



PLAN D'ACTION À L'ÉGARD DES PERSONNES HANDICAPÉES

Bilan 2018-2019
Plan d'action 2019-2020



Table des matières

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION..... | 3 |
| INVESTISSEMENT QUÉBEC ET SES SECTEURS D'ACTIVITÉS..... | 3 |
| Notre mission..... | 3 |
| Notre vision | 4 |
| Nos valeurs..... | 4 |
| Notre clientèle..... | 5 |
| Nos partenaires | 5 |
| Nos secteurs d'activités et ceux en tant que mandataire..... | 5 |
| Notre effectif | 5 |
| RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER PAR RÉGION ADMINISTRATIVE AU 31 MARS 2019 | 6 |
| Représentativité des personnes handicapées..... | 6 |
| Engagement d'Investissement Québec à réduire les obstacles..... | 6 |
| BILAN DES MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE 2018-2019 | 7 |
| Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence | 7 |
| Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet | 8 |
| Priorité 3 : Gestion des ressources humaines..... | 10 |
| Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en service..... | 11 |
| Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés..... | 12 |
| PLAN D'ACTION 2019-2020..... | 13 |
| Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence | 13 |
| Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet | 14 |
| Priorité 3 : Gestion des ressources humaines..... | 15 |
| Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en service..... | 16 |
| Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés..... | 17 |
| REDDITION DE COMPTES | 18 |
| RESPONSABLE ET COLLABORATEURS DU PLAN D'ACTION..... | 18 |
| APPROBATION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION | 18 |
| MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION..... | 19 |
| COORDONNÉES POUR JOINDRE UN REPRÉSENTANT DE L'ORGANISATION | 19 |



INTRODUCTION

La Société est fière de présenter un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, et ce, conformément à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (L.R.Q., chapitre E-20.1). Ce plan d'action a pour principal objectif d'éliminer ou de réduire les obstacles que pourraient rencontrer les personnes handicapées qui s'adressent à notre Société ou qui font partie de notre personnel.

Article 61.1

« Chaque ministère et organisme public qui emploie au moins 50 personnes ainsi que chaque municipalité locale qui compte au moins 15 000 habitants adoptent, au plus tard le 17 décembre 2005, un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de ses attributions, et décrivant les mesures prises au cours de l'année qui se termine et les mesures envisagées pour l'année qui débute dans le but de réduire les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ce secteur d'activité. Ce plan comporte en outre tout autre élément déterminé par le gouvernement sur recommandation du ministre. Il doit être produit et rendu public annuellement. »

Le plan d'action d'Investissement Québec à l'égard des personnes handicapées 2019-2020 se décline en deux volets :

- Le premier volet dresse le bilan des mesures prises au cours de l'année 2018-2019 pour éliminer ou pour prévenir les obstacles que peuvent rencontrer les personnes ou les employés handicapés qui utilisent les installations et les services de la Société et identifie les obstacles à prioriser à la lumière des constats établis.
- Le deuxième volet traite des mesures retenues pour la période 2019-2020 en vue de faciliter l'intégration des personnes ou des employés handicapés au sein de l'organisation, notamment en ce qui a trait à la sécurité des personnes ayant des limitations fonctionnelles et à la mise en place de mesures visant à sensibiliser l'ensemble de nos employés à cette situation.

INVESTISSEMENT QUÉBEC ET SES SECTEURS D'ACTIVITÉS

Notre mission

Société d'État, Investissement Québec a pour mission de contribuer au développement économique du Québec et à la croissance des entreprises dans toutes les régions en appuyant l'investissement, l'innovation technologique et l'intégration du numérique.



Pour accomplir sa mission, la Société soutient la création et le développement des entreprises de toute taille par des solutions financières adaptées et des investissements, et ce, en cherchant à compléter l'offre de ses partenaires. Conformément au mandat que lui confie le gouvernement, elle assure la conduite de la prospection d'investissements étrangers et réalise des interventions stratégiques.

Notre vision

Contribuer à une économie québécoise dynamique, innovante et ouverte sur le monde.

Nos valeurs

Les employés au cœur de notre réussite

Notre priorité est le développement et l'épanouissement des hommes et des femmes qui ont choisi de mettre à profit leur savoir-faire et leur expertise au service de la réussite d'Investissement Québec.

Nous visons à offrir un environnement de travail stimulant, équitable et humain, où chacun a la possibilité d'atteindre son plein potentiel dans un climat de confiance.

L'excellence au service des clients

Nous croyons que l'excellence et l'agilité de nos façons de faire ne sont pas une finalité en soi, mais constituent les moyens privilégiés pour satisfaire nos clients et partenaires.

Avec l'objectif ultime de transformer l'économie, nous avons le devoir de refléter le meilleur du Québec d'aujourd'hui et de demain, de montrer l'exemple pour inspirer le progrès.

La collaboration sans compromis

Notre mission de développement économique est noble, nos défis ambitieux, notre environnement complexe. Comme organisation pleinement intégrée, nous devons travailler ensemble chaque jour comme une seule et grande équipe dédiée à offrir une expérience client simple et cohésive.

La détermination à faire la différence

Entreprendre le virage vers l'économie de demain, faire la différence, c'est prendre des décisions qui repoussent les frontières du connu, miser sur les opportunités qui ont le potentiel de créer l'économie de demain. C'est oser pour transformer.



Notre clientèle

La Société a comme principal objectif de soutenir :

- Les entreprises à tous les stades de leur développement
- Les entreprises de l'économie sociale ou des coopératives
- Les sociétés étrangères qui ont investi ou qui pourraient investir au Québec

Nos partenaires

Nous travaillons avec tous les partenaires d'affaires en vue de réaliser notre mission :

- Institutions financières
- Ministères et organismes gouvernementaux
- Associations régionales et sectorielles
- Organismes de l'économie sociale et coopérative

Nos secteurs d'activités et ceux en tant que mandataire

IQ

- Financement et investissement
- Capital de risque
- Immigrants investisseurs
- Gestion de filiales de la Société
- Ressources Québec

Mandataire

- Démarchage et prospection des investissements étrangers
- Administration de diverses mesures fiscales
- Administration du fonds capital mines hydrocarbures (CMH)
- Administration des programmes du fonds du développement économique (FDE)

Notre effectif

Au 31 mars 2019, Investissement Québec compte 534 employés permanents dispersés dans ses 17 centres d'affaires situés au Québec et ses 12 centres d'affaires à l'étranger.



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF RÉGULIER PAR RÉGION ADMINISTRATIVE AU 31 MARS 2019

| RÉGION ADMINISTRATIVE | Nombre d'employés |
|------------------------------|----------------------|
| 01 — Bas-Saint-Laurent | 10 |
| 02 — Saguenay-Lac-Saint-Jean | 7 |
| 03 — Capitale-Nationale | 134 |
| 04 — Mauricie | 4 |
| 05 — Estrie | 5 |
| 06 — Montréal | 302 |
| 07 — Outaouais | 3 |
| 08 — Abitibi-Témiscamingue | 2 |
| 09 — Côte-Nord | 2 |
| 12 — Chaudière-Appalaches | 6 |
| 13 — Laval | 16 |
| 16 — Montérégie | 22 |
| 17 — Centre-du-Québec | 12 |
| Hors Québec | 9 |
| TOTAL | 534 |

Représentativité des personnes handicapées

Nous comptons parmi nos employés des personnes visées par le programme d'accès à l'égalité en emploi. Selon les données compilées par le biais du formulaire de déclaration volontaire, les personnes handicapées représentent 0,9% de notre effectif en date du 31 mars 2019.

Engagement d'Investissement Québec à réduire les obstacles

Investissement Québec adhère aux principes de diversité et d'égalité en emploi. Assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, elle a mis sur pied en 2006 un programme visant à augmenter la représentativité de certains groupes au sein de son personnel. Au fil des ans, diverses mesures ont été mises en œuvre afin de favoriser le recrutement et l'intégration de membres des groupes actuellement sous-représentés.



BILAN DES MESURES PRISES AU COURS DE L'ANNÉE 2018-2019

Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence

Obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité des centres d'affaires ou des postes de travail peut devenir un obstacle si elle ne répond pas aux besoins propres à une personne handicapée.

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|--|---|---|--|---------------------------|
| Effectuer, lorsque requis, les améliorations et/ou adaptations pertinentes et raisonnables dans les centres d'affaires où la clientèle et les employés handicapés pourraient avoir des besoins particuliers. | Sensibiliser les propriétaires des immeubles aux problématiques d'accessibilité pour les personnes handicapées. | Nombre et activités de sensibilisations réalisées | En continu | Reconduction de la mesure |
| | S'assurer que l'aménagement intérieur de nos centres d'affaires et les espaces de travail sont accessibles aux personnes handicapées. | Nombre de modifications à l'aménagement intérieur et nombre de postes de travail adaptés à la suite des recommandations | En continu Même si nous n'avons à ce jour reçu aucune demande d'aménagement, un ergonomiste demeure à notre disposition pour répondre aux éventuelles demandes. | Reconduction de la mesure |
| S'assurer que les personnes handicapées et l'équipe d'évacuation sont informées de la procédure et des mesures d'urgence. | <p>Informar les personnes handicapées embauchées de la procédure et des mesures d'urgence.</p> <p>Faire un rappel annuel à tous les employés.</p> | Nombre de personnes handicapées embauchées qui ont été informées et moyen utilisé | En continu | Reconduction de la mesure |



| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|-----------|---------|--|---------------------|-----------------|
| | | Transmission d'un courriel aux employés une fois par année | | |

Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet

Obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité des documents, des services ou des mesures d'accommodement offerts au public peut faire l'objet d'une plainte si elle n'est pas adaptée aux besoins particuliers des personnes handicapées.

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|---|---|--|----------------------------------|---------------------------|
| Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public ou à la clientèle dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées. | Donner aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations qui sont fournis aux autres clients. | Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles / Nombre de demandes | Aucune demande n'a été formulée. | Reconduction de la mesure |



| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|---|--|--|---|--|
| S'assurer de la conformité de nos sites Internet et nos médias sociaux aux standards sur l'accessibilité des sites Web. | S'assurer que l'équipe responsable de nos sites Internet et de nos médias sociaux connaît les standards d'accessibilité. | Nombre et moyens de sensibilisation utilisés | En continu par le partage des bonnes pratiques et de rapports ponctuels d'évaluation de performance Web | Reconduction de la mesure dans un contexte de refonte de nos sites |



Priorité 3 : Gestion des ressources humaines

Obstacles anticipés ou identifiés : Les personnes handicapées représentent un faible pourcentage de l'effectif total à Investissement Québec.

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|---|--|--|---|---------------------------|
| Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées en priorisant la candidature des personnes handicapées ayant participé à un processus de dotation pour lequel leur profil correspond aux exigences du poste à pourvoir. | Sensibiliser nos gestionnaires aux enjeux d'intégration des personnes visées par le programme d'accès à l'égalité en emploi lors de la mise en place d'un processus de dotation. | Nombre de gestionnaires sensibilisés lors de la prise de besoins | En continu, par l'équipe d'acquisition de talents | Reconduction de la mesure |
| | Sensibiliser l'équipe d'acquisition de talents sur les caractéristiques d'un processus d'embauche inclusif. | Nombre et types d'activités de sensibilisation réalisées | En continu, notamment lors de l'intégration d'un nouveau membre dans l'équipe | Reconduction de la mesure |
| Veiller à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées lors d'un processus de dotation. | Adapter, au besoin, les moyens d'évaluation en tenant compte des limitations fonctionnelles des personnes handicapées. | Nombre d'adaptations effectuées | Nous n'avons reçu en 2018-2019 aucune demande d'adaptation. | Reconduction de la mesure |



Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services

Obstacles anticipés ou identifiés : Les besoins particuliers des personnes handicapées peuvent être omis lors de l'achat ou de la location de biens ou services.

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisations | Suites à donner |
|--|---|--|----------------------|---------------------------|
| Prendre en considération, durant le processus d'approvisionnement lors de l'achat ou de la location de biens et services, de leur accessibilité aux personnes handicapées. | Sensibiliser l'équipe de l'environnement de travail aux achats et à l'approvisionnement accessible. | Nombre de membres de l'équipe sensibilisés et moyens utilisés. | En continu | Reconduction de la mesure |



Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés

Obstacles anticipés ou identifiés : Les employés de la Société peuvent avoir une méconnaissance des enjeux, obstacles et besoins des personnes handicapées.

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|---|---|--|--|---------------------------|
| Sensibiliser l'ensemble des employés à la <i>Journée internationale des personnes handicapées</i> . | Annonce dans l'intranet de la <i>Journée internationale des personnes handicapées</i> 2018. | Activité de communication effectuée | Diffusion d'une actualité sur l'intranet le 3 décembre 2018 | Reconduction de la mesure |
| Sensibiliser l'ensemble des employés à la <i>Semaine québécoise des personnes handicapées</i> . Sensibiliser les employés aux façons d'agir contre les préjugés et la discrimination envers les personnes handicapées. | Annonce dans l'intranet de la <i>Semaine québécoise des personnes handicapées</i> 2018. | Activité de communication effectuée | Diffusion d'un « bandeau » sur l'intranet de la Société | Reconduction de la mesure |
| Rendre accessible aux employés le plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet. | Annonce dans l'intranet de la mise en œuvre du plan d'action 2018-2019. | Diffusion du plan d'action dans l'intranet | Accessibilité du plan d'action en tout temps sur l'intranet. | Reconduction de la mesure |



PLAN D'ACTION 2019-2020

Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence

Obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité des centres d'affaires ou des postes de travail peut devenir un obstacle si elle ne répond pas aux besoins propres à une personne handicapée.

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|--|-------------|--|------------|
| Effectuer, au besoin, les améliorations et/ou adaptations pertinentes et raisonnables dans les centres d'affaires où la clientèle et les employés handicapés pourraient avoir des besoins particuliers. | Sensibiliser les propriétaires des immeubles aux problématiques d'accessibilité pour les personnes handicapées. | DET | Nombre et types de sensibilisation réalisés | En continu |
| | S'assurer que l'aménagement intérieur de nos centres d'affaires et les espaces de travail sont accessibles aux personnes handicapées. | DET DES | Nombre de modifications à l'aménagement intérieur et nombre de postes de travail adaptés suite aux recommandations | En continu |
| S'assurer que les personnes handicapées et l'équipe d'évacuation sont informées de la procédure et des mesures d'urgence. | <p>Informar les personnes handicapées embauchées de la procédure et des mesures d'urgence.</p> <p>Faire un rappel annuel des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie à tous les employés.</p> | DET | <p>Nombre de personnes handicapées embauchées qui ont été informées et moyens utilisés</p> <p>Diffusion d'un rappel annuel</p> | En continu |



Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet

Obstacles anticipés ou identifiés : L'accessibilité des documents, des services ou des mesures d'accommodement offerts au public peut faire l'objet d'une plainte si elle n'est pas adaptée aux besoins particuliers des personnes handicapées.

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|---|-------------|---|------------|
| Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public ou à la clientèle dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées. | Donner aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations qui sont fournis aux autres clients. | DPCC | Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles / Nombre de demandes | En continu |
| S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web dans le cadre de la refonte de nos sites en 2019-2020 | Intégrer les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web | DSNMC | Validation par l'entremise des rapports d'évaluation de performance Web | En continu |



Priorité 3 : Gestion des ressources humaines

Obstacles anticipés ou identifiés : Les personnes handicapées travaillant chez Investissement Québec représentent un faible pourcentage de l'effectif total.

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|---|-------------|--|------------|
| Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. | Sensibiliser l'équipe d'acquisition de talents aux caractéristiques d'un processus d'embauche inclusif. | DPEOAT | Nombre et types d'activités de sensibilisation réalisées | En continu |
| Veiller à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées lors de la tenue d'un processus de dotation. | Adapter, au besoin, les moyens d'évaluation aux limitations fonctionnelles des personnes handicapées. | DPEOAT | Nombre d'adaptations effectuées | En continu |



Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services

Obstacles anticipés ou identifiés : Les besoins particuliers des personnes handicapées peuvent être omis lors de l'achat ou de la location de biens ou services.

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|--|-------------|---|------------|
| Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées. | Lorsque nécessaire, tenir compte du critère d'accessibilité aux personnes handicapées dans le choix et l'achat de biens ou services. Sensibiliser les membres de l'équipe à l'importance de favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées. | DET | Nombre de membres de l'équipe sensibilisés et moyens utilisés | En continu |



Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés

Obstacles anticipés ou identifiés : Les employés de la Société peuvent avoir une méconnaissance des enjeux, obstacles et besoins des personnes handicapées.

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|--|---|----------------|--|-------------------|
| Sensibiliser les employés aux enjeux, obstacles et besoins des personnes handicapées. | Promouvoir les événements (<i>Journée internationale et Semaine québécoise des personnes handicapées</i>) auprès des employés par le biais d'activités de communication | DPEOAT DCDO | Activité de communication effectuée | Annuellement |
| Rendre accessible aux employés le plan d'action à l'égard des personnes handicapées dans l'intranet. | Annonce dans l'intranet de la mise en œuvre du plan d'action 2019-2020. | DPEOAT | Diffusion du plan d'action dans l'intranet | 30 septembre 2019 |



REDDITION DE COMPTES

Pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 mars 2019, aucune plainte n'a été reçue quant à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées et aucune demande particulière d'accommodement n'a été mise en place.

RESPONSABLE ET COLLABORATEURS DU PLAN D'ACTION

L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action à l'égard des personnes handicapées ont été faites en collaboration avec les personnes mentionnées ci-dessous :

Responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Jacques Gascon
Conseiller, rémunération globale
jacques.gascon@invest-quebec.com

Collaborateurs

Annie Pelchat
Directrice principale, Efficacité organisationnelle et acquisition de talents
annie.pelchat@invest-quebec.com

Benoît Verdon
Directeur, Environnement de travail
benoit.verdon@invest-quebec.com

Geneviève Dallaire
Conseillère spécialisée, stratégie et contenu
genevieve.dallaire@invest-quebec.com

APPROBATION ET DIFFUSION DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2020 a été adopté le 30 septembre 2019 par la Première vice-présidente, ressources humaines et communications internes, madame Marie Zakaïb, et mis en ligne sur le Web (intranet et Internet) le 4 octobre 2019.

Ce plan est accessible à tous les employés d'Investissement Québec dans l'intranet et au grand public sur le site Internet de la Société. Il est également disponible en médias adaptés sur demande.



MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Le responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées fera un suivi semestriel avec les différents responsables afin d'assurer la mise en place des mesures identifiées et avisera la vice-présidente aux ressources humaines et à l'administration de la progression du plan.

COORDONNÉES POUR JOINDRE UN REPRÉSENTANT DE L'ORGANISATION

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts par l'organisation aux personnes handicapées peuvent être adressés à monsieur Jacques Gascon au 514-876-9435, ou par courriel à jacques.gascon@invest-quebec.com.



1195, AVENUE LAVIGERIE
BUREAU 060 QUÉBEC (QUÉBEC) G1V 4N3

600, RUE DE LA GAUCHETIÈRE OUEST
BUREAU 1500 MONTRÉAL (QUÉBEC) H3B 4L8
1 866 870-0437

WWW.INVESTQUEBEC.COM

4 octobre 2019