



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Bilan 2020-2021 **Plan d'action 2021-2022**

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 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 2021 | 6 |
| Représentativité des personnes handicapées..... | 6 |
| Engagement d'Investissement Québec à réduire les obstacles..... | 6 |
| Bilan des mesures prises au cours de l'année 2020-2021 | 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..... | 11 |
| Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés..... | 12 |
| Plan d'action 2021-2022 | 13 |
| Priorité 1 : Accessibilité des centres d'affaires et mesures d'urgence..... | 13 |
| Priorité 2 : Accessibilité de l'information générale et du site Internet..... | 15 |
| Priorité 3 : Gestion des ressources humaines..... | 16 |
| Priorité 4 : Approvisionnement en biens et en services..... | 18 |
| Priorité 5 : Diffusion et sensibilisation des employés..... | 19 |
| Reddition de comptes | 20 |
| Responsable et collaborateurs du plan d'action | 20 |
| Responsable du plan d'action à l'égard des personnes handicapées..... | 20 |
| Approbation et diffusion du plan d'action | 21 |
| Mise en œuvre du plan d'action | 21 |
| Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation | 21 |

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 2021 au 31 mars 2022, 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 2021-2022 se décline en deux volets :

- Le premier volet dresse la liste des mesures prises au cours de l'année 2020-2021 pour éliminer ou prévenir les obstacles que peuvent rencontrer les personnes handicapées ou les employés 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 2021-2022 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 2021, Investissement Québec comptait 1 022 employés permanents répartis dans ses 17 centres d'affaires situés au Québec et ses 10 centres d'affaires à l'étranger.

Répartition de l'effectif régulier par région administrative au 31 mars 2021

| Région administrative | Nombre d'employés |
|------------------------------------|-------------------|
| 01 — Bas-Saint-Laurent | 14 |
| 02 — Saguenay–Lac-Saint-Jean | 18 |
| 03 — Capitale-Nationale | 338 |
| 04 — Mauricie | 7 |
| 05 — Estrie | 14 |
| 06 — Montréal | 436 |
| 07 — Outaouais | 7 |
| 08 — Abitibi-Témiscamingue | 8 |
| 09 — Côte-Nord | 6 |
| 11 — Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 5 |
| 12 — Chaudière-Appalaches | 19 |
| 13 — Laval | 16 |
| 14 — Lanaudière | 10 |
| 15 — Laurentides | 15 |
| 16 — Montérégie | 82 |
| 17 — Centre-du-Québec | 18 |
| Hors Québec | 9 |
| Total | 1 022 |

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 0,7 % de nos effectifs en date du 31 mars 2021.

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 2020-2021

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 | Indicateurs | État de réalisation | Suites à donner |
|---|---|---|---|---------------------------|
| 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. | Sensibiliser les propriétaires des immeubles aux problématiques d'accessibilité que connaissent les personnes handicapées. | Nombre et types de sensibilisation réalisés | 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 suite aux recommandations. | En continu. Notre ergonome est disponible pour répondre aux demandes éventuelles. | Reconduction de la mesure |

| Objectifs | Mesures | Indicateurs | État de réalisation | Suite à donner |
|---|--|--|---|---------------------------|
| S'assurer que les employés handicapés et l'équipe d'évacuation sont informés des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie. | Informier le personnel handicapé des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie. | Nombre de personnes handicapées embauchées informées et moyen utilisé. Transmission d'un courriel aux employés une fois par année. | En continu | Reconduction de la mesure |
| | Faire un rappel annuel des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie à tous les employés. | Diffusion d'un rappel | Pour l'année 2020-2021, il n'a pas été possible de répondre à cet objectif, puisque la majorité des effectifs était en télétravail étant donné la pandémie. | Reconduction de la mesure |
| 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. | Informier l'équipe d'évacuation et le personnel handicapé. | Pour l'année 2020-2021, il n'a pas été possible de répondre à cet objectif, puisque la majorité des effectifs était en télétravail étant donné la pandémie. | Reconduction de la mesure |
| Sensibiliser les employés-réceptionnistes des centres d'affaires à l'accueil des personnes handicapées et aux services qui leur sont disponibles. | Produire un document de support pour informer les employés-réceptionnistes des centres d'affaires | Production et diffusion d'un document de support | Le document de support a été produit et diffusé aux employés-réceptionnistes des centres d'affaires. | Reconduction de la mesure |
| Évaluer les postes de travail des personnes handicapées. | Mettre en place un processus d'évaluation des postes de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. | Processus mis en place | En continu | Reconduction de la mesure |

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 | Suite 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. | Offrir aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations que ceux fournis aux autres clients. | Nombre de documents adaptés ou rendus disponibles/Nombre de demandes | Aucune demande n'a été formulée. | Reconduction de la mesure |
| S'assurer du respect des standards sur l'accessibilité des sites Web dans le cadre de la refonte de nos sites en 2020-2021. | Intégrer les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web. | Nombre de moyens de sensibilisation utilisés | En continu par le partage de bonnes pratiques et de rapports ponctuels d'évaluation de la performance Web | Reconduction de la mesure |
| Mettre en place un registre de plaintes et nommer une personne responsable en cas de plainte. | Mettre en place un registre de plaintes et publier l'information. | Nombre de plaintes reçues | Le registre a été mis en place et une personne responsable en cas de plainte a été nommée. Aucune plainte n'a été formulée. | Reconduction de la mesure |

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 | Indicateurs | État de réalisation | Suite à donner |
|--|---|---|----------------------------------|---------------------------|
| 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 | Aucune demande n'a été formulée. | Reconduction de la mesure |
| Sensibiliser les gestionnaires aux mesures d'accommodement pour les personnes handicapées et favoriser celles-ci lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail). | Sensibiliser les gestionnaires aux besoins particuliers des personnes handicapées. | Nombre et types de mesures d'accommodement réalisés | Aucune demande n'a été formulée. | Reconduction de la mesure |
| 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. | Nombre et types de formations offertes | Aucune demande n'a été formulée. | 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 réalisation | Suite à donner |
|---|---|---|----------------------------------|---------------------------|
| 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. | Nombre de membres de l'équipe sensibilisés et moyens utilisés | En continu | Reconduction de la mesure |
| 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 nécessaires 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. | Nombre de demandes | Aucune demande n'a été formulée. | 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 | Suite à donner |
|---|---|--|---|---------------------------|
| 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. | Activité de communication réalisée | Diffusion d'actualités dans l'intranet de la Société. | Reconduction de la mesure |
| Rendre accessible aux employés le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées par l'intranet. | Annoncer dans l'intranet la mise en œuvre du Plan d'action 2020-2021 | Diffusion du Plan d'action dans l'intranet | Accessibilité du Plan d'action en tout temps dans l'intranet. | Reconduction de la mesure |

Plan d'action 2021-2022

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 | Échéances |
|---|---|-------------------------------------|--|--------------|
| 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. | Sensibiliser les propriétaires des immeubles aux problématiques d'accessibilité que connaissent les personnes handicapées. | Direction, Environnement de travail | 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. | Direction, Environnement de travail | Nombre de modifications à l'aménagement intérieur et nombre de postes de travail adaptés suite aux recommandations | En continu |
| S'assurer que les employés handicapés et l'équipe d'évacuation sont informés des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie. | Informé le personnel handicapé des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie. | Direction, Environnement de travail | Nombre d'employés handicapés qui sont informés et moyen utilisé | En continu |
| | Faire un rappel annuel des mesures d'urgence et de la procédure en cas d'incendie à tous les employés. | | Diffusion d'un rappel annuel | 31 mars 2022 |

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|--|-------------------------------------|--|----------------------------|
| 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 | À déterminer, selon le statut pandémique. | En continu |
| Sensibiliser les employés-réceptionnistes des centres d'affaires à l'accueil des personnes handicapées et aux services qui leur sont disponibles. | S'assurer que le document de support pour informer les employés-réceptionnistes des centres d'affaires est disponible. | Direction, Environnement de travail | Faire un rappel annuel aux employés-réceptionnistes des centres d'affaires et remettre le document de support aux nouveaux employés de la Direction, Environnement de travail. | 31 mars 2022 et en continu |
| Évaluer les postes de travail des personnes handicapées | Poursuivre le processus d'évaluation des postes de travail afin de s'assurer que les besoins spécifiques sont pris en compte. | Direction, Environnement de travail | Nombre de demandes | 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. | Offrir aux personnes handicapées les mêmes accès, services et informations que ceux fournis aux autres clients. | Vice-présidence, Médias, communications et affaires publiques et vice-présidence, Marketing, expérience-client et solutions d'affaires | 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 2022. | Intégrer les standards les plus récents en matière d'accessibilité des sites Web. | Vice-présidence, Marketing, expérience-client et solutions d'affaires | Validation par l'entremise des rapports d'évaluation de performance Web | En continu |
| Maintenir le registre de plaintes. | 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. | Sensibiliser l'équipe d'acquisition de talents aux caractéristiques d'un processus d'embauche inclusif. | Direction, Acquisition de talents et partenaire d'affaires | 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 d'un processus de dotation. | Adapter, au besoin, les moyens d'évaluation en tenant compte des limitations fonctionnelles des personnes handicapées. | Direction, Acquisition de talents et partenaire d'affaires | Nombre d'adaptations effectuées | En continu |
| Sensibiliser les gestionnaires aux mesures d'accommodement pour les personnes handicapées et favoriser celles-ci lorsque possible (ex. horaires adaptés et télétravail). | Sensibiliser les gestionnaires aux besoins particuliers des personnes handicapées. | Direction principale, Rémunération globale et relations de travail | Nombre et types de mesures d'accompagnement réalisées | En continu |

| Objectifs | Mesures | Responsable | Indicateurs | Échéances |
|---|--|---|--|--------------|
| 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 principale, Communications et développement organisationnel | Nombre et types de formations offertes | En continu |
| Mettre en place une politique de diversité et d'inclusion. | Déterminer les intentions, priorités et stratégies de l'organisation pour mettre en valeur la richesse qui découle de la diversité et proposer un plan d'action pour favoriser l'inclusion des groupes ciblés. | Direction principale, Communications et développement organisationnel | Politique de diversité et d'inclusion mise en place et comité consultatif d'ambassadeurs de la diversité et de l'inclusion créé. | 31 mars 2022 |

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. 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 | Nombre de membres de l'équipe sensibilisés et moyens utilisés | 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. | Direction, Environnement de travail | 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 | Échéances |
|---|---|---|--|-------------------|
| 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. | Direction principale, Rémunération globale et relations de travail/Direction, Communications et développement organisationnel | Activité de communication effectuée | Annuellement |
| Rendre accessible aux employés le plan d'action à l'égard des personnes handicapées par l'intranet. | Annoncer dans l'intranet la mise en œuvre du plan d'action 2021-2022 | Direction principale, Rémunération globale et relations de travail | Diffusion du plan d'action dans l'intranet | 1 er février 2022 |

Reddition de comptes

Dans la période comprise entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021, 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 du plan d'action à l'égard des personnes handicapées

Collaborateurs

Annie Pelchat

Directrice principale, Rémunération globale et relations de travail

annie.pelchat@invest-quebec.com

Claudine Marinier

Directrice, Environnement de travail et gestion immobilière

Claudine.marinier@invest-quebec.com

Geneviève Dallaire

Conseillère spécialisée, stratégie de contenu

genevieve.dallaire@invest-quebec.com

Marwa Sabbour Mohamed

Technicienne, Ressources humaines

marwasabbour.mohamed@invest-quebec.com

Approbation et diffusion du plan d'action

Le plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022 a été adopté le 31 janvier 2022 par la Première vice-présidente, ressources humaines et communications internes, madame Marie Zakaïb et mis en ligne sur le Web (intranet et internet) le 1^{er} février 2022.

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 Marwa Sabbour Mohamed au 514 876-9431, ou par courriel à marwasabbour.mohamed@invest-quebec.com.



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

413, rue Saint-Jacques, bureau 500
Montréal (Québec) H2Y 1N9
1 844 474-6367

www.investquebec.com

31 janvier 2022