

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2027

Bilan 2025-2026

Mise à jour 2026-2027



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 2026	6
Représentativité des personnes handicapées.....	6
Engagement d'Investissement Québec à réduire les obstacles	6
Bilan des mesures prises au cours de l'année 2025-2026.....	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	11
Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services.....	13
Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés.....	15
Plan d'action 2025-2027	17
Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence	17
Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet.....	18
Priorité 3 : Gestion des ressources humaines	20
Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services.....	22
Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés.....	23
Reddition de comptes	24
Responsable et collaborateurs du plan d'action	24
Responsable et collaborateurs du plan d'action à l'égard des personnes handicapées	24
Approbation et diffusion du plan d'action.....	25
Mise en œuvre du plan d'action.....	25
Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation	25

Introduction

La Société est fière de présenter la mise à jour 2026-2027 de son plan d'action à l'égard des personnes handicapées pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2027, 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 ».

La mise à jour 2026-2027 du 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 2025-2026 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 et les mises à jour si applicables, 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 2026, Investissement Québec comptait 1 210 employés permanents répartis dans ses 24 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 2026

Région administrative	Nombre d'employés
01 — Bas-Saint-Laurent	15
02 — Saguenay–Lac-Saint-Jean	20
03 — Capitale-Nationale	323
04 — Mauricie	14
05 — Estrie	15
06 — Montréal	630
07 — Outaouais	10
08 — Abitibi-Témiscamingue	6
09 — Côte-Nord	6
10 — Nord-du-Québec	1
11 — Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2
12 — Chaudière-Appalaches	25
13 — Laval	26
14 — Lanaudière	21
15 — Laurentides	12
16 — Montérégie	38
17 — Centre-du-Québec	23
Hors Québec	23
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 0,70 % de nos effectifs en date du 31 mars 2026.

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.

Bilan des mesures prises au cours de l'année 2025-2026

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 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.	Aucun projet de réaménagement réalisé en 2025-2026 nécessitant des correctifs au niveau accessibilité universelle.	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 « Mieux-être et mobilité »¹. Ce programme met à leur disposition une enveloppe	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	Aucune demande reçue	En continu

¹ Le programme « Mieux-être et mobilité » est en vigueur depuis mai 2026. Ce programme comprend les mêmes inclusions que l'ancien programme « Mon espace à la maison » en plus d'inclure un autre programme de santé et développement durable.

	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.				
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 - 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	Le rappel annuel a été envoyé par courriel et via une communication intranet en septembre 2025. Ce rappel incluait : la procédure d'urgence, l'équipe responsable et la procédure d'évacuation pour les personnes enceintes et à mobilité réduite.	En continu
Informé 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.				

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 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 de croissance	Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles/nombre de demandes.	Aucune demande n'a été reçue.	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 de croissance	Fréquence et nature des ajustements effectuées.	La refonte des sites local et international a été faite. Le site vise à respecter les <i>Standard sur l'accessibilité des sites Web du gouvernement du Québec (SGQRI 008-03)</i> , basé sur les <i>Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1, niveau AA</i> . Dans une approche d'amélioration continue, une veille des bonnes pratiques est effectuée et la performance des pages web est monitorée via l'outil SEMrush.	En continu
	Sensibiliser sur l'accessibilité numérique de manière générale et former	Direction Expérience client et Communications internes	Nombre de groupes formés/sensibilisés.	Les équipes en charge de la refonte des sites local et international ont intégré des	31 mars 2027

	les équipes impliquées en fonction de leur rôle.			critères d'accessibilité dans l'appel d'offres.	
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, Expérience client et Communications internes	Ajustement et mise à jour de l'intranet selon les standards sur l'accessibilité des sites Web.	L'intranet SharePoint respecte, de base, les standards l'accessibilité (WCAG) : - Les menus et boutons standards peuvent être parcourus sans souris. - Les composants natifs incluent les balises nécessaires (comme les attributs ARIA) pour les personnes malvoyantes.	31 mars 2027
Maintenir le registre de plainte et une personne responsable.	Maintenir le registre de plaintes et publier l'information.	Directrice, Protection des renseignements personnels, accès à l'information et ombudsman	Nombre de plaintes.	Aucune plainte n'a été reçue.	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 réalisation	Statut
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, Expérience employé et attraction de talents	Nombre d'organismes rencontrés et nombre de participants à la présentation.	Un répertoire d'organismes d'employabilité a été créé. Une rencontre avec une vingtaine d'intervenants a eu lieu en octobre 2025.	En continu
	Informar les gestionnaires des mesures d'accommodement possibles pour les personnes handicapées et favoriser celles-ci lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail).	Direction, Expérience employé et attraction de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre et nature d'accompagnements effectués.	Aucune demande reçue.	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, Expérience employé et attraction de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre d'adaptations effectuées.	Aucune demande reçue.	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, Expérience employé et attraction de talents	Assurer d'offrir du coaching pour chaque processus de recrutement effectué.	Une représentante de l'équipe d'acquisition de talent a participé à la formation : <i>Embaucher des personnes en situation de handicap : enjeux et solutions</i> donnée par l'ordre des CRHA en février 2026.	En continu
	Former et sensibiliser les gestionnaires aux bonnes pratiques inclusives de recrutements et aux biais inconscients.	Direction, Expérience employé et attraction de talents	Taux de participation à la formation.	Une formation a été donnée en février 2026 par l'équipe acquisition de talent : 81 gestionnaires participants sur 144.	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	Gestionnaires Direction, Expérience employé et attraction de talents	Nombre de demandes.	En date du 31 mars 2026 : Aucune demande reçue.	En continu

	d'un processus d'adaptation.				
Déployer le plan d'action annuel en matière d'équité, diversité et inclusion	Réaliser les activités prévues au plan d'action	Direction, Expérience employé et attraction de talents	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.	Sondage 2026 réalisé. Le plan d'action EDI 2026-2027 a comme objectif d'augmenter la représentativité de différents groupes. Mise en place d'un profil de compétences en leadership pour les gestionnaires, dont des comportements d'inclusion.	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	État de 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.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	Selon la demande, en collaboration avec le Centre de services ressources humaines. Aucune demande reçue.	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 « Mieux-être et mobilité »² 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 ergonomiste à domicile pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	Selon la demande, en collaboration avec le Centre de services ressources humaines. Aucune demande reçue.	En continu
---	---	---	----------------------------	--	-------------------

² Le programme « Mieux-être et mobilité » est en vigueur depuis mai 2026. Ce programme comprend les mêmes inclusions que l'ancien programme « Mon espace à la maison » en plus d'inclure un autre programme de santé et développement durable.

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 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. 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, Expérience employé et attraction de talents	Nombre de vues et de participants aux initiatives de sensibilisation. Nombre de rencontres avec un organisme.	Publication sur l'intranet le 3 décembre 2025 pour la Journée internationale des personnes handicapées intitulée : <i>IQ accompagne des entreprises qui font la différence auprès des personnes handicapées</i> (252 vues 15 mentions J'aime) Une première discussion avec des experts a eu lieu en préparation de conférences sur la neurodiversité.	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, Expérience employé et attraction de talents	Diffusion du plan d'action dans l'intranet.	Le plan d'action 2025-2027 est disponible sur la page Équité, Diversité et inclusion de l'intranet depuis août 2025.	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. Offrir des conférences et webinaires aux employés tout au long de l'année sur divers sujets pour les sensibiliser aux principes d'EDI.	Direction, Expérience employé et attraction de talents	Nombre d'employés ayant complété la formation obligatoire. Nombre d'employés ayant complété les formations. Nombre d'employés ayant participé aux activités.	La formation <i>Politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au travail</i> est terminée à 97%. La capsule de formation sur les microagressions, les biais inconscients et la sécurité psychologique a été déployée en juin 2025 avec un taux de participation de 90%. Une conférence sur les mêmes thématiques a été déployée en avril 2025 avec plus de 500 participants. Une conférence sur les différences générationnelles a eu lieu en février 2026 avec plus de 400 participants. Des conférences pour le mois de la Fierté et la neurodiversité au travail sont planifiées pour 2026-2027.	31 mars 2026
---	---	---	---	---	---------------------

Plan d'action 2025-2027

Mise à jour 2026-2027

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 « Mieux-être et mobilité »³. 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,	Direction, Environnement de travail et gestion immobilière	Nombre de demandes.	En continu

³ Le programme « Mieux-être et mobilité » est en vigueur depuis mai 2026. Ce programme comprend les mêmes inclusions que l'ancien programme « Mon espace à la maison » en plus d'inclure un autre programme de santé et développement durable.

	pour aménager leur espace de travail en fonction de leurs besoins.			
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	Informer et rappeler à tous les employés via une communication incluant : - La procédure d'urgence via la capsule de formation - 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	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.			

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 de croissance	Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles/nombre de demandes.	En continu
Les sites web d'Investissement Québec visent à respecter les exigences du <i>Standard sur</i>	Afin de favoriser l'accessibilité de nos sites web, nous prenons en compte les principes d'accessibilité numérique lors de la conception	Direction Marketing de croissance	Fréquence et nature des ajustements effectués.	En continu

<i>l'accessibilité des sites Web du gouvernement du Québec (SGQRI 008-03), basé sur les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1, niveau AA.</i> Cet engagement s'inscrit dans notre volonté d'offrir une expérience numérique inclusive, conviviale et cohérente avec les meilleures pratiques en accessibilité.	et de l'évolution de ses contenus et fonctionnalités, notamment en ce qui concerne: • la structuration claire et logique de l'information • la lisibilité du contenu et le contraste des éléments visuels • la cohérence de la navigation • l'utilisation de descriptions textuelles lorsque requises L'accessibilité est intégrée dans une démarche d'amélioration continue des sites.			
	Sensibiliser sur l'accessibilité numérique de manière générale et former les équipes impliquées en fonction de leur rôle.	Direction Expérience client et Communications internes	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, Expérience client et 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.	Directrice, Protection des renseignements personnels, accès à l'information et ombudsman	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	Échéancier
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, Expérience employé et attraction 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 lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail).	Direction, Expérience employé et attraction de talents Direction principale, Partenaires d'affaires en RH et projets	Nombre et nature d'accompagnements effectués.	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, Expérience employé et attraction 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	Offrir du coaching et de la formation sur mesure au gestionnaire dans le processus de recrutement et de sélection pour les sensibiliser	Direction, Expérience employé et attraction de talents	Assurer d'offrir du coaching pour chaque processus de recrutement effectué.	En continu

limiter les biais cognitifs lors du processus.	aux biais propres au processus de recrutement et de sélection.			
	Former et sensibiliser les gestionnaires aux bonnes pratiques inclusives de recrutements et aux biais inconscients.	Direction, Expérience employé et attraction 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, Expérience employé et attraction de talents	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, Expérience employé et attraction de talents	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	Échéancier
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 « Mieux-être et mobilité »⁴, 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

⁴ Le programme « Mieux-être et mobilité » est en vigueur depuis mai 2026. Ce programme comprend les mêmes inclusions que l'ancien programme « Mon espace à la maison » en plus d'inclure un autre programme de santé et développement durable.

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, Expérience employé et attraction de talents	Nombre de vues et de participants aux initiatives de sensibilisation. Nombre de rencontres avec un organisme.	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, Expérience employé et attraction de talents	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. Offrir des conférences et webinaires aux employés tout au long de l'année sur divers sujets pour les sensibiliser aux principes d'EDI.	Direction, Expérience employé et attraction de talents	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

Reddition de comptes

Dans la période comprise entre le 1^{er} avril 2025 et le 31 mars 2026, 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

Julie Godin

Directrice, Expérience client et Communications internes

Julie.Godin@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

Raphaëlle Berthiaume

Conseillère, Développement organisationnel
arianne.graveline@invest-quebec.com

Approbation et diffusion du plan d'action

Le bilan 2025-2026 et la mise à jour 2026-2027 du plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025-2027 a été adopté le 5 août 2026 par la Première vice-présidente Ressources humaines et communications, madame Marie Zakaïb, et sera mis en ligne sur le Web (intranet et internet).

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 Ressources humaines et communications 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