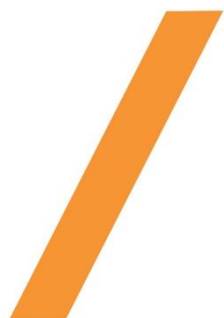


Transition
énergétique
Québec/aujourd'hui
pour demain



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

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 prises au cours de l'année qui se termine	3
Reddition de comptes gouvernementale	3
1. Accès à l'égalité en emploi	3
2. Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.....	3
Inventaire des obstacles priorités et des mesures retenues.....	5
Adoption et diffusion.....	9

Introduction

Transition énergétique Québec (la « Société ») est une société d'État créée par la Loi sur Transition énergétique Québec. 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 (la Loi) et l'article 61.1 qui stipule que les ministères et les organismes qui emploient au moins 50 personnes doivent adopter un plan d'action annuel à l'égard des personnes handicapées.

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. Celui-ci devra répertorier les obstacles à l'intégration sociale des personnes handicapées ainsi que les mesures prévues pour les prochaines années à venir. 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 (ci-après appelée le « Plan ») 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. »

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.

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.

Élaboré tous les cinq ans, le plan directeur fait état des programmes et des mesures qui seront mis en place par elle, 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 qu'elle doit atteindre.

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 12 administrateurs, dont le président du conseil et la présidente directrice générale.

Elle compte, au 1^{er} janvier 2019, 100 employés permanents et occasionnels. Son siège social est situé dans l'édifice Saphir à Québec, mais elle possède également des bureaux à Montréal.

La Société travaille avec des consommateurs d'énergie de tous les secteurs d'activité et avec tous les acteurs engagés dans la transition énergétique dans différents secteurs dont :

- > le transport de personnes et de marchandises;
- > les bâtiments résidentiels, commerciaux et institutionnels;
- > l'industrie;
- > les bioénergies;
- > l'innovation;
- > les réseaux autonomes;
- > l'aménagement du territoire.

La Société étant une organisation axée sur l'innovation, son succès repose sur le génie et le talent des gens qui la composent. Sa particularité sur le plan de l'effectif se veut l'expertise de ses ressources en transition énergétique, en analyse économique et financière, en génie et en spécialités transversales, et ce, dans tous les secteurs, y compris ceux du bâtiment et du transport. Elle peut compter sur les compétences d'une centaine d'employés dont la majeure partie provient de l'ancien Bureau de l'efficacité et de l'innovation énergétiques du ministère de l'Énergie et des Ressources naturelles. L'expertise est au cœur des activités de la Société et de son plan directeur, notamment au moyen de la livraison des programmes, de ses services d'accompagnement, de l'acquisition de connaissances au service de la transition énergétique et de 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 assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1), la Société désigne à titre de coordonnatrice des services et du plan d'action à l'égard des personnes handicapées :

Madame 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

Elle a donc le mandat d'élaborer le Plan qui a été confié au secteur des ressources humaines de la Direction générale des affaires corporatives et d'en soutenir la mise en œuvre.

Bilan des mesures prises au cours de l'année qui se termine

La Société n'est pas en mesure de présenter un bilan des mesures prises au cours de l'année qui se termine, puisqu'elle en est à son premier plan annuel pour les personnes handicapées.

Reddition de comptes gouvernementale

1. Accès à l'égalité en emploi

Au 31 mars 2018, la Société ne comptait aucun employé ayant déclaré une incapacité. Il est à noter que cette donnée est recueillie directement auprès du personnel au moyen du questionnaire d'identification « 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 inscrites dans le Plan 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 s'adressant 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 en 2017-2018 relativement à l'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées.

B. Demandes de documents en format adapté

En 2017-2018, la Société n'a reçu aucune demande de la part de personnes handicapées pour obtenir, en format adapté, des documents diffusés par l'organisme. Cependant, trois citoyens ont pu bénéficier de ses programmes en ayant recours au Service régional d'interprétariat de l'Est du Québec (SRIEQ) aux frais de la Société. Le SRIEQ offre des services d'interprétation et d'aide à la communication pour les personnes sourdes, malentendantes ou sourdes-aveugles qui doivent entrer en contact avec des personnes entendantes.

C. Conformité aux trois standards sur l'accessibilité du Web

Le site Web de la Société est conforme aux trois standards adoptés par le Conseil du trésor sur l'accessibilité du Web pour les personnes handicapées : accessibilité d'un site Web, accessibilité d'un document téléchargeable et accessibilité du multimédia dans un site Web.

D. 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 organisations 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	Le 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	Guide 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	Milieu de travail accessible 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 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	Mise à jour du plan de mesures d'urgence. Plans d'action recommandés aux unités administratives employant des personnes handicapées.

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 L'accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées, en	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	En continu	Nombre de requêtes. Nombre de documents en format adapté produits sur demande. Nombre de plaintes.



INFORMATION ET SENSIBILISATION					
Obstacles	Objectifs	Mesures	Responsables	Échéancier	Indicateurs de résultats
	application de l'article 26.5 de la Loi.				
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	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.

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 Loi sur la fonction publique.	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.
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	Taux de représentativité des personnes handicapées



Adoption et diffusion

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

Ce plan peut être consulté par le public et nos employés directement sur le site Internet de la Société.

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

