



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2018-2021

ET
BILAN ANNUEL 2018-2019

Table des matières

Introduction	1
Profil de l'organisation et de ses secteurs d'activité	1
Engagement de l'organisation à réduire les obstacles	2
Personne responsable du plan d'action	3
Bilan des mesures prévues au cours de l'année 2018-2019	3
Reddition de comptes gouvernementale	8
1. Accès à l'égalité en emploi	8
2. Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées ..	8
Inventaire des obstacles priorités et des mesures retenues	11
Adoption et diffusion	15

Introduction

Transition énergétique Québec (la « Société ») est une société d'État créée par la *Loi sur Transition énergétique Québec* (chapitre T-11.02). Elle est assujettie à diverses lois, dont *la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (chapitre E-20.1) (la « Loi »), dont l'article 61.1 prévoit que les ministères et les organismes qui emploient au moins 50 personnes doivent adopter un plan d'action annuel à l'égard de l'intégration des personnes handicapées dans le secteur d'activité relevant de leurs attributions.

Puisque la Société a été créée le 1^{er} avril 2017, il s'agit donc de son premier Plan d'action pluriannuel à l'égard des personnes handicapées (le « Plan d'action »). Celui-ci devra répertorier les obstacles à l'intégration sociale des personnes handicapées ainsi que les mesures prévues pour les prochaines années. La période de référence du plan d'action est du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2021.

Ce plan d'action pluriannuel à l'égard des personnes handicapées a été élaboré en conformité avec la Loi tout en s'inspirant du *Guide pour l'élaboration du plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées : volet ministères et organismes publics* de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

La Loi définit la personne handicapée comme « toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes »¹.

Profil de l'organisation et de ses secteurs d'activité

La Société a pour mission de soutenir, de stimuler et de promouvoir la transition, l'innovation et l'efficacité énergétiques et d'en assurer une gouvernance intégrée. Elle coordonne la mise en œuvre de l'ensemble des programmes et des mesures nécessaires à l'atteinte des cibles en matière énergétique déterminées par le gouvernement et en assure le suivi.

¹ *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, LRQ 2004, c E-20.1, art. 1g).

Dans le cadre de sa mission, elle élabore le Plan directeur en transition, innovation et efficacité énergétiques, dans une perspective de développement économique responsable et durable (le « Plan directeur »).

Élaboré tous les cinq ans, le Plan directeur fait état des programmes et des mesures qui seront mis en place par TEQ, les ministères, les organismes et les distributeurs d'énergie, afin d'atteindre les cibles en matière énergétique définies par le gouvernement. Aux fins de la réalisation du Plan directeur, le gouvernement établit les orientations et les objectifs généraux que doit poursuivre la Société en matière énergétique et détermine les cibles en conséquence.

La Société est sous la responsabilité du ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles et est administrée par un conseil d'administration composé de 9 à 15 administrateurs, dont le président du conseil et la présidente-directrice générale.

Elle compte une centaine d'employés permanents et occasionnels.

Transition énergétique Québec étant une organisation axée sur l'innovation, son succès repose sur le génie, la synergie et le talent des personnes qui la composent. Sur le plan de l'effectif, elle se démarque par l'expertise de ses ressources, réparties entre Québec et Montréal, en transition énergétique, en analyse économique et financière, en génie et en spécialités transversales, et ce, dans tous les secteurs, notamment ceux du bâtiment, du transport, de l'industrie et de l'innovation. Elle peut compter sur les compétences d'une centaine d'employés. L'expertise au cœur des activités de Transition énergétique Québec et de son Plan directeur se reflète notamment dans la prestation de ses programmes, dans ses services d'accompagnement, dans l'acquisition, le partage et la diffusion de connaissances et dans l'appui à l'innovation en énergie.

Engagement de l'organisation à réduire les obstacles

Les valeurs de la Société (le leadership, l'innovation, la collaboration, la transparence et l'exemplarité) soutiennent ses relations avec les personnes handicapées. La Société adhère également aux valeurs de compétence, d'impartialité, d'intégrité, de loyauté et de respect de l'administration publique québécoise.

Elle s'engage à réduire les obstacles auxquels ses employés handicapés font face afin de favoriser leur intégration et leur participation sociale et professionnelle. Elle s'engage également à réduire les obstacles auxquels les citoyens handicapés font face dans l'utilisation de ses services. La qualité des services offerts à la population est une préoccupation constante de tous les employés de l'organisation.



Personne responsable du plan d'action

Conformément à l'article 61.4 de la Loi, la Société désigne la personne suivante à titre de coordonnatrice des services aux personnes handicapées et du Plan d'action :

M^{me} Marie-Claude Bourget, coordonnatrice des ressources humaines
Transition énergétique Québec
1300, rue du Blizzard, bureau 200, Québec (Québec) G2K 0G9

Téléphone : 418 627-6379, poste 8058

Adresse courriel : marie-claude.bourget@teq.gouv.qc.ca

La coordonnatrice a donc le mandat d'élaborer le plan d'action qui a été confié au secteur des ressources humaines de la Direction des services à l'organisation et d'en soutenir la mise en œuvre. Afin d'assurer cette mise en œuvre, un groupe de travail a été constitué, sous sa responsabilité. Il se compose des personnes suivantes : Mélanie Charlebois, Maude Grenier-Hamel et Isabelle Marquis.

Bilan des mesures prévues au cours de l'année 2018-2019

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Résultats
Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées nouvellement embauchées.	Introduire les modifications nécessaires pour adapter les postes de travail en fonction des besoins exprimés.	Effectuer l'évaluation ergonomique des postes de travail et les adapter en fonction des besoins particuliers ou lors d'une demande expressément formulée.	Direction des services à l'organisation	En continu	Aucune mesure n'a été requise pour l'année 2018-2019



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Résultats
Les biens et les services acquis par la Société peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.	Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.	Utiliser le guide d'accompagnement <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées — volet équipements de bureau</i> de l'OPHQ.	Direction des services à l'organisation	En continu	Le guide a été utilisé par la direction responsable des acquisitions.
Absence d'une prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement.	Améliorer l'accès des personnes handicapées aux lieux physiques où elles doivent se rendre.	Lors de projets de réaménagement, appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle et une meilleure accessibilité.	Comité nouveaux milieux de travail	En continu	Les plans des nouveaux milieux de travail ont été réalisés dans le respect des normes de l'accessibilité universelle.
Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spéciales.	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation de nos locaux. Recommander un plan d'action adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.	Ressources humaines et matérielles	Mars 2019	La mise à jour du plan de mesures d'urgence a été reportée.



INFORMATION ET SENSIBILISATION					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Résultats
Certains documents produits sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> , en application de l'article 26.5 de la Loi.	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté. S'assurer que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.	Direction des communications du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles (MERN)	En continu	Les deux sites Web de la Société ont été retravaillés avec l'objectif de respecter les principales exigences en matière d'accessibilité énoncées dans les standards gouvernementaux sur l'accessibilité du Web (SGQRI 008) adoptés par le gouvernement du Québec le 10 mai 2011. Aucune demande afin de fournir des documents en format adapté n'a été soumise.



INFORMATION ET SENSIBILISATION					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Résultats
Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.	Diffuser le Plan d'action au profit de l'ensemble du personnel dans une manchette. Déposer le Plan d'action sur le site Web. Promouvoir la Journée internationale des personnes handicapées et la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH) à l'interne.	Ressources humaines et Direction des communications du MERN	Mars 2019	Plan d'action diffusé et disponible. Mise en ligne de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH effectuée en juin. Témoignage d'une personne handicapée lors du lancement de la campagne Entraide au bénéfice de l'ensemble de la Société afin de mieux sensibiliser les employés sur la réalité des personnes handicapées.



EMBAUCHE					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Résultats
La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.	Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité à l'effectif permanent de 2 %, conformément à la <i>Loi sur la fonction publique</i> (chapitre F-3.1.1).	Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH).	Ressources humaines	En continu	Promotion du PDEIPH effectuée auprès de l'ensemble des gestionnaires de la Société, mais aucun projet proposé.
Favoriser l'embauche des personnes handicapées.	Améliorer la représentativité des personnes handicapées au sein de la Société.	Rappel aux gestionnaires des orientations gouvernementales en matière de représentativité des membres de groupes cibles.	Ressources humaines	En continu	0 % de représentativité des personnes handicapées.



Reddition de comptes gouvernementale

1. Accès à l'égalité en emploi

Au 31 mars 2019, la Société ne comptait aucun employé ayant déclaré une incapacité. Il faut noter que cette donnée est recueillie directement auprès du personnel au moyen du questionnaire « Accès à l'égalité en emploi, personnes handicapées ». La Société n'atteint donc pas l'objectif de 2 % fixé dans le Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées. Des mesures sont toutefois prévues dans le Plan d'action afin de rehausser ce taux de représentativité.

2. Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

La Société adhère à la politique gouvernementale *L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées* qui s'adresse à tous les ministères et organismes gouvernementaux (« MO »). En vertu de la première orientation de cette politique, la Société s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que toute personne handicapée qui en fait la demande ait accès, en toute égalité, aux documents et aux services offerts au public. Elle s'engage à entreprendre une démarche proactive afin de réduire, voire d'éliminer, les obstacles que rencontrent les personnes handicapées dans l'accès aux documents.

A. Plaintes

Aucune plainte n'a été reçue pour l'année 2018-2019 relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

B. Demandes de documents et services en format adapté

Pour l'année 2018-2019, la Société n'a reçu aucune demande de la part de personnes handicapées pour obtenir, en format adapté, des documents diffusés par celle-ci.



Conformité au standard sur l'accessibilité du Web

Les sites Web de la Société sont conformes au standard adopté par le Conseil du trésor sur l'accessibilité du Web pour les personnes handicapées.

C. Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

La Société participe au Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH). Ce programme offre l'occasion aux gestionnaires des MO, dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique*, d'accueillir et d'accompagner des personnes handicapées, afin qu'elles acquièrent des connaissances et développent des habiletés professionnelles, en occupant un emploi rémunéré dans la fonction publique du Québec. Il s'agit d'emplois occasionnels de 12 mois qui répondent aux besoins des MO qui les accueillent.



Inventaire des obstacles priorités et des mesures retenues

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
Les postes de travail ne sont pas conçus et adaptés pour répondre aux besoins des personnes handicapées nouvellement embauchées.	Introduire les modifications nécessaires pour adapter les postes de travail en fonction des besoins exprimés.	Effectuer l'évaluation ergonomique des postes de travail et les adapter en fonction des besoins particuliers ou lors d'une demande expressément formulée.	Responsable des ressources humaines et des ressources matérielles	En continu	Nombre de demandes de modification faites par les employés handicapés
Les biens et les services acquis par la Société peuvent s'avérer inaccessibles aux personnes handicapées et requérir des adaptations particulières.	Tenir compte de la notion d'accessibilité dans le processus d'approvisionnement des biens et des services achetés ou loués.	Utiliser le guide d'accompagnement <i>L'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées — volet équipements de bureau de l'OPHQ.</i>	Ressources matérielles	En continu	Taux d'utilisation du Guide par la direction responsable des acquisitions
Il n'y a aucune prise en compte systématique de l'accessibilité aux personnes handicapées dans les projets de construction, de rénovation ou de réaménagement.	Améliorer l'accès des personnes handicapées aux lieux où elles doivent se rendre.	Lors de projets de réaménagement, appliquer des mesures visant à assurer des parcours sans obstacle et une meilleure accessibilité aux personnes handicapées.	Comité nouveaux milieux de travail	En continu	Pourcentage des milieux de travail accessibles aux personnes handicapées



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
Lors d'une situation d'urgence, une personne handicapée peut éprouver des difficultés et devoir recourir à un accompagnement ou à des mesures spéciales.	S'assurer que les personnes handicapées (employés et clients externes) peuvent évacuer les édifices de façon sécuritaire.	S'assurer de l'adaptation en continu des moyens d'évacuation des locaux de la Société. Recommander un plan d'intervention adapté aux besoins particuliers des personnes handicapées aux unités administratives concernées afin d'assurer leur sécurité lors d'une évacuation d'urgence.	Ressources humaines et matérielles	En continu	Mise à jour du plan de mesures d'urgence Nombre de plans d'intervention recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées
Les personnes handicapées qui utilisent des véhicules électriques peuvent éprouver de la difficulté à brancher leur véhicule si les bornes de recharge ne sont pas disponibles dans leur espace de stationnement réservé.	Analyser la possibilité de sensibiliser les partenaires à installer des bornes de recharge pour véhicule électrique dans les espaces de stationnement réservés aux personnes handicapées.	Rapport d'analyse Fournir une fiche ou un outil de sensibilisation aux partenaires portant sur l'installation de bornes de recharge pour véhicule électrique dans les espaces prévus.	Direction générale des opérations et de l'innovation	Mars 2020	État d'avancement du rapport d'analyse Nombre de partenaires sensibilisés



INFORMATION ET SENSIBILISATION					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
Certains documents produits sont inaccessibles aux personnes handicapées, ce qui représente un obstacle à l'information ou aux communications.	Prendre les mesures requises pour rendre accessibles ou adapter les documents, conformément à la politique gouvernementale <i>L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées</i> , en application de l'article 26.5 de la Loi.	À la demande d'une personne handicapée, fournir le ou les documents en format adapté. S'assurer que les nouveaux sites thématiques et promotionnels lancés ainsi que les documents téléchargeables et les animations multimédias sont créés de façon à répondre aux normes d'accessibilité.	Direction des communications du MERN	En continu	Nombre de requêtes Nombre de documents en format adapté produits sur demande Nombre de plaintes
Le manque d'information et une mauvaise compréhension de la réalité d'une personne handicapée représentent des obstacles à son intégration.	Sensibiliser l'ensemble du personnel à la réalité des personnes handicapées, aux obstacles qu'elles peuvent rencontrer ainsi qu'aux différentes mesures ou stratégies à mettre en place afin de faciliter leur intégration.	Diffuser le Plan au profit de l'ensemble du personnel dans une manchette. Déposer le Plan sur le site Web. Promouvoir la Journée internationale des personnes handicapées et la Semaine québécoise des personnes handicapées (SQPH).	Ressources humaines et Direction des communications du MERN	Mars 2020	Nombre de téléchargements du plan d'action diffusé et disponible Nombre de manchettes et de descriptions des activités de sensibilisation organisées dans le cadre de la SQPH
	Sensibiliser les employés du service à la clientèle de nos programmes sur les façons d'offrir un	Diffuser une fiche informative pour mieux comprendre et servir les personnes handicapées.	Ressources humaines et Direction des	Mars 2020	Nombre de personnes ayant reçu la fiche informative



INFORMATION ET SENSIBILISATION					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
	meilleur service aux personnes handicapées qui communiquent avec la Société.		communications du MERN		

EMBAUCHE					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
La méconnaissance ou les préjugés peuvent représenter un obstacle à l'embauche et à la mobilité des personnes handicapées.	Souscrire aux objectifs d'embauche des personnes handicapées en vue d'atteindre un taux de représentativité à l'effectif permanent de 2 %, conformément à la <i>Loi sur la fonction publique</i> .	Inviter les gestionnaires à proposer des projets d'emploi dans le cadre du PDEIPH.	Ressources humaines	En continu	Taux de représentativité des personnes handicapées Nombre d'employés handicapés embauchés Nombre de projets proposés dans le cadre du PDEIPH et nombre de projets retenus
Les personnes handicapées éprouvent des difficultés à accéder aux emplois.	Améliorer la représentativité des personnes handicapées au sein de la Société.	Rappeler aux gestionnaires les orientations gouvernementales en matière de représentativité des membres de groupes cibles.	Ressources humaines	En continu	Taux de représentativité des personnes handicapées employées par la Société



Adoption et diffusion

Le Plan d'action a été adopté par le comité de direction le 20 février 2019.

La mise à jour de ce bilan a été approuvée par la présidente-directrice générale le 18 décembre 2019.

Le Plan d'action peut être consulté par le public et les employés de la Société directement sur son site Web.

La Société en fera parvenir des exemplaires à l'OPHQ. Il est également possible d'obtenir une copie du Plan d'action en version papier ou adapté en en faisant la demande. La Société espère par cette initiative limiter l'usage du papier, et ce, dans une perspective de développement durable.

