



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées (PAEPH)

**Bilan des réalisations 2017-2018
Engagements 2019-2020**

Soumis à l'Office des personnes handicapées du Québec
Avril 2019

Introduction

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* (RLRQ, chapitre E-20.1), Hydro-Québec a l'obligation, à titre d'organisme public, de produire un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce dernier doit cibler des obstacles à l'intégration des personnes handicapées et décrire les mesures prises ou envisagées pour réduire ces obstacles.

Cette douzième version du plan d'action rend compte et témoigne des réalisations de l'entreprise de janvier 2017 à décembre 2018. De plus, elle propose une série d'objectifs à atteindre pour la période allant de janvier 2019 à décembre 2020.

Fidèle à ses engagements envers la communauté québécoise, Hydro-Québec croit fermement que les personnes en situation de handicap et les organisations qui se dévouent à leur service méritent notre soutien. C'est pourquoi, cette année encore, elle renouvelle son soutien à l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

Hydro-Québec remet aussi une bourse à un lauréat du Prix À part entière dans la catégorie Organisme à but non lucratif à l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées. L'entreprise soutient aussi financièrement plusieurs activités sportives : le Défi sportif AlterGo, à titre de présentateur officiel et partenaire du Camp des recrues Hydro-Québec, les Olympiques spéciaux Québec et Parasports Québec, pour les finales de basketball en fauteuil roulant. Enfin, Hydro-Québec offre un soutien important au Conseil québécois des entreprises adaptées, qui permet à des dizaines de personnes handicapées de trouver un emploi.

Portrait de l'organisation

Hydro-Québec produit, transporte et distribue de l'électricité depuis plus d'un demi-siècle. Elle est un leader mondial dans le domaine de l'hydroélectricité (énergie de l'eau) et des grands réseaux électriques. Sa mission : fournir une alimentation électrique de grande qualité à ses clients, tout en contribuant de manière importante à la richesse collective du Québec. Son unique actionnaire est le gouvernement du Québec.

Avec une capacité de production de 37 309 MW, elle assure un approvisionnement en électricité propre, renouvelable et fiable à tout le Québec. Elle exporte également cette énergie et fait valoir son expertise ainsi que ses innovations ici comme ailleurs.

L'entreprise évolue dans un marché de libre concurrence entre les producteurs d'électricité, et ses activités sont réglementées dans les secteurs du transport et de la distribution. Pour répondre aux besoins d'un marché continental toujours plus compétitif ainsi qu'aux exigences réglementaires, Hydro-Québec a regroupé ses principales activités dans quatre divisions, soit Hydro-Québec Production, Hydro-Québec TransÉnergie, Hydro-Québec Distribution et Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés, et dans sa filiale, la Société d'énergie de la Baie James. Hydro-Québec compte aussi des groupes et des vice-présidences qui offrent des services aux divisions : Affaires corporatives et gouvernance, Affaires juridiques, Communications et affaires gouvernementales, Direction financière et du risque, Développement des affaires, Ressources humaines, Technologies de l'information et des communications ainsi que Vérification interne.

Hydro-Québec compte :

- 19 786 employés (au 31 décembre 2017) ;
- divers groupes d'emplois (employés de bureau et de métier, professionnels, scientifiques, spécialistes, ingénieurs, techniciens et cadres). La plupart de ces groupes (85 %) sont syndiqués, donc régis par une convention collective ;
- un réseau totalisant 34 500 km de lignes de transport et 117 000 km de lignes de distribution ;
- plus de 4 millions de clients au Québec.

Bilan des mesures prises dans le cadre du plan d'action 2017-2018

Obstacle 1

L'accessibilité de nos documents et de nos services Web n'est pas constante.

Objectif 1.1

Améliorer l'accessibilité de nos documents ainsi que de nos sites et services Web.

- **Engagement 1.1.1** : Améliorer l'accessibilité de la facture d'électricité autant dans son format papier que dans sa version numérique.
Engagement réalisé : Depuis le début de 2018, la facture destinée aux clients résidentiels est en format PDF accessible. Des formations ont été données aux responsables techniques des technologies de l'information sur les façons d'assurer l'accessibilité des PDF. La facture papier a également été revue pour qu'elle soit plus facilement lisible.
- **Engagement 1.1.2** : Poursuivre l'amélioration des services de l'espace client au fur et à mesure des mises à jour.
Engagement réalisé : Nous sommes particulièrement fiers du travail accompli pour améliorer l'accessibilité du service Portrait de ma consommation. D'autres sections seront améliorées au fur et à mesure des mises à jour. Les normes d'accessibilité du Web sont appliquées par l'équipe de développement qui s'occupe de l'espace client.
- **Engagement 1.1.3** : Améliorer l'accessibilité du site Emplois et des descriptions d'emplois au fur et à mesure de leur révision.
Engagement non réalisé. Actuellement, le support informatique du site Emplois d'Hydro-Québec pour la soumission des candidatures présente plusieurs obstacles importants à l'accessibilité, comme la structure de l'information et la navigation à l'aide du clavier.
- **Engagement 1.1.4** : Améliorer l'accessibilité du site destiné aux fournisseurs lors de sa mise à jour.
Engagement non réalisé : Ce site sera mis à jour en 2019. Le support informatique retenu pour la gestion des appels d'offres présente plusieurs obstacles à l'accessibilité, dont la structure des en-têtes de section, des associations non explicites entre des libellés et des champs de formulaires ainsi que des contrastes insuffisants. Nous surveillerons l'évolution des mises à jour de ce site pour en améliorer l'accessibilité dans le futur.
- **Engagement 1.1.5** : Étendre l'utilisation du sous-titrage dans les vidéos destinées au grand public et diffusées sur Internet.
Engagement réalisé : Toutes les vidéos publiées sur le site Web sont maintenant sous-titrées. Les processus de production sont stables et les normes d'accessibilité appliquées.

- **Engagement 1.1.6** : Appliquer les normes d'accessibilité au fur et à mesure des mises à jour des sections du site Web de l'entreprise.

Engagement réalisé : Toutes les nouvelles sections informationnelles mises à jour en 2017 et en 2018 sont accessibles. En voici quelques exemples : la section [Affaires](#) ; la page [Conseils de sécurité, de la section Résidentiel, destinée au grand public](#) ; le site [Fondation Hydro-Québec pour l'environnement](#) ; la section [Données et documents publics](#) ; la section [Énergie solaire photovoltaïque](#).

La production des pages informationnelles intègre maintenant les normes d'accessibilité du Web. Le travail se poursuivra au fur et à mesure des mises à jour dans les prochaines années.

Objectif 1.2

Intégrer durablement l'accessibilité dans le processus de production des sites et des services Web.

- **Engagement 1.2.1** : Continuer de présenter, sur demande, des ateliers de travail relatifs à la structuration de contenus, afin que l'accessibilité devienne un réflexe pour les conseillers en communication.

Engagement réalisé : La vice-présidence – Communications et affaires gouvernementales a mis sur pied des ateliers pour favoriser des communications accessibles. En 2017 et en 2018, plus de 30 ateliers de structuration de contenus pour améliorer l'accessibilité de nos communications ont été offerts à près de 250 conseillers (employés et fournisseurs).

- **Engagement 1.2.2** : Lancer des ateliers destinés à simplifier nos messages et à les rendre plus accessibles dès la rédaction. Ces ateliers seront complémentaires aux ateliers de structuration de contenus et seront donnés sur demande pendant les projets en cours.

Engagement réalisé : Plus de 20 ateliers de simplification de contenus ont été proposés à plus de 200 conseillers. Ces ateliers témoignent de l'effort de formation de l'entreprise pour des communications efficaces.

- **Engagement 1.2.3** : Lancer des ateliers de travail destinés aux équipes de développement informatique afin d'intégrer les principes d'accessibilité et les tests d'accessibilité dès le début des projets applicatifs.

Engagement réalisé : L'entreprise a offert 10 ateliers à plus de 80 intégrateurs et programmeurs (employés et fournisseurs).

Objectif 1.3

Apporter au site intranet les améliorations nécessaires à une plus grande accessibilité.

- **Engagement 1.3.1** : Refondre les gabarits du site intranet. Ces gabarits répondront aux critères d'accessibilité sous Android et iOS.

Engagement réalisé : La vice-présidence – Communications et affaires gouvernementales a créé de nouveaux gabarits intranet en mars 2018 qui intègrent les dernières technologies (HTML5 et CSS3) et qui sont compatibles avec les différents fureteurs et les mobiles.

- **Engagement 1.3.2 :** Diffuser de l'information sur l'accessibilité sous forme d'ateliers en webdiffusion à l'intention des édimestres.
Engagement réalisé : Plus de 60 personnes ont été sensibilisées aux enjeux de l'accessibilité. Dans notre bulletin *Le lien intranet*, destiné à tous les édimestres (qui sont environ 450), nous avons publié ou recommandé quelques articles sur le sujet, notamment :
 - Composez des libellés d'hyperliens compréhensibles même lorsque lus hors contexte ;
 - Graphie uniformisée des formats et de la taille des fichiers ;
 - L'utilisation des images dans WSM (outil de gestion de contenu).
- **Engagement 1.3.3 :** Faire une évaluation en vue d'implanter un nouveau serveur vidéo qui sera utilisé pour les pages intranet et qui répondra aux critères d'accessibilité.
Engagement réalisé : Une évaluation a été effectuée, dans laquelle on propose de faire migrer l'ensemble des vidéos dans un nouveau serveur multimédia qui comportera un lecteur vidéo qui respecte les normes d'accessibilité. Nous analysons actuellement cette proposition.

Obstacle 2

L'accessibilité de nos emplois est insuffisante.

Objectif 2.1

Augmenter le nombre de candidatures reçues.

- **Engagement 2.1.1 :** Entretenir la collaboration avec des organismes d'intégration en emploi et des associations étudiantes en vue du référencement de candidats de talent.
Engagement réalisé : Nous avons entretenu des collaborations avec plusieurs partenaires, dont le groupe Regard9, pour soutenir des gestionnaires à la venue d'employés en situation de handicap, et l'organisme AIM CROIT, pour offrir un accompagnement adapté aux besoins spécifiques d'employés. Nous avons aussi collaboré avec quelques ressources des campus venant en aide aux étudiants qui ont des besoins particuliers dans le contexte de l'offre de stages. Grâce à nos relations avec les universités et collèges du Québec, entre autres, nous avons pu rencontrer des étudiants de l'Université Concordia lors d'une foire d'emploi spécialement destinée aux étudiants en situation de handicap.
- **Engagement 2.1.2 :** Entretenir des relations avec d'autres entreprises pour le partage des bonnes pratiques.
Engagement réalisé : Les ressources mandatées pour favoriser l'inclusion et la diversité dans plusieurs entreprises du Québec restent en contact, année après année. Les rencontres, formations ou séminaires organisés sur le sujet sont des occasions d'échanger sur nos défis et de partager nos pratiques gagnantes.

- **Engagement 2.1.3** : Faire connaître nos emplois sur les bonnes tribunes.

Engagement réalisé : Tous les emplois disponibles à Hydro-Québec sont inscrits sur le site d'emplois de l'entreprise. De plus, nous avons communiqué directement avec les responsables des services aux étudiants dans les cégeps et universités pour leur présenter notre programme de stages pour étudiants en situation de handicap. Ces responsables ont pu en informer les étudiants sur les forums à leur disposition.

Objectif 2.2

Augmenter la représentation globale des employés ayant un handicap.

- **Engagement 2.2.1** : Proposer un allégement des charges liées aux adaptations de lieux et d'outils de travail aux unités accueillant des employés qui ont besoin de ces adaptations.

Engagement réalisé : Comme mentionné dans le bilan 2017, une directive de la direction – Gestion des immeubles est maintenant en vigueur. Ainsi, les charges liées aux adaptations de lieux et d'outils de travail sont désormais centralisées et non plus assumées uniquement par les unités accueillant des employés handicapés.

- **Engagement 2.2.2** : Procéder à un recensement pour encourager l'autodéclaration.

Engagement non réalisé : La réalisation de cet engagement est remise à 2019.

- **Engagement 2.2.3** : Instituer un programme de stages auquel chaque unité d'affaires sera invitée à participer.

Engagement réalisé : Ces deux dernières années, l'entreprise a accueilli deux cohortes de stagiaires en situation de handicap provenant de cégeps ou d'université du Québec, pour un total de 33 jeunes. Le nombre de candidatures reçues en 2018, en hausse de 20 % par rapport à l'année précédente, démontre l'intérêt et l'importance d'offrir des stages à ces jeunes. Une vidéo présentant l'un des stagiaires de l'été 2018 a été diffusée en ligne

[<https://www.youtube.com/watch?v=biaiSbODWdY&list=PL66FFB7D7EA3AFEA3&index=7>]. Elle vise à démontrer la contribution des jeunes en situation de handicap et à démythifier les croyances souvent associées à l'intégration de telles personnes dans une entreprise.

Objectif 2.3

Créer un groupe ressource d'employés sensibles à la réalité des personnes ayant un handicap.

- **Engagement 2.3.1** : Regrouper des gens qui se sont manifestés et former un forum d'échange.

Engagement non réalisé : Nous avons mené deux séances de consultation afin de mesurer l'intérêt des employés pour la formation d'un forum d'échange. Pour différentes raisons, peu d'employés prêts à s'investir dans un tel groupe se sont présentés aux séances. Ces employés ont été invités à se réunir de façon informelle et à solliciter d'autres collègues en vue de nouvelles consultations en 2019.

- **Engagement 2.3.2** : Faire connaître le rôle de la personne-ressource pour personnes handicapées au sein de l'entreprise.

Engagement réalisé : Les stages, les activités de représentation, les rencontres d'employés, etc., ont été de bonnes occasions de faire connaître le rôle de la personne-ressource pour personnes handicapées. Cette dernière étant mieux connue, on s'adresse de plus en plus à elle.

Obstacle 3

Les accès aux lieux et les environnements de travail ne sont pas tous adaptés.

Hydro-Québec a adopté une politique d'approvisionnement responsable il y a plusieurs années qui précise notamment ceci :

le requérant est responsable de fournir avec sa demande de biens et de services des spécifications claires et précises, afin d'obtenir les biens ou les services désirés, selon le niveau de qualité requis. Toutefois, celles-ci ne doivent pas favoriser indûment un fournisseur, ni restreindre sans motif valable l'accès à une saine concurrence. En tout temps, les spécifications techniques doivent permettre l'acceptation d'équivalence.

Ces spécifications tiennent compte, lorsqu'applicables, de l'accessibilité aux personnes handicapées des biens et services achetés ou loués.

Objectif 3.1

Offrir un environnement exempt d'obstacles, accessible et sécuritaire.

- **Engagement 3.1.1** : Poursuivre le suivi structuré des travaux réalisés.

Engagement réalisé : Des travaux rendant les espaces plus accessibles ont été réalisés ces deux dernières années dans différents bâtiments de l'entreprise à travers la province. En voici la liste :

- ajout de trois cases de stationnement pour personnes handicapées (Sherbrooke) ;
- aménagement d'une salle de bains dotée d'une fontaine à boire, d'une toilette et d'une douche et installation d'un bouton d'ouverture de porte automatique (Saint-Hyacinthe) ;
- installation d'un ouvre-porte automatique à l'entrée principale et ajout d'une nouvelle toilette réservée aux femmes et adaptée pour personnes à mobilité réduite (Saguenay) ;
- installation de toilettes adaptées dans le vestiaire des femmes et de portes automatiques (Québec) ;
- motorisation des portes de l'entrée principale, aménagement d'une toilette mixte à l'étage, d'une toilette pour personnes handicapées dans le vestiaire et la salle de bains des femmes (Chicoutimi) ;
- installation d'une rampe d'accès et aménagement d'une toilette mixte (Matane) ;
- installation d'une toilette universelle au Laboratoire haute tension de l'Institut de recherche d'Hydro-Québec (Varennes).

En 2017, 617 situations de handicap ont été répertoriées (plus d'une situation peut être associée à un employé) et 539 l'ont été en 2018. Des accommodements ont été mis en place pour chacun d'eux. Que ce soit par des modifications de tâches dans le même emploi, des modifications au mobilier, l'obtention d'outils de travail adaptés ou encore la réaffectation à un emploi convenable. À noter que ce nombre provient de l'équipe Santé et ne correspond pas au nombre d'employés qui se sont eux-mêmes déclarés comme personne handicapée.

Durant la même année, Hydro-Québec a retenu les services de Kéroul pour procéder à des analyses sur l'accessibilité de trois de ses installations, soit les centrales de la Rivière-des-Prairies et de Beauharnois ainsi que l'Électrium. Le rapport d'analyse lui a été transmis en 2018. Déjà, certaines recommandations ont été mises en œuvre. Nous avons notamment créé une visite virtuelle des installations de la centrale de la Rivière-des-Prairies et de la Baie-James. Elle comprend une banque détaillée de photos du circuit de visite. Le modèle sera aussi développé en 2019 pour la centrale de Beauharnois. De légers aménagements au seuil de la porte d'entrée ont été réalisés au site de la centrale de la Rivière-des-Prairies pour que l'entrée soit plus accessible. Les autres recommandations de Kéroul ont été intégrées aux engagements 2019-2020 du présent plan d'action.

Obstacle 4

Les services clients liés à l'assistance aux personnes handicapées sont méconnus.

Objectif 4.1

Répondre adéquatement aux besoins particuliers des personnes handicapées.

- **Engagement 4.1.1** : Poursuivre le suivi structuré des travaux réalisés.

Engagement réalisé : En 2017-2018, aucune plainte ni aucun commentaire n'ont été reçus relativement aux documents ou aux services offerts au public à l'intention des personnes handicapées. Néanmoins, deux clients ont communiqué avec les services à la clientèle pour des besoins spécifiques. Le premier cas concernait la grosseur des caractères de la facture. Devant l'incapacité de joindre le client, Hydro-Québec lui a transmis une lettre l'invitant à entrer en contact avec une personne-ressource ressource et des démarches ont été entreprises auprès de l'Institut Nazareth. Le second cas concerne l'accès difficile pour un client au service automatisé des appels en cas de pannes. Le client a été joint, et les options lui ont été expliquées. De plus, des investissements sont prévus en 2019 de façon à faciliter l'identification du client et la raison de son appel. Les éléments soulevés par le client seront pris en compte lors de l'élaboration des solutions à privilégier.

Approbation et diffusion

M. Éric Martel, président-directeur général d'Hydro-Québec, a approuvé le *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2019-2020* le 12 avril 2019. Conformément aux exigences de l'Office des personnes handicapées du Québec, ce plan sera transmis aux employés d'Hydro-Québec au moyen du site intranet et sera accessible en format PDF sur le [site Web d'Hydro-Québec](http://www.hydroquebec.com/publications/fr/documents-entreprise/index.html) (www.hydroquebec.com/publications/fr/documents-entreprise/index.html) à compter du 30 avril 2019.

Groupe de travail responsable du Plan d'action

Plusieurs partenaires au sein de l'entreprise ont été mis à contribution pour la réalisation de ce plan d'action. Dans un souci partagé d'amélioration, ils ont travaillé de concert pour rendre compte des obstacles connus ou méconnus à l'intégration des personnes handicapées et pour proposer des solutions.

Les collaborateurs proviennent des directions suivantes :

- Direction – Communications, groupe – Affaires corporatives et secrétariat général
- Direction – Services des immeubles, Hydro-Québec Innovation, équipement et services partagés
- Direction – Processus d'affaires, Hydro-Québec Distribution
- Direction – Centre de services RH, vice-présidence – Ressources humaines
- Direction – Santé et sécurité, vice-présidence – Ressources humaines
- Direction principale – Approvisionnement stratégique

Conformément à l'article 61.4 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, Hydro-Québec désigne, à titre de coordonnatrice des services et de ce plan d'action, Madame Anne-Marie Thibault. Ses coordonnées sont les suivantes :

Madame Anne-Marie Thibault
Direction – Centre de services RH
Hydro-Québec
75, boul. René-Lévesque Ouest, 8^e étage
Montréal (Québec) H2Z 1A4

Téléphone : 514 858-8500, poste 2813
Télécopieur : 514 289-3769
Adresse courriel : thibault.anne-marie@hydro.qc.ca

Plan d'action 2019-2020

Obstacles, objectifs et engagements¹

Obstacle 1

L'accessibilité du site intranet destiné aux employés est inégale.

Objectif 1.1

Utiliser des gabarits répondant aux normes d'accessibilité sous Android et iOS.

- **Engagement 1.1.1** : Utiliser les nouveaux gabarits qui respectent les normes d'accessibilité et qui sont compatibles avec les appareils mobiles, et en faire la promotion auprès des édimestres pour faire migrer les sites dans ces nouveaux gabarits.

(Indicateur de résultat : nombre d'utilisations et de migrations.)

Objectif 1.2

Diffuser de l'information sur l'accessibilité sous forme d'ateliers et de bulletins à l'intention des édimestres.

- **Engagement 1.2.1** : Continuer d'expliquer les normes d'accessibilité à respecter lors des ateliers offerts aux édimestres.
(Indicateur de résultat : nombre d'ateliers et de participants.)
- **Engagement 1.2.2** : Continuer d'intégrer dans les bulletins destinés aux édimestres une section sur les bonnes pratiques en matière d'accessibilité.
(Indicateur de résultat : nombre de bulletins comprenant une section sur les bonnes pratiques en matière d'accessibilité.)

Objectif 1.3

Implanter une nouvelle plateforme vidéo à utiliser pour les pages intranet et répondant aux normes d'accessibilité.

- **Engagement 1.3.1** : Mettre en place une nouvelle plateforme vidéo (y compris un lecteur) qui respecte les normes d'accessibilité (ex. : une plateforme qui permet l'affichage du sous-titrage).
(Indicateur de résultat : déploiement et accessibilité de la nouvelle plateforme.)

¹ Les objectifs ou engagements précédés d'un astérisque (*) sont associés à des objectifs ou engagements du *Plan d'action de développement durable 2015-2020* d'Hydro-Québec.

Obstacle 2

L'accessibilité du site web de l'entreprise est inégale.

Objectif 2.1

Accorder plus d'importance à l'accessibilité des interfaces lors de l'acquisition de nouvelles plate-forme informatiques.

- **Engagement 2.1.1** : Acheter des plateformes informatiques qui respectent les Règles d'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 AA.
(Indicateur de résultat : conformité avec les WCAG 2.0 AA et audit de conformité.)
- **Engagement 2.1.2** : Commander, au besoin, un audit à un tiers pour vérifier la conformité des plateformes avec les normes d'accessibilité dans le processus d'achat.
(Indicateur de résultat : rapport de l'audit de conformité.)
- **Engagement 2.1.3** : Explorer des solutions pour contourner les obstacles à l'accessibilité dans le cas des plateformes déjà acquises mais non conformes.
(Indicateur de résultat : recommandation de solutions.)

Objectif 2.2

Consolider l'intégration des normes d'accessibilité dans le processus de production du site intranet.

- **Engagement 2.2.1** : Continuer d'offrir aux employés, sur demande, de la formation sur la structuration et la simplification de contenus ainsi que sur les normes d'accessibilité.
(Indicateur de résultat : nombre d'ateliers et nombre de participants.)
- **Engagement 2.2.2** : Continuer d'exercer une veille de l'application des normes d'accessibilité du Web pour favoriser l'adoption de meilleures pratiques en la matière.
(Indicateur de résultat : énumération des problèmes et application de mesures correctives.)
- **Engagement 2.2.3** : Présenter un atelier pour normaliser le processus assurant la production de PDF accessibles dès la conception des contenus.
(Indicateur de résultat : nombre d'ateliers et de participants.)

Objectif 2.3

Prioriser l'accessibilité dans nos communications avec nos clients.

- **Engagement 2.3.1** : Développer une nouvelle version de l'espace client en vue d'améliorer l'accessibilité des sections qui seront mises à jour dans le futur.
(Indicateur de résultat : conformité avec les WCAG 2.0 AA.)
- **Engagement 2.3.2** : Présenter les factures destinées aux clients d'affaires en format PDF accessible.
(Indicateur de résultat : conformité avec les WCAG 2.0 AA.)

Objectif 2.4

Travailler dans une perspective d'amélioration continue de l'accessibilité.

- **Engagement 2.4.1** : Améliorer les différentes fonctionnalités du site Web en matière d'accessibilité (ex. : carrousel, cartes accompagnées de listes, simplification des menus).
(Indicateur de résultat : conformité avec les WCAG 2.0 AA.)
- **Engagement 2.4.2** : Continuer d'appliquer les normes d'accessibilité lors des refontes, des mises à jour et de l'entretien des pages Web.
(Indicateur de résultat : conformité avec les WCAG 2.0 AA.)

Obstacle 3

L'accessibilité de nos emplois est insuffisante.

Au 1^{er} décembre 2018, Hydro-Québec comptait, au sein de son personnel permanent, 113 employés ayant déclaré avoir un handicap. Le taux de représentativité des personnes handicapées est de 0,5 %, alors que la cible à atteindre est de 4 % selon le Programme d'accès à l'égalité en emploi de l'entreprise. Au 1^{er} décembre 2018, Hydro-Québec avait reçu 465 candidatures de personnes handicapées. Quatre d'entre elles ont été embauchées. En 2017, l'entreprise avait retenu 15 candidatures sur les 606 reçues.

Objectif 3.1

Augmenter le nombre d'employés composant avec un handicap au sein de l'entreprise.

- **Engagement 3.1.1** : Suivre, sur une base trimestrielle, les cibles et les indicateurs associés à la représentativité des employés en situation de handicap dans chacune des unités d'affaires.
(Indicateur de résultat : adoption d'un plan d'action.)
- **Engagement 3.1.2** : Revoir les pratiques, au moment de la dotation, afin que les candidats qui se sont déclarés en situation de handicap soient systématiquement présélectionnés et leur dossier analysé.
(Indicateur de résultat : bilan des vigies des chargés d'équipe.)
- **Engagement 3.1.3** : Augmenter de 30 % le nombre de stages offerts aux étudiants en situation de handicap au sein de l'entreprise.
(Indicateur de résultat : bilan des stages.)
- **Engagement 3.1.4** : Trouver les domaines d'emplois où la représentativité des candidats en situation de handicap est faible et proposer des stratégies d'attraction adaptées à ces personnes.
(Indicateur de résultat : stratégies d'attraction par domaine d'emploi.)

Objectif 3.2

Obtenir un portrait plus juste des employés d'Hydro-Québec ayant un handicap.

- **Engagement 3.2.1** : Mener un recensement favorisant l'autodéclaration.
(Indicateur de résultat : nombre d'employés supplémentaires autodéclarés.)

Obstacle 4

La réalité des personnes handicapées est méconnue au sein du personnel d'Hydro-Québec.

Objectif 4.1

Regrouper des employés en situation de handicap.

- **Engagement 4.1.1** : Regrouper les employés sensibles aux réalités des personnes handicapées et mettre sur pied un groupe d'affinités.
(Indicateur de résultat : création d'un groupe d'affinités.)

Objectif 4.2

Informier l'ensemble du personnel des bonnes pratiques d'accueil et d'intégration des employés en situation de handicap.

- **Engagement 4.2.1** : Développer une boîte à outils dans l'intranet incluant un recueil des meilleures pratiques, des formations et du matériel de sensibilisation (affiches, brochures, etc.).
(Indicateur de résultat : disponibilité de la boîte à outils dans l'intranet.)
- **Engagement 4.2.2** : Diffuser le guide *Accueil et intégration en emploi pour personnes handicapées*, afin de soutenir les gestionnaires au moment de l'embauche et de l'intégration d'une personne handicapée.
(Indicateur de résultat : disponibilité du guide dans l'intranet.)

Obstacle 5

Les accès aux lieux et aux environnements de travail ainsi que les accès aux biens et services ne sont pas tous adaptés.

Objectif 5.1*

Poursuivre la protection et la mise en valeur du patrimoine bâti, technologique et intangible de l'entreprise.

- **Engagement 5.1.1** : Poursuivre le suivi structuré des travaux réalisés dans les différents bâtiments d'Hydro-Québec dans le but d'offrir un environnement exempt d'obstacles, accessible et sécuritaire.
(Indicateur de résultat : confirmation des travaux réalisés.)

* Extrait du plan directeur de développement durable 2019 d'Hydro-Québec.

- **Engagement 5.1.2** : Réaliser les actions et correctifs recommandés par l'organisme Kéroul dans son rapport d'analyse de 2017-2018 sur l'accessibilité de trois installations d'Hydro-Québec, soit les centrales de la Rivière-des-Prairies et de Beauharnois ainsi que l'Électrium.
(Indicateur de résultat : confirmation des travaux réalisés.)

Objectif 5.2*

Renforcer les pratiques de gestion écoresponsables.

L'approvisionnement responsable « prend en compte des critères sociaux et environnementaux dans l'optique d'un développement à long terme respectueux de l'environnement physique, social et économique¹ ».

- **Engagement 5.2.1** : Offrir à tout le personnel de la direction principale – Approvisionnement stratégique une formation de sensibilisation au développement durable intégrant une section sur l'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées.
(Indicateur de résultat : nombre et pourcentage d'employés formés et distribution du guide de l'OPHQ sur l'approvisionnement en équipements de bureau accessibles aux personnes handicapées.)
- **Engagement 5.2.2*** : Déterminer les produits et les critères d'achat, puis développer un outil de suivi qui tient compte des principes d'approvisionnement en biens et services accessibles aux personnes handicapées.
(Indicateur de résultat : liste des produits et services concernés et création de l'outil de suivi.)
- **Engagement 5.2.3** : Intégrer la notion d'« acquisition en biens et services accessibles aux personnes handicapées » au plan directeur de développement durable 2019 d'Hydro-Québec.
(Indicateur de résultat : inscription au plan directeur de développement durable.)

* Extrait du plan directeur de développement durable 2019 d'Hydro-Québec.

Obstacle 6

Les services clients liés à l'assistance aux personnes handicapées sont méconnus.

Objectif 6.1

Répondre adéquatement aux besoins particuliers des personnes handicapées.

- **Engagement 6.1.1** : Poursuivre le suivi structuré des demandes.
(Indicateur de résultat : confirmation des plaintes et réponses aux besoins spécifiques.)

¹ OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE, « Approvisionnement responsable », [En ligne], dans *Grand dictionnaire terminologique*, 2013. [http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26504814] (Consulté le 7 décembre 2018).

Hydro-Québec remercie l'employé et le stagiaire
qui figurent en page couverture du présent
Plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

© Hydro-Québec
Vice-présidence – Ressources humaines
Reproduction autorisée
avec mention de la source

Dépôt légal – 2^e trimestre 2019
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-82994-2 (PDF)
2018G1067

