

Fiche exécutive CODIR

Plan stratégique 2022-2026

Pour décision

Évolution organisationnelle

Pour information

Autre

Sujet

Date de dépôt (AA/MM/JJ)

Faits saillants du bilan 2021-2022 et du plan d'action 2023-2024

2023/08/11

Lien au plan stratégique ou à l'évolution organisationnelle (indiquer N/A si non applicable)

Préparation/lecture requise? **Oui**

Numéro Nom de l'initiative

Présentateur du sujet

4.4.4 Accroître la diversité et favoriser l'inclusion

Dominic Roy

Contexte

Hydro-Québec a une obligation légale envers l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) de produire un plan d'action et un bilan afin d'identifier et de réduire les obstacles que rencontrent ces personnes dans la réalisation de leurs activités. La présentation consiste à mettre de l'avant les faits saillants du bilan 2021- 2022 et du plan d'action 2023-2024. Ces actions sont coordonnées par l'équipe EDI tandis que les réalisations sont menées par les groupes et leurs équipes. Au-delà de l'obligation légale, c'est une volonté de l'organisation d'avoir des processus ainsi que des pratiques accessibles et inclusives.

Section remplie par le secrétariat général

Décision à prendre

Décision rendue

Suivi requis ?

Pour information

Accord

Date de suivi (AA/MM/JJ)

Désaccord

Actions à entreprendre

Responsables

Personnes à informer de la décision



Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ)

Faits saillants : bilan 2021-2022 et plan d'action 2023-2024

CODIR

**DOMINIC ROY, DIRECTEUR PRINCIPAL – PARTENARIAT D'AFFAIRES RH,
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET SÉCURITÉ CORPORATIVE**

AOÛT 2023



Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024

- ✓ Pour répondre à une **obligation légale**.
- ✓ Pour **identifier** les obstacles que rencontrent ces personnes dans la réalisation de leurs activités.
- ✓ Pour **réduire** les obstacles à la participation sociale et l'employabilité des personnes handicapées.

CATÉGORIES D' ACTIONS CIBLÉES PAR L'OPHQ :



- 1 Promotion visant à prévenir les situations de discrimination
- 2 Accessibilité des services
- 3 Accessibilité au travail
- 4 Accessibilité des Immeubles, des lieux et des installations
- 5 Accessibilité de l'information et des documents
- 6 Approvisionnement en biens et en services
- 7 Adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile)
- 8 Sensibilisation, information et formation du personnel
- 9 Collaboration avec la communauté

Pour Hydro-Québec, c'est une volonté de l'organisation d'avoir des processus ainsi que des pratiques accessibles et inclusives.



Bilan – Plan d'action d'Hydro-Québec à l'égard des personnes handicapées 2021-2022

Soumis à l'Office des personnes handicapées du Québec
Mars 2023



Pour consulter le bilan, [cliquer ici](#)

→ Faits saillants des réalisations

Nous avons atteint 100 % de nos objectifs, dont :

- ❑ Création d'un poste de conseillère en éducation spécialisée et d'une équipe dédiée à l'accessibilité numérique.
- ❑ Révision du processus de dotation pour les personnes en situation de handicap.
- ❑ Réalisation d'une campagne de sensibilisation à l'importance de l'auto-identification en 2022.
- ❑ Formation spécialisée pour le personnel du service à la clientèle pour sensibiliser à la réalité des personnes en situation de handicap.
- ❑ Création d'un projet-pilote d'employabilité pour personnes en situation de handicap ou peu scolarisées.
- ❑ Mise en place d'un comité consultatif entre les syndicats et l'unité EDI.
- ❑ Collaboration avec des organismes (public, privé ou communautaires) spécialisés pour l'intégration et le maintien des personnes en situation de handicap.

Ces réalisations sont le fruit d'une collaboration transversale avec plusieurs groupes de l'organisation.



Plan d'action à l'égard
des personnes
handicapées
2023-2024

Soumis à l'Office des personnes handicapées du Québec
Juillet 2023



Pour consulter le plan, [cliquer ici](#)

PLAN D'ACTION 2023-2024

→ Engagements phares

Nous avons l'ambition de mobiliser davantage de partenaires à l'interne pour bonifier les actions, dont :

- Appliquer des normes d'accessibilité exemplaires à la planification des travaux de réfection du siège social.
- Déployer des nouveaux indicateurs sur l'inclusion et l'approvisionnement responsable.
- Réaliser des entrevues de départ avec les personnes en situation de handicap.
- Mettre en place un groupe d'affinité.
- Créer un réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrices de l'accessibilité numérique pour déployer la stratégie.
- Prioriser l'accessibilité dans toutes les communications dont le service à la clientèle.
- Faire la promotion d'un budget centralisé favorisant les mesures d'adaptation.

Ces engagements sont portés par une collaboration transversale avec plusieurs groupes de l'organisation.

PROCHAINES ÉTAPES...

Attentes envers les groupes :

Bilan – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022

- ✓ Faire rayonner les engagements et les réalisations dans vos équipes.

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024

- ✓ Participer à la réalisation des objectifs du plan d'action.
- ✓ Être à l'écoute des besoins, faire preuve de créativité et d'innovation pour favoriser la participation sociale et l'employabilité des personnes handicapées.
- ✓ S'engager dans l'amélioration des processus ainsi que des pratiques accessibles et inclusives.
- ✓ Poursuivre la collaboration avec l'équipe EDI pour le prochain bilan 2023-2024.

L'équité, la diversité et l'inclusion, c'est l'affaire de toutes et de tous !

**Toi + moi =
Une Hydro**