

Plan d'action à l'égard
des personnes handicapées

Bilan 2024-2025

Plan d'action 2025-2027

Table des matières

Table des matières.....	2
Introduction	3
Investissement Québec et ses secteurs d'activité	4
Notre mission	4
Nos valeurs	4
Notre clientèle	4
Nos partenaires	5
Notre effectif	5
Répartition de l'effectif régulier par région administrative au 31 mars 2025	6
Représentativité des personnes handicapées.....	6
Engagement d'Investissement Québec à réduire les obstacles.....	6
Bilan des mesures prises au cours de l'année 2024-2025	7
Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence.....	7
Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet	9
Priorité 3 : Gestion des ressources humaines	10
Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services.....	13
Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés.....	14
Plan d'action 2025-2027	16
Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence.....	16
Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet	17
Priorité 3 : Gestion des ressources humaines	18
Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services.....	20
Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés.....	21
Reddition de comptes	23
Responsable et collaborateurs du plan d'action	23
Responsable et collaborateurs du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	23
Approbation et diffusion du plan d'action.....	24
Mise en œuvre du plan d'action	24
Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation	24

Introduction

La Société est fière de présenter son plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026, 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 son 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 2025-2027 se décline en deux volets :

- Le premier volet dresse la liste des mesures prises au cours de l'année 2024-2025 pour éliminer ou prévenir les obstacles que les personnes handicapées ou les employés qui utilisent les installations et les services de la Société peuvent rencontrer.
- Le deuxième volet traite des mesures retenues pour la période 2025-2027 en vue de faciliter l'intégration des personnes handicapées ou des employés 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 l'intégration des personnes handicapées dans le milieu de travail et ainsi la favoriser.

Investissement Québec et ses secteurs d'activité

Notre mission

La Société a prioritairement pour mission, tant dans ses activités propres que dans l'administration de programmes ou dans l'exécution de mandats que lui confie le gouvernement ou le ministre, de participer activement au développement économique du Québec conformément aux grandes orientations du gouvernement en la matière. Elle vise à stimuler l'innovation dans les entreprises, l'entrepreneuriat et le repreneuriat ainsi que la croissance des investissements et des exportations et à promouvoir notamment les emplois à haute valeur ajoutée dans toutes les régions du Québec.

Pour accomplir cette mission, la Société soutient le développement et la création des entreprises de toute taille par des services-conseils aux entrepreneurs et d'autres mesures d'accompagnement, notamment technologiques, ainsi que par des solutions financières adaptées et des investissements, et ce, en cherchant à présenter une offre complémentaire à celle de ses partenaires.

La Société a de plus pour mission de fournir au ministre l'appui nécessaire au Québec, ailleurs au Canada et à l'étranger, à la mise en œuvre des politiques, des stratégies de développement et des programmes qu'il établit ainsi que des autres mesures qu'il prend, notamment en matière de commerce et de prospection d'investissements étrangers.

La Société accomplit sa mission dans une perspective de développement durable en favorisant le respect de l'environnement et l'atteinte des objectifs du gouvernement en matière d'électrification de l'économie et de la lutte contre les changements climatiques.

Nos valeurs

Audace

Nous défendons les idées créatives et prenons les risques nécessaires pour innover.

Collaboration

Ensemble, nous trouvons des solutions et passons à l'action.

Engagement

Nous sommes ambitieux, nous nous investissons avec énergie, nous développons notre talent et le mettons au service de nos clients.

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
- Universités et autres centres de recherche

Notre effectif

Au 31 mars 2025, Investissement Québec comptait 1 210 employés permanents répartis dans ses 25 centres d'affaires situés au Québec et ses 16 centres d'affaires à l'étranger.

Répartition de l'effectif régulier par région administrative au 31 mars 2025

Région administrative	Nombre d'employés
01 — Bas-Saint-Laurent	14
02 — Saguenay–Lac-Saint-Jean	19
03 — Capitale-Nationale	346
04 — Mauricie	15
05 — Estrie	18
06 — Montréal	604
07 — Outaouais	8
08 — Abitibi-Témiscamingue	6
09 — Côte-Nord	6
10 — Nord-du-Québec	1
11 — Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3
12 — Chaudière-Appalaches	26
13 — Laval	25
14 — Lanaudière	22
15 — Laurentides	13
16 — Montérégie	41
17 — Centre-du-Québec	22
Hors Québec	21
Total	1 210

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 formulaire de déclaration volontaire, les personnes handicapées représentent 0,80 % de nos effectifs en date du 31 mars 2025.

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.

De plus, Investissement Québec déploie un plan d'action annuel en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Plusieurs initiatives du plan pour les personnes handicapées ont maintenant été intégrées au plan d'action annuel EDI, afin de faciliter le suivi et la mise en œuvre des actions. Un comité de suivi RH, composé de membres aux membres multidisciplinaires, a également été mis en place.

Bilan des mesures prises au cours de l'année 2024-2025

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 particularités entourant les besoins propres à une personne handicapée.

Objectifs	Mesures	Responsable	Indicateurs	État de la réalisation	Statut
Effectuer, au besoin, les améliorations et/ou les adaptations pertinentes et raisonnables dans les centres d'affaires où les employés et la clientèle handicapée pourraient avoir des besoins particuliers.	S'assurer que l'aménagement intérieur de nos centres d'affaires et les espaces de travail sont accessibles aux personnes handicapées.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de modifications à l'aménagement intérieur et nombre de postes de travail adaptés à la suite des recommandations.	Aucune demande n'a été réalisée. Tout le mobilier de bureau installé depuis 2022 respecte les normes d'ergonomie. Tous les écrans ont également des fonctionnalités d'accessibilité.	En continu
S'assurer que les employés à mobilité réduite et l'équipe d'évacuation sont informés des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie.	Informer les employés à mobilité réduite des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre d'employés handicapés qui sont informés et moyen utilisé. Transmission d'un courriel aux employés une fois par année.	Les plans de mesure d'urgence ont été mis à jour pour tous les sites d'IQ en 2024 et ils sont révisés annuellement. Le partage de la documentation est fait via l'Intranet et via un courriel d'information à tous les employés envoyer annuellement.	Révisions annuelles
	Faire un rappel annuel des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie à tous les employés. De plus, une formation sur le sujet est en développement et sera intégrée au parcours de formation des nouveaux employés.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Diffusion d'un rappel annuel	Le rappel annuel a été fait. Aussi, comme nouveauté, une formation sur les Mesures d'urgence qui traite des mesures d'évacuation a été déployée en mai 2024. Cette formation est incluse dans la formation obligatoire initiale des nouveaux employés.	En continu

Désigner annuellement des accompagnateurs et des remplaçants pour l'évacuation des personnes handicapées en cas d'urgence ou d'incendie.	Assurer annuellement l'identification de personnes responsables de l'accompagnement et de la diffusion de mesures d'accompagnement en cas d'urgence ou d'incendie.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Informier l'équipe d'évacuation et les personnes à mobilité réduite.	Lors du rappel annuel, les personnes nécessitant une assistance sont informées de la procédure d'évacuation.	En continu
Évaluer les postes de travail des personnes ayant des limitations physiques.	Poursuivre le processus d'évaluation des postes de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. Dès l'entrée en fonction, les nouveaux employés peuvent profiter du programme « Mon Espace à la maison ». Ce programme met à leur disposition une enveloppe budgétaire pour leur permettre d'émettre des demandes de remboursements liés à l'aménagement de leur espace de télétravail ainsi que pour la visite d'un ergonome à domicile, au besoin, pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes	Les demandes particulières sont étudiées au cas par cas, en collaboration avec les RH. Un billet médical est toutefois requis pour qu'une intervention sur un poste particulier soit effectuée. 4 demandes en ergonomie ont été traitées pour aménager le poste de travail (matériel informatique ou de bureau pour assurer l'ergonomie) à la suite d'une invalidité et à la réception d'un billet médical. De plus, l'équipe des technologies de l'information a ajouté quelques écrans de 32 po à haute résolution pour plusieurs postes de travail facilitant la lisibilité et la navigation. À noter que le programme « Mon Espace à la maison » offre aux employés un budget et la visite d'un ergonome, au besoin, à domicile pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	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	État de la réalisation	Statut
Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public ou à la clientèle dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées.	Offrir aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations que ceux fournis aux autres clients.	Direction, Marketing numérique	Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles/nombre de demandes	Aucune demande n'a été faite.	En continu
S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web (WCAG 2.0) dans le cadre de la refonte de nos sites en 2024-2025.	Intégrer progressivement les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web.	Direction, Marketing numérique	Fréquence et nature des ajustements effectués	En continu, par le partage de bonnes pratiques, de formations et de rapports ponctuels d'évaluation de la performance Web. Aucune demande n'a été faite.	En continu
	Sensibiliser sur l'accessibilité numérique de manière générale et former les équipes impliquées en fonction de leur rôle.	Direction Expérience client	Nombre de groupes formés/sensibilisés	2 groupes internes formés sur l'accessibilité numérique (les designers graphiques et le marketing numérique).	En continu
S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web dans le cadre de la phase 2 de notre intranet.	Intégrer les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web.	Direction, Communication internes	Fréquence des ajustements effectuée	La révision de la structure et de l'ergonomie de l'intranet est faite en continu.	En continu

Maintenir le registre de plainte et une personne responsable.	Maintenir le registre de plaintes et publier l'information.	Direction principale, Affaires juridiques et conformité	Nombre de plaintes	Aucune plainte faite.	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	État de la réalisation	Statut
Favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées.	Formaliser et uniformiser l'utilisation des outils inclusifs de recrutement et de sélection auprès de l'équipe d'acquisition de talents	Direction, Acquisition de talents	Assurer la révision des outils de recrutement Uniformiser les pratiques de recrutement auprès de chaque conseiller en acquisition de talents	Ajout de bonnes pratiques dans le canevas d'entrevue. Uniformisation des pratiques inclusives en acquisition de talents. Partage de bonnes pratiques à l'équipe acquisition de talents.	Complété
	Informar les gestionnaires des mesures d'accommodement possibles pour les personnes handicapées et favoriser celles-ci lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail).	Direction, Acquisition de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre et nature d'accompagnements effectués	Aucune demande n'a été formulée. Ajout, dans tous les affichages de poste, la phrase suivante : <i>Dans la mesure du possible, les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.</i>	En continu

Veiller à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées lors d'un processus de dotation.	Au besoin, adapter les moyens d'évaluation en tenant compte des limitations fonctionnelles des personnes handicapées.	Direction, Acquisition de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre d'adaptations effectuées	Aucune demande n'a été formulée.	En continu
Sensibiliser les gestionnaires aux pratiques inclusives de recrutement et de sélection pour limiter les biais cognitifs lors du processus.	Offrir du coaching et de la formation sur mesure au gestionnaire dans le processus de recrutement et de sélection pour les sensibiliser aux biais propres au processus de recrutement et de sélection.	Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Offrir du coaching pour chaque processus de recrutement effectué	Développement d'une formation sur les bonnes pratiques inclusives et sensibiliser sur les biais inconscients lors du processus de recrutement.	Déploiement en 2025-2026
	Offrir des outils supplémentaires à l'équipe d'acquisition de talents et aux partenaires d'affaires en RH, en utilisant les meilleures pratiques d'un organisme spécialisé, pour bonifier leur accompagnement auprès des gestionnaires en termes de recrutement inclusif et d'intégration.	Direction, Développement organisationnel Direction, Acquisition de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre d'outils développés	Aucun outil n'a été développé. Cependant, nous avons eu plusieurs discussions et partages de bonnes pratiques avec un organisme en employabilité pour les personnes handicapées (L'étape) pour comprendre la réalité de ces personnes à intégrer le marché de l'emploi. Une publication a été faite par un employé handicapé à l'interne qui partage des conseils pour accommoder des personnes handicapées dans le milieu de travail et lors du recrutement.	En continu

Offrir, au besoin, des activités de perfectionnement aux employés handicapés (ex.: formations techniques).	Offrir des formations techniques qui pourraient favoriser une utilisation efficace des équipements et des logiciels mis à leur disposition dans le cadre d'un processus d'adaptation.	Gestionnaires Direction, Développement organisationnel	Nombre et types de formations offertes	Aucune demande n'a été formulée.	En continu
Déployer le plan d'action 24-25 en matière d'équité, diversité et inclusion	Réaliser les activités prévues au plan d'action	Direction, Développement organisationnel	Suivre la dimension « Équité, diversité et inclusion » dans le sondage annuel d'engagement	Le sondage a été réalisé. À la suite du sondage, nous avons fait plusieurs initiatives (intégrées dans le plan EDI 2024-2025) en lien avec les résultats, par exemple : Préparation d'une capsule et d'une formation sur les microagressions, les biais inconscients et la sécurité psychologique. Poursuite des initiatives du calendrier EDI.	Annuellement

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	État de la réalisation	Statut
Favoriser l'achat ou la location de biens et de services accessibles aux personnes handicapées.	Lorsque nécessaire, tenir compte dans le choix et l'achat de biens ou de services des critères d'accessibilité aux personnes handicapées. 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.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de membres de l'équipe sensibilisés et moyens utilisés	Les membres étant déjà sensibilisé, puisque 100% du mobilier de travail acquis par l'organisation a été adapté en fonction des besoins exprimés par les équipes en matière d'accessibilité.	En continu
Lors de l'entrée en fonction d'une personne handicapée, évaluer le poste de travail et faire l'achat ou la location des outils et du matériel nécessaire pour l'accomplissement du travail de l'employé.	Poursuivre le processus d'évaluation du poste de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. Dès l'entrée en fonction, les nouveaux employés peuvent profiter du programme « Mon Espace à la maison ». Ce programme met à leur disposition une enveloppe budgétaire pour leur permettre d'émettre des demandes de remboursements liés à l'aménagement de leur espace de télétravail ainsi que pour la visite d'un ergonome à domicile, au besoin, pour aménager leur espace	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes	Aucune demande n'a été formulée en ce sens, mais le cas échéant, un poste de travail ergonomique serait installé pour répondre aux besoins spécifiques de l'employé. À noter que le programme « Mon Espace à la maison », disponible dès l'entrée en fonction, offre aux employés un budget et la visite d'un ergonome, au besoin, à domicile pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	En continu

	de travail en fonction de leurs besoins.				
--	--	--	--	--	--

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	État de la réalisation	Statut
Sensibiliser les employés aux enjeux, obstacles et besoins des personnes handicapées.	Promouvoir les événements tels que la Journée internationale et la Semaine québécoise des personnes handicapées auprès des employés par des activités de communication. Dans le cadre du calendrier EDI 2024, il est prévu de souligner plus particulièrement la Journée internationale des personnes handicapées (via l'intranet ou une capsule vidéo). Consulter un organisme spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou une personne en situation de handicap afin de nous accompagner dans la sensibilisation des employés.	Direction, Développement organisationnel	Activité de communication effectuée	Nous avons eu plusieurs discussions et partages de bonnes pratiques avec un organisme (L'étape) pour comprendre la réalité des personnes handicapées à intégrer le marché de l'emploi. À la suite de ces rencontres, une publication a été faite par un employé handicapé à l'interne qui partage des conseils pour accommoder des personnes handicapées dans le milieu de travail et lors du recrutement. Cette publication compte plus de 300 vues.	En continu
Rendre accessible aux employés le plan d'action à l'égard des	Annoncer dans l'intranet la mise en œuvre du plan d'action 2024-2025	Direction, Développement organisationnel	Diffusion du plan d'action dans l'intranet	Diffusion du plan d'action dans l'intranet en octobre 2024.	Annuellement

personnes handicapées via l'intranet.					
Sensibiliser et informer les employés aux principes et enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion	Veiller à la complétion de la formation obligatoire expliquant la politique EDI mise en place à l'interne. Encourager les employés à compléter les formations portant sur les biais inconscients et sur comment tenir des rencontres inclusives. Offrir des conférences et webinaires aux employés tout au long de l'année sur divers sujets pour les sensibiliser aux principes d'EDI.	Direction, Développement organisationnel	Nombre d'employés ayant complété la formation obligatoire Nombre d'employés ayant complété les formations Nombre d'employés ayant participé aux activités	Suite à la relance, le taux de participation à la formation sur la politique EDI : 70% (847 personnes). Puisque la formation des biais inconscients est très longue, nous allons travailler sur une formation plus courte qui aborde : les biais inconscients, les microagressions et la sécurité psychologique. Plusieurs mécanismes ont été mis en place pour mesurer le taux de participation aux formations et activités : plusieurs actualités intranet ont été publiées pour sensibiliser les employés à l'EDI. En moyenne, nous avons obtenu plus de 380 vues.	Complété

Plan d'action 2025-2027

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 particularités entourant les besoins propres à une personne handicapée.

Objectifs	Mesures	Responsable	Indicateurs	Échéancier
Effectuer, au besoin, les améliorations et/ou les adaptations pertinentes et raisonnables dans les centres d'affaires où les employés et la clientèle handicapée pourraient avoir des besoins particuliers.	S'assurer que l'aménagement intérieur de nos centres d'affaires et les espaces de travail sont accessibles aux personnes handicapées.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de modifications à l'aménagement intérieur et nombre de postes de travail adaptés.	En continu
Évaluer les postes de travail des personnes ayant des limitations physiques.	Poursuivre le processus d'évaluation des postes de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. Dès l'entrée en fonction, les nouveaux employés peuvent profiter du programme « Mon Espace à la maison ». Ce programme met à leur disposition une enveloppe budgétaire pour leur permettre d'émettre des demandes de remboursements liés à l'aménagement de leur espace de télétravail ainsi que pour la visite d'un ergonomiste à domicile, au besoin, pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	En continu
S'assurer que les employés à mobilité réduite et l'équipe d'évacuation sont informés des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie.	Faire un rappel des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie à tous les employés.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Informé et rappeler à tous les employés via une communication incluant : - La procédure d'urgence via la capsule de formation	En continu

Informar annuellement des accompagnateurs pour l'évacuation des personnes handicapées en cas d'urgence ou d'incendie.	Assurer la visibilité de l'équipe Environnement de travail et gestion immobilière, qui sont responsables de l'accompagnement en cas d'urgence ou d'incendie.		- La procédure d'urgence pour les personnes handicapées et qui ont besoin d'assistance - Des membres de l'équipe de coordination des mesures d'urgence	
---	--	--	---	--

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	Échéancier
Fournir, sur demande, les documents informatifs destinés au grand public ou à la clientèle dans des modes adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées.	Offrir aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations que ceux fournis aux autres clients.	Direction Marketing numérique	Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles/nombre de demandes.	En continu
S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web (WCAG 2.0) dans le cadre de la refonte de nos sites.	Intégrer progressivement les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web.	Direction Marketing numérique	Fréquence et nature des ajustements effectués.	En continu
	Sensibiliser sur l'accessibilité numérique de manière générale et former les équipes impliquées en fonction de leur rôle.	Direction Expérience client	Nombre de groupes formés/sensibilisés.	31 mars 2027

S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web dans le cadre de la phase 2 de notre intranet.	Intégrer les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web.	Direction, Communications internes	Ajustement et mise à jour de l'intranet selon les standards sur l'accessibilité des sites Web.	31 mars 2027
Maintenir le registre de plainte et une personne responsable.	Maintenir le registre de plaintes et publier l'information.	Direction principale, Bureau de la conformité, de l'ombudsman et de la gouvernance	Nombre de plaintes.	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.	Créer un répertoire d'organismes d'employabilité (y compris pour les personnes handicapées) pour faire la promotion d'Investissement Québec comme employeur en leur présentant la mission de l'organisation et en leur fournissant des outils concrets et des astuces pour faciliter le recrutement.	Direction, Acquisition de talents	Nombre d'organismes rencontrés et nombre de participants à la présentation.	En continu
	Informar les gestionnaires des mesures d'accommodement possibles pour les personnes handicapées et favoriser celles-ci	Direction, Acquisition de talents	Nombre et nature d'accompagnements effectués.	En continu

	lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail).	Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets		
Veiller à ce que les moyens d'évaluation soient adaptés aux besoins particuliers des personnes handicapées lors d'un processus de dotation.	Au besoin, adapter les moyens d'évaluation en tenant compte des limitations fonctionnelles des personnes handicapées.	Direction, Acquisition de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre d'adaptations effectuées.	En continu
Sensibiliser les gestionnaires aux pratiques inclusives de recrutement et de sélection pour limiter les biais cognitifs lors du processus.	Offrir du coaching et de la formation sur mesure au gestionnaire dans le processus de recrutement et de sélection pour les sensibiliser aux biais propres au processus de recrutement et de sélection.	Direction, Acquisition de talents	Assurer d'offrir du coaching pour chaque processus de recrutement effectué.	En continu
	Former et sensibiliser les gestionnaires aux bonnes pratiques inclusives de recrutements et aux biais inconscients.	Direction, Acquisition de talents	Taux de participation à la formation.	31 mars 2027
Offrir, au besoin, des activités de perfectionnement aux employés handicapés (ex.: formations techniques).	Sur demande, offrir des formations techniques qui pourraient favoriser une utilisation efficace des équipements et des logiciels mis à leur disposition dans le cadre d'un processus d'adaptation.	Gestionnaires Direction, Développement organisationnel	Nombre de demandes.	En continu

Déployer le plan d'action annuel en matière d'équité, diversité et inclusion	Réaliser les activités prévues au plan d'action	Direction, Développement organisationnel	Réaliser le sondage d'engagement pour suivre l'indice EDI. Tous les employés sont consultés via le sondage d'engagement, incluant les personnes handicapées. Réaliser les actions du plan d'action EDI en lien avec les résultats du sondage d'engagement.	31 mars 2026 31 mars 2027
--	---	--	---	----------------------------------

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 dans le choix et l'achat de biens ou de services des critères d'accessibilité aux personnes handicapées.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	En continu
Lors de l'entrée en fonction d'une personne handicapée, évaluer le poste de travail et faire l'achat ou la location des outils et du matériel nécessaire pour l'accomplissement du travail de l'employé.	Poursuivre le processus d'évaluation du poste de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. Poursuivre l'offre du programme aux employés « Mon Espace à la maison », qui met à leur disposition une enveloppe budgétaire pour leur permettre d'émettre des demandes de remboursements liés à l'aménagement de leur espace de télétravail ainsi que pour la visite d'un ergonome à domicile pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	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	Échéancier
Sensibiliser les employés aux enjeux, obstacles et besoins des personnes handicapées.	Promouvoir les événements tels que la Journée internationale et la Semaine québécoise des personnes handicapées auprès des employés par des activités de communication. Consulter un organisme spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap ou une personne en situation de handicap afin de nous accompagner dans la sensibilisation des employés.	Direction, Développement organisationnel	Nombre de vues et de participants aux initiatives de sensibilisation.	Annuellement
Rendre accessible aux employés le plan d'action à l'égard des personnes handicapées via l'intranet.	Annoncer dans l'intranet la mise en œuvre du plan d'action 2025-2027.	Direction, Développement organisationnel	Diffusion du plan d'action dans l'intranet.	Annuellement
Sensibiliser et informer les employés aux principes et enjeux liés à l'équité, la diversité et l'inclusion	Veiller à la complétion de la formation obligatoire expliquant la politique EDI mise en place à l'interne. Déployer une capsule de formation et une formation sur les microagressions, les biais inconscients et la sécurité psychologique.	Direction, Développement organisationnel	Nombre d'employés ayant complété la formation obligatoire. Nombre d'employés ayant complété les formations. Nombre d'employés ayant participé aux activités.	31 mars 2026

	Offrir des conférences et webinaires aux employés tout au long de l'année sur divers sujets pour les sensibiliser aux principes d'EDI.			
--	--	--	--	--

Reddition de comptes

Dans la période comprise entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, aucune plainte n'a été reçue quant à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées et aucune mesure 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 et collaborateurs du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Marie-Pier Bérubé

Vice-présidente, Talents et relations employés

MariePier.Berube@invest-quebec.com

Kalina Chibok

Directrice, Expérience employé et attraction de talents

Kalina.Chibok@invest-quebec.com

Claudine Marinier

Directrice, Environnement de travail et gestion immobilière

claudine.marinier@invest-quebec.com

Isabelle Tchoulack

Directrice, Expérience client

Isabelle.Tchoulack@invest-quebec.com

Geneviève Dallaire

Conseillère spécialisée, Stratégie de contenu

genevieve.dallaire@invest-quebec.com

Pierre-Étienne Boutin

Conseiller, Analytique et gouvernance des données RH, Ressources humaines

pierre-etienne.boutin@invest-quebec.com

Arianne Graveline

Conseillère, Développement organisationnel

arianne.graveline@invest-quebec.com

Veronica Pérez

Conseillère principale, Développement organisationnel

Veronica.perez@invest-quebec.com

Approbation et diffusion du plan d'action

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2027 a été adopté le 12 août 2025 par la Première vice-présidente, ressources humaines et communications internes, madame Marie Zakaïb, et mis en ligne sur le Web (intranet et internet) en août 2025.

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 fera part à la Première vice-présidente aux ressources humaines et aux communications internes 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 madame Marie-Pier Bérubé au 514 876-9414, ou par courriel à MariePier.Berube@invest-quebec.com



Édifice Iberville 1, 1195, avenue Lavigerie, bureau 060
Québec (Québec) G1V 4N3

1001, boulevard Robert-Bourassa
Bureau 1000, Montréal (Québec) H3B 4L4
1 866 870-0437

www.investquebec.com