des critères clairs avec le BTG et les mettre en œuvre afin de déterminer quel type de contrat devrait systématiquement inclure une clause sur les exigences en matière d'accessibilité.	Décembre 2026

6. Conception et prestation de programmes et de services

État actuel :

- Notre équipe de conception a été formée sur les aspects et les normes d'accessibilité afin de permettre l'application continue de ces éléments, y compris l'accessibilité de la typographie et des polices.
- La transcription de texte est accessible pour les documents liés à la sécurité et sur demande pour d'autres documents.

Obstacles reconnus :

- Format et conception inaccessibles de certains fichiers PDF.

PLAN D'AMÉLIORATION :	
État futur	Date de mise en œuvre visée
Veiller à l'accessibilité de tous les fichiers PDF sur le site Web de PSP.	D'ici décembre 2027

7. Transport

État actuel :

- Transport adapté pour faciliter les déplacements vers les activités qui se déroulent à l'extérieur des bureaux de PSP sur demande;
- Plusieurs places de stationnement dans notre immeuble sont réservées aux personnes à mobilité réduite.

Obstacles reconnus :

- Les portes menant vers le stationnement ne sont pas automatiques.

PLAN D'AMÉLIORATION :	
État futur	Date de mise en œuvre visée
En tant que locataires, recommander au gestionnaire immobilier d'ajouter des portes automatiques pour accéder au stationnement.	D'ici décembre 2026

Consultations

1. Personnes que nous avons consultées

PSP s'engage à instaurer une culture où nous mettons tout en œuvre pour offrir l'égalité des chances, respecter et valoriser les différences de chacun et créer un environnement sûr où tous peuvent s'épanouir et trouver leur place. Pour appuyer cet engagement et aider à faire évoluer notre culture de l'inclusion, nos groupes d'affinité ont été créés au cours de l'exercice 2018. Les cinq groupes représentent différents aspects de la diversité au sein de notre effectif et sont composés d'employé(e)s volontaires qui s'identifient comme étant membres ou alliés de la communauté représentée par le groupe. Leur mission première est de mener des initiatives qui favorisent l'équité et l'inclusion, de créer des réseaux d'employé(e)s et de s'entraider. Leurs coresponsables veillent à l'harmonisation des initiatives et suivent les progrès en ce sens.

L'un de ces groupes d'affinité est le groupe d'affinité Diverses-habileté en action. Sa mission première est de briser les préjugés entourant les handicaps physiques ou mentaux, visibles ou invisibles, en favorisant le dialogue ouvert. Nous lui avons demandé de nous donner ses commentaires et suggestions pour améliorer notre plan sur l'accessibilité.

Nous avons également sollicité Kelly Bron Johnson, fondatrice de Complètement Inclusif, une entreprise sociale qui aide les organisations à créer des cultures de travail résolument inclusives et accessibles, afin de recueillir son point de vue et ses commentaires en tant que professionnelle ayant un handicap et autoreprésentante.

2. Dates des consultations

Les consultations avec le groupe d'affinité Diverses-habileté en action ont lieu de façon continue, dans le cadre de leurs réunions régulières. Le 21 novembre 2025, nous avons organisé une réunion spéciale pour recueillir leurs commentaires sur la version finale du plan d'action.

Consultations avec Kelly Bron Johnson – Les consultations ont eu lieu du 26 novembre au 8 décembre.

3. Déroulement des consultations et résultats obtenus

Notre directrice, Équité, inclusion et diversité, assiste à toutes les réunions régulières du groupe d'affinité Diverses-habileté en action pour assurer un dialogue continu. Au cours de la dernière année, le groupe a exprimé la nécessité de mieux outiller les gestionnaires et les collègues qui travaillent avec des personnes neuro-différentes. À cette fin, notre plan d'action comprend la détermination et la prestation d'options de formation et d'encadrement afin de mieux comprendre les employé(e)s neuro-différents et de leur offrir des mesures d'adaptation.

Notre nouveau plan d'action triennal leur a également été présenté en novembre 2025 pour examen et une réunion spéciale a été organisée pour recueillir leurs commentaires.

Nous avons mené une consultation avec Kelly Bron Johnson pour nous assurer que notre nouveau plan d'action était complet et qu'il tenait compte de tous les facteurs relatifs à l'accessibilité. Dans cette optique, nous avons demandé à Complètement Inclusif d'examiner tous nos processus et tous nos documents et de formuler des recommandations à leur sujet. Par la suite, nous avons participé à une réunion visant à fournir des précisions, à répondre à des questions et à prendre connaissance des recommandations, le but étant de les intégrer à notre plan sur l'accessibilité et à mettre la dernière main au document.

Budget et ressources

Nous affecterons des ressources financières suffisantes pour assurer notre conformité au présent plan sur l'accessibilité et à nos obligations en vertu de la LCA.

Nous ne ménagerons aucun effort pour donner suite aux demandes de mesures d'adaptation raisonnables. Les employé(e)s, candidat(e)s à l'emploi, consultant(e)s et autres personnes qui travaillent dans nos bureaux qui ont un handicap sont invité(e)s à soumettre ces demandes à leur gestionnaire ou à notre service des ressources humaines. Dans un esprit de collaboration, nous déterminerons la nature des mesures d'adaptation raisonnables et la possibilité de les mettre en place. Nous accueillons les demandes d'adaptation pour l'ensemble des lieux de travail appropriés, au bureau comme à domicile.

PSP

— investpsp.com