



# Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE)

Bilan des réalisations – 2022-2025



# Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Mise en contexte .....   | 03 |
| Mesures de redressement.....   | 04 |
| Engagements pour favoriser l'équité dès l'embauche .....                             | 04 |
| Autres mesures de redressement.....  | 06 |
| Femmes .....   | 06 |
| Engagement–Inspirer les vocations scientifiques .....                                | 06 |
| Engagement supplémentaire–Créer des réseaux de soutien féminins .....                | 07 |
| Personnes handicapées.....   | 08 |
| Premier engagement–L'inclusion par l'adaptation.....                                 | 09 |
| Deuxième engagement–Stages adaptés, talents révélés.....                             | 10 |
| Engagement supplémentaire–Un accompagnement sur mesure .....                         | 10 |
| Personnes autochtones .....  | 12 |
| Premier engagement–Réconciliation et inclusion économique.....                       | 13 |
| Deuxième engagement–Des stages pour bâtir des ponts .....                            | 14 |
| Engagement supplémentaire–Reconnaissance et engagement .....                         | 16 |
| Minorités visibles et ethniques .....  | 17 |
| Engagement–Intégrer les talents venus d'ailleurs.....                                | 17 |
| Mesures de base en matière d'égalité des chances .....                               | 20 |
| Premier engagement–Mentionner l'inclusion dès l'affichage .....                      | 20 |
| Deuxième engagement – Faciliter l'auto-identification .....                          | 22 |
| Troisième engagement–Repenser les pratiques de dotation .....                        | 23 |
| Quatrième engagement–Transparence sur les objectifs.....                             | 24 |
| Mesures de base en matière de consultation et d'information .....                    | 25 |
| Premier engagement–Dialogue avec les partenaires syndicaux .....                     | 25 |
| Deuxième engagement–Un réseau EDI mobilisé.....                                      | 25 |
| Troisième engagement–Informer pour mobiliser .....                                   | 26 |
| Quatrième engagement–Informer pour mieux inclure.....                                | 27 |
| Engagement supplémentaire–La Semaine de l'inclusion : catalyseur de changement ..... | 30 |
| Conclusion .....   | 31 |
| Annexes .....  | 32 |
| Exemples d'initiatives pour les femmes.....  | 33 |
| Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap .....             | 39 |
| Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones.....                           | 45 |
| Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques .....                | 52 |
| Programmation – Activités de la Semaine de l'inclusion (2022, 2023 et 2024) .....    | 58 |

# Mise en contexte

Dans le cadre de son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), Hydro-Québec poursuit la mise en œuvre de son Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE), en conformité avec les exigences de la [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#) (CDPDJ). Ce document de reddition de comptes met en lumière les efforts déployés pour éliminer les obstacles systémiques à l'emploi, favoriser une représentation équitable des groupes historiquement sous-représentés et créer un environnement de travail inclusif, respectueux et équitable pour toutes et tous.

Depuis 2022, Hydro-Québec intensifie ses actions pour transformer ses pratiques de dotation, de formation et d'intégration, en mettant en place des mesures concrètes visant à refléter la diversité de la société québécoise.

Le présent rapport met en lumière les initiatives déployées pour chacun des cinq groupes visés par le Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) – les femmes, les personnes handicapées, les personnes autochtones, les minorités visibles et les minorités ethniques – ainsi que les résultats mesurables obtenus à ce jour. Il témoigne également de l'engagement soutenu de l'entreprise à poursuivre l'amélioration continue de ses pratiques, en collaboration avec ses partenaires internes et externes.

En rendant publique cette reddition de comptes, Hydro-Québec souhaite non seulement répondre à ses obligations légales, mais aussi démontrer sa volonté d'être un acteur de changement positif dans le monde du travail québécois. Ce document se veut un outil de transparence, de dialogue et de mobilisation pour l'ensemble des parties prenantes.

# Mesures de redressement

## **Engagements pour favoriser l'équité dès l'embauche**

### **Engagements communs pour les cinq groupes cibles**

(femmes, personnes handicapées, personnes autochtones, minorités visibles, minorités ethniques)

Dans la poursuite des objectifs, accorder une préférence aux femmes, aux personnes handicapées, aux personnes autochtones, aux minorités visibles et aux minorités ethniques de compétence équivalente pour les objectifs poursuivis au cours :

- du processus de dotation;
- des stages en milieu de travail;
- des emplois d'été ou d'autres emplois saisonniers ou temporaires.

### **Accorder une préférence aux personnes issues des groupes cibles en matière de dotation**

Afin de refléter plus fidèlement la diversité de la société québécoise, Hydro-Québec s'est engagée à accorder une préférence, à compétence équivalente, aux femmes, aux personnes handicapées, aux personnes autochtones, ainsi qu'aux personnes issues des minorités visibles et ethniques dans ses processus de dotation. Cette orientation vise à corriger les déséquilibres historiques et à favoriser une représentation équitable dans l'ensemble de l'organisation, tout en nous permettant de respecter le contexte d'affaires et la réalité de nos types d'emplois.

En 2022, nous avons commencé à suivre le taux d'embauche des ressources issues des groupes cibles comparativement au total des embauches. Le taux de nomination diversité (TND) est depuis utilisé comme indicateur pour mesurer l'évolution de la représentation des groupes cibles. Ce suivi rigoureux nous permet d'être à l'affût des progrès réalisés et d'ajuster les stratégies au besoin.

### **Accorder une préférence aux personnes issues des groupes cibles en matière de stages en milieu de travail**

Dans une optique de développement de la relève, Hydro-Québec accorde également une préférence aux personnes issues des groupes sous-représentés lors de l'attribution de stages. Cet engagement vise à offrir une première expérience professionnelle pertinente à des personnes de talent qui, historiquement, ont eu un accès limité à de telles possibilités.

L'objectif est double : favoriser l'inclusion des futurs diplômés et diplômées dès leur entrée sur le marché du travail et créer un bassin de candidatures diversifiées pour les embauches à venir. Cette approche proactive contribue à bâtir une culture organisationnelle plus inclusive dès les premières interactions avec l'entreprise.

### **Accorder une préférence aux personnes issues des groupes cibles en matière d'emplois d'été et temporaires**

De la même manière, une préférence est accordée aux personnes issues des groupes sous-représentés en ce qui a trait aux emplois d'été et aux postes saisonniers ou temporaires. Ces emplois constituent souvent une porte d'entrée vers des carrières d'avenir, et il est essentiel qu'ils soient accessibles à tous et à toutes.

Pour soutenir toutes ces orientations, Hydro-Québec a mis en place les mécanismes suivants :

- orientation claire indiquant aux gestionnaires et à l'équipe Acquisition de talents que les candidatures qualifiées issues de groupes sous-représentés doivent être considérées de façon prioritaire (voir détails dans l'extrait de présentation ci-dessus);
- ressource spécialisée dans les enjeux EDI, au sein de l'équipe de dotation, qui veille à recenser et à mettre en lumière les candidatures des membres des groupes cibles, tout en rappelant les bonnes pratiques aux gestionnaires.

L'objectif ultime demeure le même : recruter les meilleurs candidats et candidates, tout en s'assurant qu'aucune personne n'est écartée en raison de biais ou de préjugés.

*Exemple de message véhiculé depuis 2022 dans les présentations internes sur les cibles d'embauches externes :*

## Atteindre la cible d'embauches externes

Pour les embauches externes, les équipes en Acquisition de talents proposent des **candidatures compétentes** issues des groupes sous-représentés.

Deux façons d'embaucher plus de ressources issues des groupes sous-représentés dans vos équipes :

### Embauches externes

À chaque entrevue, rencontrez, s'il y en a :

- ✓ Au moins une **femme**
- ✓ Au moins une personne des **communautés culturelles**
- ✓ S'il y en a, **toutes les personnes autochtones**
- ✓ S'il y en a, **toutes les personnes en situation de handicap.**

### Programmes d'inclusion

Profitez de ces opportunités :

- ✓ Programme des nouveaux arrivants et arrivantes (PINA)
- ✓ Stages pour étudiants et étudiantes en situation de handicap
- ✓ Stages pour étudiants et étudiantes autochtones

**NOTE :** Dans certaines circonstances, il se peut que vous ayez une 4<sup>e</sup> et même, une 5<sup>e</sup> entrevue à faire. Ce sera encouragé et autorisé par Acquisition de talents.

- Embauches externes
- Permanentes ou temporaires
- Stagiaires inclus

# Autres mesures de redressement

## I Femmes

### Engagement–Inspirer les vocations scientifiques

#### Encourager les filles à explorer les carrières en STIM dès le jeune âge

Compte tenu de la sous-représentation des femmes, principalement dans les emplois qui exigent une formation universitaire scientifique, Hydro-Québec priorise les engagements qui visent à promouvoir ce type de postes sur les campus afin de susciter l'intérêt des étudiantes pour ces disciplines. Certaines activités, en collaboration avec d'autres organisations, sont aussi prévues pour éveiller la curiosité des enfants du primaire. Des tribunes permettront en outre de mettre en valeur des modèles féminins.

Nous déployons également des efforts pour intéresser les jeunes filles aux techniques et aux métiers traditionnellement exercés par des hommes. La promotion de ces emplois est prévue notamment dans les écoles offrant les DEP et sur notre site d'offres d'emploi.

Au cours des dernières années, nous avons mis en place, au sein de notre organisation, un réseau de femmes dont l'ambassadrice est Claudine Bouchard, vice-présidente exécutive et cheffe de l'exploitation et des infrastructures\*. Ce réseau promeut, tant à l'interne qu'à l'externe, la contribution des femmes à nos réalisations et affirme notre détermination à augmenter leur représentation parmi nos effectifs.

Nous soutenons avec fierté des initiatives comme Technovation Montréal, une compétition internationale de création d'applications mobiles réservée aux filles de 8 à 18 ans. Ce programme vise particulièrement les jeunes filles des quartiers défavorisés de la grande région de Montréal en leur offrant une expérience gratuite et enrichissante de cinq mois. Les participantes apprennent, selon une formule de mentorat, les étapes de la création d'une entreprise et les bases de la programmation.

De plus, dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des filles de science, nous avons organisé le colloque La science au féminin à l'IREQ. Cet événement destiné aux jeunes élèves leur a permis de découvrir la profession de scientifique et le domaine de la recherche-développement. Les participantes ont pu assister à une table ronde réunissant des femmes de différentes spécialités scientifiques et visiter le centre de recherche.

En 2024, Hydro-Québec a organisé une rencontre entre plusieurs collègues féminines de divers secteurs technologiques et un groupe d'étudiantes. Cette initiative, en collaboration avec l'association étudiante Femmes+ en tech, visait à encourager les jeunes filles à s'intéresser aux carrières techniques et technologiques.

Nos collègues ont raconté leur parcours professionnel et leurs expériences à Hydro-Québec, ce qui a suscité un vif intérêt parmi les étudiantes. La rencontre s'est poursuivie par une session de réseautage qui a favorisé des échanges directs et enrichissants. Ensemble, ces initiatives visent à créer un environnement inclusif et à encourager une plus grande diversité dans tous les secteurs de notre entreprise.

\* Titre en date du 30 juin 2025.

## Engagement supplémentaire – Créeer des réseaux de soutien féminins

### Unir les voix pour renforcer la présence des femmes dans l'entreprise

Hydro-Québec a mis sur pied des initiatives importantes pour encourager l'embauche des femmes et promouvoir la parité en son sein. En mars 2025, elle a obtenu la Certification Parité, niveau Argent, décernée par l'organisme La gouvernance au féminin. Cette certification atteste de l'importance qu'Hydro-Québec accorde à la promotion de la place des femmes à tous les niveaux de l'entreprise. Elle reconnaît aussi les mesures et les initiatives déployées pour favoriser l'atteinte de la parité hommes-femmes. Actuellement, la représentation féminine dans l'entreprise est de 28%, et des efforts se poursuivent pour augmenter cette proportion.

Depuis sa création en 2023, la série Femmes et alliés en mouvement (FAM) offre un espace d'échange inclusif et stimulant grâce à des panels en ligne ouverts à toutes et à tous – y compris aux hommes alliés, comme le souligne son nom. Pendant une heure, des collègues font part de leurs expériences et discutent des défis professionnels auxquels les femmes font face, tout en explorant des pistes concrètes pour favoriser le développement de leur carrière. En plus de s'accorder un moment pour soi, de briser l'isolement et de se reconnaître dans les témoignages, les participantes ressortent de ces panels inspirées, enrichies d'idées nouvelles, d'outils concrets et de pistes de solutions pour avancer avec confiance dans leur parcours professionnel.

Entre 2023 et 2024, Hydro-Québec a fait des progrès notables dans le recrutement du personnel féminin. L'embauche des femmes dans les métiers est passée de 3,8% à 5,7%, celle des ingénieries, de 18% à 23%, le pourcentage de cadres supérieures a augmenté de 30,4% à 34%, et celui des cadres de direction, de 36,8% à 38%. Ces chiffres montrent une tendance positive vers une plus grande inclusion des femmes dans divers rôles au sein de l'entreprise.

Hydro-Québec encourage également des gestes simples mais porteurs pour contribuer à la parité, comme reconnaître les bons coups et les bonnes idées des collègues, donner la chance à toutes de briller lors des rencontres d'équipe, et contribuer à un milieu de travail sain en refusant les commentaires inappropriés.

Ces efforts montrent l'engagement d'Hydro-Québec à créer des conditions équitables pour tous les talents et à soutenir la relève féminine dans le domaine des sciences et des technologies.

[Voir les précisions et des exemples concrets concernant les femmes aux pages 33 à 38 >](#)

## I Personnes handicapées

Hydro-Québec a mis en place plusieurs initiatives pour encourager l'embauche des personnes en situation de handicap et promouvoir un environnement de travail inclusif. Voici un aperçu des principales initiatives et réalisations basées sur le bilan du *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024*.

### Promotion de l'inclusion et prévention de la discrimination

Hydro-Québec a pris des mesures pour prévenir les situations de discrimination envers les personnes qui se trouvent en situation de handicap en établissant un budget centralisé qui favorise les mesures d'accommodelement. Elle a en outre documenté les mesures d'adaptation les plus courantes lors des différentes étapes de présélection, comme les tests psychométriques et les entrevues. Un processus interdisciplinaire a été élaboré pour assurer la prise en charge complète des demandes d'accommodelement, et un comité d'accessibilité a été mis en place pour statuer sur les situations complexes.

### Accessibilité des emplois

Pour faciliter l'accès aux emplois de ces candidats et candidates, Hydro-Québec a formulé des recommandations favorisant la rencontre en entrevue de toute personne qui s'est identifiée comme une personne handicapée et qui répond aux exigences du poste. Des mesures d'adaptation sont offertes aux différentes étapes de la présélection, et une évaluation médicale permet de déterminer les mesures d'adaptation nécessaires en cours d'emploi. Depuis 2022, Hydro-Québec a embauché 113 personnes en situation de handicap, réaffirmant ainsi son engagement en matière d'inclusion et de diversité au sein de ses effectifs.

### Sensibilisation et formation du personnel

Hydro-Québec a organisé des ateliers de sensibilisation et des formations en leadership inclusif pour promouvoir l'inclusion des personnes en situation de handicap. UniQ, le groupe d'affinité de ces employées et employés d'Hydro-Québec, a vu le jour en 2023. Il a pour mission de faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap et de sensibiliser leurs collègues aux enjeux et aux réalités de ce groupe. L'entreprise a aussi développé, en collaboration avec des organismes spécialisés, des fiches d'apprentissage qui démystifient la réalité des personnes en situation de handicap. Ces fiches constituent des outils informatifs sur l'inclusion des collègues qui ont des limitations physiques, visuelles, auditives ou neuroatypiques.

### Accessibilité des immeubles et des installations

Hydro-Québec a entrepris des travaux pour améliorer l'accessibilité de ses immeubles et installations. Des normes d'accessibilité exemplaires ont été appliquées à la planification des travaux de réfection du siège social, et des ateliers ont été organisés pour comprendre les besoins des employées et employés en situation de handicap et les inclure dans les projets de réfection.

### Collaboration avec la communauté

Hydro-Québec collabore avec des organismes externes pour encourager l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'entreprise a ainsi soutenu des programmes comme Technovation Montréal et le Théâtre du Rideau Vert, qui facilitent l'intégration des personnes issues de ce groupe.

## Premier engagement – L'inclusion par l'adaptation

### Des mesures concrètes pour un environnement de travail accessible

Hydro-Québec s'engage à utiliser les services des organismes spécialisés en employabilité pour les personnes handicapées (SDEM SEMO, Action main-d'œuvre inc., etc.) afin d'établir un partenariat et de recevoir des candidatures en lien avec les objectifs poursuivis.

Hydro-Québec poursuit ses partenariats avec divers organismes spécialisés en employabilité pour les personnes en situation de handicap. En 2023, une participante au programme MentorHabiletés a eu l'occasion de découvrir le domaine de la cybersécurité à Hydro-Québec. De plus, l'entreprise renforce son engagement relativement à l'inclusion en poursuivant sa collaboration annuelle avec des organisations d'intégration au travail et des centres de réadaptation, tels que le [Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées \(ROSEPH\)](#) et la société spécialisée en inclusion de la neurodiversité, [Nüense](#).

En 2021, nous avons mis sur pied un programme d'employabilité pour les personnes en situation de handicap peu scolarisées.

Les objectifs de ce projet pilote étaient les suivants :

- donner la chance à des personnes en situation de handicap peu scolarisées d'acquérir de l'expérience de travail;
- permettre à ces personnes d'accomplir des tâches spécifiques pour l'organisation et valoriser leurs compétences;
- sensibiliser le personnel à la diversité.

Une conseillère ou un conseiller en éducation spécialisée et un intervenant ou une intervenante d'un organisme d'intégration en emploi accompagnent les personnes inscrites au programme, les membres de leur équipe et les gestionnaires.

Le contexte de l'entreprise ne nous a malheureusement pas permis de déployer ce programme à plus grande échelle. Au printemps 2025, le statut des deux personnes qui y participent est celui de travailleuse occasionnelle ou travailleur occasionnel (TO) à temps partiel ou à temps complet. Le programme est offert dans toutes les régions du Québec.

Ces initiatives démontrent l'engagement continu d'Hydro-Québec à favoriser l'inclusion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

## **Deuxième engagement – Stages adaptés, talents révélés**

### **Offrir des opportunités concrètes aux étudiants et étudiantes en situation de handicap**

Hydro-Québec compte poursuivre ses efforts afin d'offrir des stages adaptés aux étudiantes et étudiants handicapés. Plus d'une soixantaine de personnes en ont bénéficié depuis sa création, et plus de 10% d'entre elles ont obtenu un emploi dans l'entreprise une fois diplômées. En augmentant le nombre de stages et en proposant un accompagnement de l'effectif étudiant et des gestionnaires tout au long du parcours scolaire, nous comptons contribuer à la hausse de la représentation globale de ce groupe.

Comme les embauches de personnes handicapées sont marginales, nous aspirons à ce que ce groupe compte pour 3% du nombre total des embauches parmi les groupes cibles.

Le programme de stages pour étudiants et étudiantes en situation de handicap s'adresse à la population étudiante de niveau collégial ou universitaire qui compose avec un handicap. Il offre des stages rémunérés d'au moins 12 semaines dans toutes les unités de l'entreprise et pour tous les groupes d'emplois, partout au Québec. De 2022 à juin 2025, Hydro-Québec a intégré 66 stagiaires en situation de handicap dans plusieurs de ses équipes, ce qui témoigne de son engagement en matière d'inclusion et de diversité.

Entre 2022 et juin 2025, la proportion d'étudiants et d'étudiantes en situation de handicap embauchés dans le cadre de stages a représenté entre 3,3% et 6,7% de l'ensemble des stages offerts. Pour la même période, les embauches de personnes en situation de handicap, toutes catégories confondues, ont quant à elles représenté entre 1,2 % et 2,4 % du total des embauches.

[Voir les précisions et des exemples concrets concernant le personnes en situation de handicap aux pages 39 à 44 >](#)

## **Engagement supplémentaire – Un accompagnement sur mesure**

### **Un poste unique pour soutenir l'intégration et l'épanouissement**

Afin d'offrir un accompagnement adéquat aux ressources en situation de handicap ainsi qu'aux gestionnaires qui les encadrent, Hydro-Québec a créé en 2022 un nouveau poste, celui de conseiller ou conseillère en éducation spécialisée. C'est une première dans notre organisation – et une rareté sur le marché du travail québécois. L'objectif était clair : proposer un accompagnement personnalisé aux employés et employées en situation de handicap, mais aussi soutenir les gestionnaires et les collègues dans l'intégration et dans l'adaptation du milieu de travail.

Cette fonction, qui relève de l'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI), prévoit non seulement un soutien personnalisé, mais aussi un partenariat avec toutes les parties appelées à intervenir dans le parcours d'une ressource. Il s'agit d'une initiative ambitieuse et avant-gardiste sur le marché du travail au Québec.

Le mandat de la conseillère en éducation spécialisée consiste à fournir de l'accompagnement et à mettre en place les adaptations, stratégies et accommodements nécessaires pour permettre au personnel en situation de handicap, au gestionnaire et à l'équipe de travail d'atteindre pleinement leur potentiel. Plus précisément, son rôle est d'accueillir, d'écouter et d'accompagner le personnel en situation de handicap qui a besoin d'accommodes en l'a aidant à trouver et à appliquer les stratégies d'adaptation nécessaires, qu'elles soient technologiques, matérielles ou relationnelles.

Sa mission vise aussi à déterminer les besoins des gestionnaires et des équipes de travail en lien avec l'accueil ou l'accompagnement du personnel en situation de handicap. La conseillère offre en outre des recommandations et de l'expertise en matière de diversité cognitive et physique aux partenaires internes.

Son mandat auprès des partenaires externes est de collaborer avec les établissements scolaires et de santé et les organismes d'employabilité pour favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap et instaurer des conditions de travail qui leur sont favorables.

La conseillère en éducation spécialisée accompagne ces trois types de ressources :

1. les personnes candidates et les employées et employés en situation de handicap ainsi que leur gestionnaire et leur équipe;
2. les stagiaires en situation de handicap;
3. les personnes en situation de handicap peu scolarisées admises à un programme d'employabilité.

## Des ressources pour les personnes en situation de handicap



### Conseillère en éducation spécialisée

- Soutien pour la mise en place de stratégies et accommodements
- Soutien des stages pour personnes en situation de handicap
- Collaboration avec les personnes en situation de handicap, les gestionnaires et équipes ainsi que parties prenantes (santé, TI, SCO etc.)

### Centre de coûts centralisé pour les accommodements

- OTP spécifique pour l'acquisition de toutes mesures d'accommodement.
- Exemple: achat d'écouteurs spécialisés, logiciel pour grossir le texte, chaise adaptée, services d'interprète, etc.

[Voir les détails du bilan de la conseillère en éducation spécialisée à la page 45 >](#)

## I Personnes autochtones

Hydro-Québec a mis en œuvre plusieurs initiatives pour encourager l'emploi des personnes autochtones et promouvoir leur inclusion au sein de l'entreprise. Voici un aperçu des principales actions et des programmes disponibles sur le [portail des Autochtones](#).

### Accompagnement personnalisé

Hydro-Québec propose un accompagnement personnalisé aux personnes autochtones souhaitant intégrer l'entreprise. Une équipe spécialisée est disponible pour aider les candidats et candidates à mieux connaître les postes correspondant à leur formation, à suivre les différentes étapes du processus d'embauche, et à se préparer aux entrevues. Ce service se poursuit tout au long de leur carrière et inclut un soutien continu pour faciliter leur parcours professionnel.

### Possibilités d'emploi

Bien que les candidatures de personnes autochtones soient encore peu nombreuses, nos équipes sur le terrain sont mobilisées pour repérer et soutenir les personnes de talent. Hydro-Québec valorise la richesse de la diversité en créant un environnement propice à l'épanouissement des compétences et des aspirations des membres des Premières Nations et des Inuit, afin de leur permettre de réaliser pleinement leur potentiel.

### Programme de stages

Hydro-Québec a instauré un programme de stages spécialement conçu pour les ressources autochtones. Ce programme offre aux étudiants et étudiantes des communautés visées la possibilité d'acquérir une expérience précieuse dans un environnement professionnel. Les stagiaires bénéficient d'un accompagnement personnalisé pour les aider à s'intégrer et à développer leurs compétences.

### Témoignages et inspiration

Le [portail des Autochtones](#), qui se trouve à la page [Relations avec les Autochtones](#) du site d'Hydro-Québec, est une section consacrée exclusivement aux candidatures des membres des Premières Nations et des Inuit. Il présente des témoignages inspirants d'employés de ce groupe qui racontent leurs expériences et leurs parcours au sein de l'entreprise. Ces exemples concrets visent à encourager d'autres membres des communautés autochtones à envisager une carrière à Hydro-Québec et à montrer les possibilités de réussite et de développement professionnels.

### Accompagnement des personnes autochtones par une équipe spécialisée

L'équipe Main-d'œuvre – Premières Nations et Inuit a pour mandat de préparer les candidats et candidates autochtones à l'entrevue, au besoin, et de les accompagner tout au long de leur parcours. Avec le soutien de partenaires externes et de différents groupes à Hydro-Québec, cette équipe assure une représentation autochtone non négligeable dans l'entreprise comme suit :

- promotion des carrières auprès des communautés par des visites dans les écoles, les salons de l'emploi, les installations, et par la promotion du programme de stages;
- adaptation des processus de recrutement et d'accueil, avec un accompagnement individualisé pour les personnes de ce groupe.

L'équipe Main-d'œuvre – Premières Nations et Inuit crée un environnement culturellement sécurisant dans l'entreprise comme suit :

- mise en place de conditions optimales pour l'accueil et l'intégration des collègues autochtones;
- sensibilisation des employés allochtones à la culture et à la réalité historique des personnes autochtones pour abolir les barrières culturelles;
- soutien aux gestionnaires et aux équipes par des ateliers, des formations et une présence sur le terrain, s'il y a lieu.

## **Collaboration avec les communautés autochtones**

Hydro-Québec participe activement à des activités organisées par des organismes autochtones pour faire connaître les possibilités d'emploi et les programmes disponibles. L'entreprise valorise la collaboration et l'échange avec les communautés inuites et les membres des Premières Nations pour mieux comprendre leurs besoins et adapter ses projets en conséquence.

Ces initiatives montrent l'engagement d'Hydro-Québec à créer un environnement de travail inclusif et à soutenir le recrutement des personnes autochtones. L'entreprise continue de déployer des stratégies pour promouvoir l'intégration et offrir des occasions de développement professionnel aux membres de ces communautés.

### **Premier engagement – Réconciliation et inclusion économique** **Une stratégie ambitieuse pour des relations durables**

Établir, en lien avec les objectifs poursuivis, une priorité d'embauche pour les personnes autochtones, en tenant compte des exigences minimales et réelles de l'emploi lors du processus de dotation.

Dans le cadre de son *Plan d'action 2035*, Hydro-Québec a lancé la *Stratégie de réconciliation économique et de renforcement des relations avec les Premières Nations et les Inuit*, ce qui a marqué une étape importante vers l'établissement de relations durables, respectueuses et équitables avec les communautés autochtones.

L'un des volets clés de cette stratégie concerne l'amélioration de l'accès à l'emploi et de l'inclusion des personnes autochtones dans l'organisation. Hydro-Québec s'engage à revoir ses processus d'embauche, d'accueil et de progression professionnelle afin de mieux refléter la diversité des talents et de valoriser la contribution des employés et employées autochtones. Ces efforts visent à créer un milieu de travail plus ouvert, où chacun et chacune peut s'épanouir et participer pleinement à la mission collective de l'entreprise.

Au total, une trentaine d'initiatives concrètes seront mises en œuvre pour renforcer les liens avec les Premières Nations et les Inuit, notamment par l'intermédiaire des partenariats dans les grands projets d'infrastructure liés à la transition énergétique.

En plaçant la réconciliation au cœur de sa vision d'avenir, Hydro-Québec souhaite bâtir une prospérité partagée, fondée sur la reconnaissance, la collaboration et l'engagement mutuel.

Quelques mesures concrètes mises en place dans le recrutement des personnes autochtones :

- révision des outils d'évaluation;
- reconnaissance des réalités culturelles;
- élargissement des critères de qualification et des équivalences acceptées.

## Deuxième engagement – Des stages pour bâtir des ponts

### Favoriser l'expérience terrain pour les jeunes autochtones

Un programme de stages destiné exclusivement aux étudiants et étudiantes autochtones a fait l'objet d'un projet pilote en 2022 avant son lancement à grande échelle en 2023.

Des formations spécifiques visant à améliorer les connaissances en matière de particularités culturelles autochtones ont été offertes aux gestionnaires et au personnel en ressources humaines en 2022 et en 2023. Nous organisons aussi des présentations sur les campus universitaires et collégiaux avec, entre autres, la participation des employés et employées autochtones.

### Stages pour étudiants et étudiantes autochtones

La contribution du personnel et des stagiaires autochtones est une richesse pour l'entreprise. Depuis 2022, nous avons accueilli **42 étudiants et étudiantes autochtones** dans le cadre d'un stage universitaire ou collégial de trois à quatre mois.

Des possibilités d'emploi sont offertes dans des domaines variés à Hydro-Québec, par exemple, la santé et la sécurité au travail, le droit, le travail social, l'administration, le génie, la gestion de projets, les TIC, les communications, l'économie, les ressources humaines, l'éducation, et le développement durable.

Un programme d'entreprise flexible et adapté aux diverses réalités des communautés autochtones propose les services suivants :

- soutien personnalisé pour la personne stagiaire, l'équipe et le ou la gestionnaire tout au long du stage;
- ateliers sur les volets administratifs et professionnels visant à encourager l'apprentissage;
- plan de développement pour les stagiaires qui souhaitent poursuivre le stage ou revenir l'été suivant;
- collaboration avec les professionnels et professionnelles des établissements d'enseignement.

## **Formation et capsule de sensibilisation d'Hydro-Québec sur les Premières Nations et les Inuit**

Dans le cadre de son engagement relativement à l'inclusion et à la réconciliation, Hydro-Québec a déployé deux initiatives de sensibilisation à la réalité des peuples autochtones :

### **1. Capsule de sensibilisation « Mieux se connaître, mieux se comprendre » (30 minutes)**

Animée par Tanya Nottaway, une collègue anichinabée-crie, cette capsule vise à :

- présenter des éléments clés de l'histoire des grandes nations autochtones;
- déconstruire certains mythes et stéréotypes;
- encourager une réflexion personnelle sur ses perceptions des membres des Premières Nations et des Inuit.

Cette activité s'inscrit dans une volonté de bâtir une culture organisationnelle inclusive et respectueuse et elle s'adresse à tous les membres du personnel.

### **2. Formation « Hydro-Québec et les Premières Nations et les Inuit » (une journée)**

Offerte en personne ou en ligne, cette formation fournit un portrait contemporain des relations entre Hydro-Québec et les 11 nations autochtones du Québec. Elle aborde :

- les contextes historique et juridique influençant les réalités des nations autochtones;
- les revendications des Premières Nations et des Inuit;
- les relations passées et actuelles de ces communautés avec Hydro-Québec;
- les concepts de sécurisation culturelle et de réconciliation.

#### **Objectifs d'apprentissage :**

- nommer les 11 nations autochtones du Québec;
- comprendre les réalités et les perceptions autochtones actuelles;
- se familiariser avec les aspects juridiques spécifiques;
- reconnaître ses propres biais et devenir une allée ou un allié.

**Public cible :** Tous les membres du personnel touchés directement ou indirectement par des dossiers concernant les Premières Nations et les Inuit.

## **Engagement supplémentaire – Reconnaissance et engagement**

### **L'accréditation PAIR comme symbole d'un partenariat respectueux**

Il y a près de 45 ans, Hydro-Québec jetait les bases de sa relation avec les communautés autochtones en ratifiant la Convention de la Baie-James et du Nord québécois. Au fil des ans, nous avons beaucoup appris d'elles. C'est en travaillant en étroite collaboration avec nos partenaires autochtones que nous avons graduellement amélioré nos méthodes, ce qui a contribué à la réalisation de projets dont nous sommes fiers aujourd'hui.

En devenant membre du Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCEA) et en participant à son Programme d'accréditation des partenariats en relations avec les Autochtones (PAIR), nous nous engageons à faire une réflexion approfondie sur nos façons de procéder afin d'être :

- un milieu de travail ouvert et réceptif à l'égard du personnel inuit et des Premières Nations;
- un excellent partenaire d'affaires pour les entreprises autochtones;
- une entreprise soucieuse de l'harmonisation de nos installations et de nos activités avec le milieu autochtone.

[Voir les précisions et des exemples concrets concernant les personnes autochtones aux pages 45 à 51 >](#)

## I Minorités visibles et ethniques

### Engagement – Intégrer les talents venus d'ailleurs

#### Le programme PINA pour une première expérience valorisante

1. La très grande majorité des emplois où on note une sous-représentation des minorités visibles et ethniques (catégories 4 et 9) sont en région où la disponibilité de la main-d'œuvre issue de ce groupe est réduite. Néanmoins, l'entreprise prévoit de poursuivre son Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes (PINA). Ce programme compte jusqu'ici plus de 120 participants dont 86% poursuivent encore aujourd'hui leur carrière à Hydro-Québec. Il est encouragé en région, bien que très peu de personnes y soient inscrites.

#### Former et embaucher dans des métiers techniques en région

2. Un autre projet important est en cours pour attirer des ressources issues de la diversité (entre autres) vers des postes de monteurs, de monteuses, de jointeurs et de jointeuses dans les régions de Montréal, de Gatineau et de la Côte-Nord. Nous observons que très peu de ressources issues de ce groupe sont inscrites au DEP en montage de lignes et que le métier de jointeur et jointeuse est peu connu. Des tournées et des mesures incitatives financières sont prévues pour intéresser des candidats et des candidates à ces formations ainsi que pour obtenir la classe de permis de conduire nécessaire. Ce projet prévoit aussi qu'Hydro-Québec s'engage à faire une offre d'emploi aux étudiantes et étudiants au terme d'une formation réussie.

#### 1. Programme d'intégration des nouveaux arrivants et arrivantes

Lancé en 2017, le Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes (PINA) offre une première expérience de travail d'environ 30 semaines à des personnes qualifiées récemment arrivées au Québec, dans leur domaine de compétence. À l'issue de ce stage, les participants et participantes ont accès à l'ensemble des offres d'emploi internes et peuvent postuler à des postes permanents. Plus de 257 personnes ont participé au PINA depuis la première cohorte, en 2017, et près de 76% d'entre elles ont poursuivi leur carrière avec nous, ce qui prouve l'efficacité et la pertinence du programme.

Le programme s'adresse aux personnes immigrantes installées au Québec depuis moins de cinq ans et qui n'ont pas encore occupé un emploi dans leur domaine de formation et d'expérience. Il est offert dans toutes les unités de l'entreprise, partout au Québec.

## Le PINA en quelques chiffres

**BILAN 2017-2024 DU PINA**

### Programme des nouveaux arrivants et arrivantes (PINA)

**Objectifs**

- Offrir une première expérience de travail québécoise à des personnes récemment arrivées au pays, qualifiées, dans leur domaine d'expertise, pendant 30 semaines
- Favoriser l'inclusion de personnes immigrantes dans les équipes d'Hydro-Québec

**Bilan**

- 16 cohortes depuis 2017 (246 embauches)
- 72% des PINA réussissent à obtenir un emploi au terme du programme (178 personnes)
- 84% d'entre eux sont toujours à l'emploi chez Hydro (150 personnes)

**Profils**

- Détenir une preuve d'évaluation comparative des études
- Posséder une expérience de travail pertinente acquise hors Québec
- Avoir une connaissance suffisante de la langue française

**Soutien**

- Parcours d'accueil et d'intégration et de suivis complets pendant 30 semaines
- Cours de perfectionnement du français disponibles
- Activités de réseautage et parrainage par le groupe d'affinité HQultures

2 Hydro-Québec



Hydro-Québec a reçu le prix *Pour un Québec sans racisme 2023* de la part du ministre responsable de la Lutte contre le racisme en reconnaissance du PINA.

**Répartition par groupe d'emploi - 2017-2024**



| Groupe d'emploi | Pourcentage |
|-----------------|-------------|
| Spécialistes    | 63%         |
| Ingénieurs      | 15%         |
| Bureau          | 6%          |
| Tech            | 9%          |
| Méiers          | 1%          |
| Professionnels  | 6%          |

## 2. Programme «Une carrière à ta hauteur»

Le programme « Une carrière à ta hauteur », lancé par Hydro-Québec en 2021, a pour objectif de recruter des personnes aux profils variés pour le métier de monteur ou monteuse de lignes. Il s'adresse en priorité aux membres des groupes cibles, notamment les femmes, les minorités visibles et ethniques, ainsi que les personnes autochtones. Ce programme vise à encourager leur inscription au DEP en montage de lignes électriques et de télécommunications.

Pour faciliter l'accès à cette formation, Hydro-Québec propose des mesures incitatives : une aide financière pour couvrir une partie des frais de déménagement et de logement pendant les études, ainsi que les coûts liés à l'obtention du permis de conduire de classe 3, indispensable pour exercer ce métier. À l'issue de la formation, les participantes et participants qui répondent aux critères d'embauche se voient offrir un poste dans l'entreprise.

[Voir les détails du programme](#) 



[Voir les précisions et des exemples concrets concernant les minorités visibles et ethniques aux pages 52 à 57 >](#)

# Mesures de base en matière d'égalité des chances

## Premier engagement – Mentionner l'inclusion dès l'affichage

### Informer sur les accommodements en amont

Mentionner dans les affichages de postes que les personnes handicapées peuvent recevoir de l'assistance pour le processus de présélection et de sélection, si elles le désirent.

Chaque affichage d'offre d'emploi inclut une question sur les accommodements requis pour une personne en situation de handicap (voir le formulaire ci-dessous).

The form consists of several input fields and a section titled 'Instructions'.

**Fields:**

- Prénom : \* (Input box)
- Nom : \* (Input box)
- Code de région/pays : \* (Dropdown menu: - Sélectionner -)
- Numéro de téléphone: \* (Input box)
- Autre numéro pour vous joindre (Input box)
- Région administrative: \* (Dropdown menu: Aucune sélection)
- Besoin d'adaptation (Dropdown menu: Aucune sélection)

**Instructions:**

Le CV qui sera pris en compte pour cette candidature est celui attaché à votre profil dans la page précédente.

Personne handicapée: Avez-vous une déficience qui nécessite l'adaptation des méthodes de tests ou d'entrevues? (Votre réponse nous permettra de choisir les outils les plus appropriés pour évaluer votre candidature.)

## Égalité des chances

À Hydro-Québec, l'inclusion est l'une de nos valeurs fondamentales. Nous travaillons chaque jour à mettre de l'avant une culture d'entreprise qui donne à chacun et à chacune l'occasion de se réaliser et d'atteindre son plein potentiel. Par l'entremise de notre programme d'accès à l'égalité en emploi, nous encourageons toute personne qualifiée à présenter sa candidature, et à mentionner, le cas échéant, son appartenance à l'un et l'autre des groupes suivants : femmes, minorités visibles, minorités ethniques, communautés autochtones et personnes en situation de handicap. Hydro-Québec adopte une définition large et inclusive de la diversité qui va au-delà des lois applicables et qui inclut les personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres.

Des mesures d'accommodement peuvent être offertes aux personnes en situation de handicap afin d'optimiser leur recrutement.

### Si j'ai besoin de mesures d'adaptation particulières (p. ex. : en raison d'un trouble d'apprentissage ou d'une déficience visuelle ou auditive), puis-je demander des accommodements ?

Oui. Nous pouvons vous offrir des mesures d'adaptation pour optimiser votre expérience comme candidat ou candidate et ainsi favoriser le bon déroulement de votre entrevue. Il est toutefois important de nous aviser de votre situation, selon la procédure qui vous sera transmise au cours du processus de sélection.

## Deuxième engagement – Faciliter l'auto-identification

### Un processus clair pour mieux connaître la diversité interne

Mettre en place les mécanismes nécessaires visant à faciliter le processus d'auto-identification des membres des groupes sous-représentés, autant auprès de l'ensemble du personnel qu'auprès des personnes qui soumettent leur candidature.

*Extraits d'affichages sur le site Carrières d'Hydro-Québec*

The image shows three dropdown menus from a Hydro-Québec application form. The first menu, titled 'Je m'identifie comme\*', lists gender options: 'Aucune sélection', 'Femme', 'Homme', 'Autre genre', and 'Ne veut pas répondre'. The second menu, titled 'Faites-vous partie d'un des groupes suivants ?\*', lists diversity group options: 'Aucune sélection', 'Autochtone', 'Minorité ethnique', 'Minorité visible', 'Non', and 'Ne veut pas répondre'. The third menu, titled 'Êtes-vous une personne handicapée ?\*', lists disability status options: 'Aucune sélection', 'Oui', 'Non', and 'Ne veut pas répondre'. Each menu includes a small set of four dots at the bottom right.

Je m'identifie comme\*

Aucune sélection

Femme

Homme

Autre genre

Ne veut pas répondre

Faites-vous partie d'un des groupes suivants ?\*

Aucune sélection

Autochtone

Minorité ethnique

Minorité visible

Non

Ne veut pas répondre

Êtes-vous une personne handicapée ?\*

Aucune sélection

Oui

Non

Ne veut pas répondre

**AUTO-IDENTIFICATION : Comment mettre à jour son dossier employé**

**L'auto-identification, c'est comme un mini-recensement : ça concerne tout le monde !**

C'est simple : il s'agit de répondre à 5 questions\* dans Agilit pour s'identifier – ou non – aux groupes suivants :

- Femmes
- Minorités visibles
- Minorités ethniques
- Autochtones
- Personnes en situation de handicap
- Membres de la communauté LGBTQ+

\* Si la réponse est non, on répond non.

14 Hydro-Québec

## Troisième engagement – Repenser les pratiques de dotation

### Éliminer les biais pour un recrutement équitable

Réviser l'ensemble des étapes du processus de dotation afin d'éliminer tout élément potentiellement discriminatoire pour les candidats et candidates des groupes visés afin d'être conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, article 18.1.

Hydro-Québec a pris plusieurs initiatives concrètes pour rendre ses processus de recrutement plus justes, inclusifs et représentatifs de la diversité de la société. Ces mesures visent à réduire les obstacles systémiques et à mieux reconnaître les réalités du marché du travail ainsi que les parcours scolaires ou professionnels atypiques.

Les enjeux suivants ont été abordés pour l'ensemble des candidatures (provenant de groupes cibles ou de tout autre groupe) :

- révision des outils d'évaluation;
- reconnaissance des réalités culturelles;
- élargissement des critères de qualification;
- engagement formel relativement à l'inclusion.

## Quatrième engagement – Transparence sur les objectifs

### Informer les candidats sur les cibles d'embauche

Informer les personnes touchées par le processus de dotation des objectifs poursuivis par l'employeur pour chacun des groupes visés dans une catégorie professionnelle donnée.

Extraits d'affichages sur le site Carrières d'Hydro-Québec

## Accès à l'égalité en emploi

### **Pourquoi Hydro-Québec me demande-t-elle de faire connaître mon appartenance à un groupe ciblé par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics ?**

Hydro-Québec est assujettie à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Vous n'avez pas l'obligation de répondre au questionnaire, mais si vous le faites, vous nous aiderez à améliorer notre recherche de candidats et de candidates et à favoriser l'embauche des personnes cibles par la Loi qui sont à la recherche d'un emploi.

### **Est-il avantageux d'indiquer que je fais partie de l'un des cinq groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, en répondant au questionnaire ?**

Oui. À Hydro-Québec, nous célébrons la diversité et la richesse qu'elle nous apporte, et nous aspirons à devenir le reflet de la société diversifiée qu'est le Québec. Nous invitons donc toute personne talentueuse à présenter sa candidature et à mentionner, le cas échéant, dans la section Informations sur le profil, son appartenance à l'un et l'autre des groupes suivants : femmes, minorités visibles, minorités ethniques ou culturelles, communautés autochtones et personnes handicapées. Les renseignements demandés dans le questionnaire demeureront confidentiels et ne serviront qu'à l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi. Ils ne seront accessibles qu'aux membres du personnel d'Hydro-Québec pour qui l'information est nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la section [Diversité et inclusion](#) ou écoutez l'épisode « [Dois-je être une minorité visible pour décrocher un emploi ?](#) » de notre série de balados « [Votre tweet est important pour nous.](#) ».

# Mesures de base en matière de consultation et d'information

## Premier engagement – Dialogue avec les partenaires syndicaux

### Une collaboration essentielle pour faire avancer l'inclusion

Consulter le syndicat et les représentants et représentantes du personnel sur les différents aspects du programme au cours de son implantation et les informer périodiquement des objectifs poursuivis, des mesures adoptées et des résultats obtenus.

Un groupe de travail composé de cadres et de représentants et représentantes de la majorité des syndicats d'Hydro-Québec a été organisé avec la volonté commune de joindre davantage d'employées et d'employés et d'agir pour favoriser l'inclusion.

Lors des rencontres tenues à l'automne 2022 entre les représentants syndicaux et l'équipe ÉDI, les échanges ont porté sur l'offre de services en équité, diversité et inclusion, ainsi que sur l'impartialité des processus de nomination.

## Deuxième engagement – Un réseau EDI mobilisé

### Un comité consultatif pour suivre et ajuster les actions

Mettre sur pied un comité de travail consultatif, constitué de membres de la haute direction, de responsables en ressources humaines et de représentantes et représentants syndicaux, qui veillera de façon périodique à :

- effectuer un suivi des résultats obtenus et de l'atteinte des objectifs poursuivis;
- évaluer l'efficacité des mesures de redressement pour chacun des groupes visés en regard des objectifs poursuivis;
- effectuer un suivi de l'implantation des mesures de base et des autres mesures prévues au programme.

Hydro-Québec a mis en place le réseau Équité, diversité et inclusion (EDI) composé de membres de la haute direction, de professionnels en ressources humaines, de représentantes et représentants syndicaux et de porte-parole issus de divers secteurs. Cette équipe joue un rôle clé de sensibilisation, d'influence et de mobilisation dans l'ensemble de l'organisation.

Le réseau EDI rassemble des partenaires d'influence qui mettent leur leadership à profit pour défendre fièrement les principes de l'inclusion. Ces ambassadeurs, ambassadrices, porte-parole et membres des comités des groupes d'affinité sont généralement nommés ou élus pour une période de deux ans. Ces hommes et ces femmes ont pour mandat de déployer des initiatives ciblées qui favorisent l'inclusion partout dans l'entreprise telles que des campagnes internes, des ateliers, des témoignages et des communications engageantes.

Grâce à sa composition diversifiée et à sa proximité avec les différents groupes de l'entreprise, le réseau a influencé positivement les pratiques de gestion, sensibilisé les gestionnaires aux biais inconscients, encouragé des pratiques d'embauche plus inclusives et contribué à inclure l'équipe EDI dans les processus décisionnels.

*Portrait complet du réseau EDI en 2025*



## Troisième engagement – Informer pour mobiliser Un dialogue constant pour orienter et transformer

Informier et sensibiliser régulièrement les membres de la haute direction, les gestionnaires et les associations des représentants et représentantes du personnel sur les diverses composantes du programme telles que :

- les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme;
- les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis;
- l'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés;
- la mise en place de mesures de base et d'autres mesures prévues au programme.

Depuis 2022, le taux de nomination diversité (TND) constitue l'indicateur clé permettant de suivre les progrès réalisés en ce qui concerne la représentation des groupes cibles au sein de nos effectifs. Cet outil de suivi permet à Hydro-Québec de refléter plus fidèlement la composition de la société québécoise et de favoriser une représentation accrue des groupes sous-représentés dans l'entreprise.

Le Comité des ressources humaines du Conseil d'administration a manifesté un intérêt soutenu pour le suivi des enjeux et des avancées liés au mandat en équité, en diversité et en inclusion. Entre 2022 et 2024, ses membres ont eu l'occasion de se pencher à trois reprises sur les objectifs stratégiques d'Hydro-Québec, ainsi que sur les résultats concrets obtenus, ce qui dénote leur engagement à soutenir l'évolution de ces priorités organisationnelles.

Toujours à la recherche des meilleurs profils, nous considérons que l'établissement de cibles précises permet à l'entreprise de mieux repérer les candidats et candidates de talent et de réduire les angles morts dans ses processus de recrutement. Ces cibles sont rigoureusement suivies à l'aide de tableaux de bord trimestriels propres à chaque unité. Dans les secteurs où le volume d'embauche est particulièrement élevé, ce suivi est effectué plus fréquemment afin de garantir une réponse optimale.

Les orientations stratégiques de l'entreprise en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont régulièrement communiquées à l'ensemble des cadres intermédiaires et validées par la haute direction. De plus, les cadres engagés dans le réseau EDI collaborent étroitement avec les représentants et représentantes des groupes d'affinité pour sensibiliser les membres du comité de direction aux réalités et aux enjeux auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés.

Enfin, nos leaders sont appelés à représenter fièrement l'entreprise sur diverses tribunes externes, ce qui illustre concrètement leur engagement. À titre d'exemples, la participation de Mathieu Johnson, vice-président principal – Développement éolien, recherche et parquet de transactions, au défilé de la Fierté 2024 ou celle de Régis Tellier, directeur principal – Opérations et maintenance, à plusieurs éditions du Salon de l'immigration et de l'intégration traduisent notre volonté de promouvoir l'inclusion et de mettre notre engagement de l'avant. Chaque année, de nombreux membres de la haute direction prennent part aux activités organisées pendant la Semaine de l'inclusion, que ce soit en animant des panels, en assistant à des conférences ou en participant à des ateliers de sensibilisation. Leur présence constante témoigne de notre engagement à créer un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

## **Quatrième engagement – Informer pour mieux inclure**

### Des communications régulières pour sensibiliser le personnel

Informier régulièrement l'ensemble du personnel, par le biais de médias traditionnels et électroniques, des éléments du programme afin de lui permettre de mieux en comprendre les principes d'accès à l'égalité en emploi et les modalités d'application. Les renseignements qui pourraient être communiqués sont les suivants :

- les objectifs d'embauche convenus au cours de la phase d'implantation du programme;
- les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs poursuivis;
- l'application des mesures de redressement retenues pour chacun des groupes visés;
- l'implantation des mesures de base et des autres mesures prévues au programme.

Hydro-Québec affirme son engagement en matière d'équité, de diversité et d'inclusion par des gestes concrets et des communications claires. L'entreprise invite l'ensemble de son personnel à participer activement à la construction d'un milieu de travail représentatif de la société québécoise, notamment par le biais de l'auto-identification. Cette démarche volontaire, confidentielle et rapide permet de dresser un portrait fidèle de la diversité au sein de l'organisation.

Le site intranet de l'équipe Équité, diversité et inclusion présente les objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi et les initiatives mises en place pour y répondre.

## Portrait de la situation

Comme société d'État, Hydro-Québec a l'obligation d'adopter et de mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) pour contrer la discrimination systémique en emploi. Les objectifs du PAEE consistent à :

- > assurer la représentation équitable des personnes issues des groupes sous-représentés\* dans tous les types d'emploi à l'échelle de l'organisation;
- > repérer et corriger les règles et les pratiques de gestion des ressources humaines susceptibles d'exclure ou de désavantager les personnes issues de groupes victimes de discrimination.

\*Selon la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*, les **groupes sous-représentés** sont : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes autochtones et les personnes handicapées. À Hydro-Québec, nous privilégions toutefois l'utilisation des termes suivants, plus inclusifs :

- > [femmes](#) ;
- > [communautés ethnoculturelles](#) (qui rassemblent les minorités visibles et les minorités ethniques) ;
- > Premières Nations et Inuit (qui est plus précis que Autochtones) ;
- > et personnes en situation de handicap (moins limitatif que personnes handicapées).

**Auto-identification**

Les données sont mises à jour en tenant compte de l'auto-identification fournie sur une base volontaire. Ces informations sont confidentielles et non nominatives, sauf en ce qui a trait à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*.

Que l'on soit issu ou non d'un groupe sous-représenté, il est possible de donner son consentement afin de contribuer à des consultations internes. Il suffit de cocher la case « Consentez-vous à être consulté(e) sur les pratiques de diversité et d'inclusion ? ».

**En tout temps, il est possible de mettre à jour votre profil sur Agilit.**

Visitez la [page intranet consacrée à l'auto-identification](#).

**Taux de nomination diversité (TND)**

Comme en témoignent les tableaux ci-dessous, ces groupes sont encore sous-représentés dans l'entreprise. Afin de mieux refléter la composition de la société québécoise, nous nous engageons à augmenter les effectifs issus des groupes sous-représentés.

Bien que les chiffres ne révèlent pas tout, ils ont le mérite de démontrer la progression, tout comme les stagnations, de la représentation des groupes ciblés à travers le temps.

## L'auto-identification : un outil essentiel pour l'inclusion

Hydro-Québec communique avec transparence l'importance de l'auto-identification, en expliquant qu'il s'agit d'un levier essentiel pour adapter les politiques internes, offrir les bons outils au bon moment et favoriser un environnement de travail inclusif. Des vidéos explicatives, des témoignages de collègues et des ressources pédagogiques sont mis à la disposition du personnel pour expliquer la démarche et encourager la participation de toutes et tous, y compris des personnes qui ne s'identifient pas à un groupe cible.

## Suivi des résultats : étape incontournable

Pour progresser, il faut d'abord pouvoir se mesurer. Le suivi rigoureux des résultats est donc essentiel pour évaluer l'efficacité de nos initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Les données sur la représentation des groupes cibles – les femmes, les minorités visibles et ethniques, les Premières Nations et les Inuit, ainsi que les personnes en situation de handicap – sont mises à jour régulièrement sur le site intranet de l'équipe EDI. Ce suivi transparent permet de visualiser concrètement les avancées réalisées, d'identifier les écarts à combler et d'ajuster nos efforts en conséquence.

## Portrait de la situation en 2024

### Personnel issu de la diversité - Evolution de la représentation par groupe (%)

| Groupe                             | 2018 | 2020 | 2022 | 2024 |
|------------------------------------|------|------|------|------|
| Femmes                             | 28,2 | 28,5 | 28,7 | 27,9 |
| Communautés ethnoculturelles       | 7,6  | 8,5  | 10,1 | 11,5 |
| Premières Nations et Inuit         | 1,8  | 1,6  | 1,6  | 1,8  |
| Personnes en situation de handicap | 1,2  | 1,2  | 1,2  | 1,2  |
| Communauté LGBTQ+ *                | -    | -    | 1,4  | 1,8  |

Depuis 2020, seule la hausse de représentation des minorités visibles et ethniques est digne de mention. Il est aussi important de préciser qu'en 2024, dans la région administrative de Montréal, la représentation de ce groupe est supérieure à 20%.

\*Pour favoriser l'inclusion, depuis juin 2022, il est possible d'indiquer à son dossier Employé si une personne s'identifie ou non à la [communauté LGBTQ+](#).

### Femmes – Évolution de la représentation dans les postes de cadre (%)

| Postes de cadre            | 2018 | 2020 | 2022 | 2024 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Cadres de maîtrise         | 17   | 18,6 | 19,4 | 21,1 |
| Cadres intermédiaires      | 33,8 | 37,2 | 39,5 | 38,8 |
| Cadres de direction        | 35,9 | 38,3 | 40,1 | 38,7 |
| Cadres supérieurs          | 23,8 | 25,6 | 29,5 | 34   |
| Tous les niveaux de cadres | 23,4 | 26   | 27,2 | 27,7 |

Bien que la représentation des femmes en gestion connaisse une croissance lente, elle est toutefois constante ces deux dernières années. En excluant les cadres de maîtrise (qui représentent néanmoins 60% de tous les cadres à Hydro-Québec), les femmes représentent 38,5% des gestionnaires des niveaux supérieurs de gestion.

### Communautés ethnoculturelles – Évolution de la représentation dans les postes de cadre (%)

| Postes de cadres           | 2018 | 2020 | 2022 | 2024 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Cadres de maîtrise         | 4    | 4    | 5,4  | 7    |
| Cadres intermédiaires      | 4,7  | 5,4  | 6,3  | 7    |
| Cadres de direction        | 3,9  | 6,3  | 8,7  | 5,8  |
| Cadres supérieurs          | 4,8  | 2,3  | 2,3  | 5,7  |
| Tous les niveaux de cadres | 4,2  | 5,5  | 6,1  | 7    |

À l'exception du niveau des cadres supérieurs, la croissance de la représentation des communautés ethnoculturelles s'observe à tous les niveaux. La proportion de cadres provenant des minorités visibles et ethniques est en hausse pour les cadres intermédiaires et de direction.

### Premières Nations et Inuit – Évolution de la représentation dans les postes de cadre (%)

| Postes de cadres           | 2018 | 2020 | 2022 | 2024 |
|----------------------------|------|------|------|------|
| Cadres de maîtrise         | 1,8  | 1,8  | 2    | 1,8  |
| Cadres intermédiaires      | 0,4  | 0,2  | 0,3  | 0,6  |
| Cadres de direction        | -    | -    | -    | -    |
| Cadres supérieurs          | -    | -    | -    | -    |
| Tous les niveaux de cadres | 1,2  | 1,3  | 1,3  | 1,3  |

## **Une culture d'ouverture et de dialogue**

Enfin, les communications internes d'Hydro-Québec valorisent une culture d'ouverture, de dialogue et de sensibilisation. En abordant des sujets comme la neurodiversité, l'entreprise invite à mieux comprendre les différences cognitives et comportementales, et à reconnaître la richesse qu'elles apportent à l'organisation. Cette approche inclusive contribue à bâtir une organisation plus forte, où chaque personne peut trouver sa place et briller.

## **Engagement supplémentaire – La Semaine de l'inclusion : catalyseur de changement**

### **Un événement phare pour célébrer la diversité et renforcer les liens**

Depuis 2020, Hydro-Québec organise la Semaine de l'inclusion au mois de novembre, une occasion annuelle de réaffirmer son engagement relativement à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Grâce à une programmation variée, l'événement a permis de sensibiliser depuis 2022 près de 6000 membres du personnel à différentes réalités vécues par les groupes sous-représentés, tout en favorisant le dialogue, l'ouverture et la reconnaissance mutuelle.

En 2024, des panels thématiques ont abordé des enjeux liés à l'inclusion des Premières Nations et des Inuit, à la diversité culturelle, à la réalité des familles alliées LGBTQ+, ainsi qu'au rôle des groupes d'affinité dans l'organisation. Ces échanges ont mis en lumière des parcours inspirants, des expériences personnelles touchantes et des pistes concrètes pour bâtir des milieux de travail plus inclusifs.

En complément des activités en ligne, l'organisation d'événements en personne dans plusieurs établissements a renforcé le sentiment d'appartenance et la solidarité entre collègues. L'ensemble de la programmation a été salué pour sa pertinence, sa qualité et son impact positif sur la culture organisationnelle.

La Semaine de l'inclusion s'inscrit dans une démarche continue visant à faire évoluer les pratiques internes et à promouvoir un environnement de travail où chaque personne peut s'épanouir pleinement, dans le respect de ses différences.

[Voir la programmation des trois dernières éditions de la Semaine de l'inclusion aux pages 58 à 61 >](#)

# Conclusion

Le présent rapport témoigne de l'engagement soutenu d'Hydro-Québec à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de ses effectifs. Par la mise en œuvre de son Programme d'accès à l'égalité en emploi, l'entreprise a déployé des mesures concrètes, structurées et adaptées aux réalités des groupes sous-représentés, dans le but de favoriser une représentation plus équitable et de créer un environnement de travail inclusif.

Les résultats obtenus depuis 2022 démontrent des avancées considérables, notamment en matière de recrutement, de sensibilisation, d'accompagnement personnalisé et de collaboration avec des partenaires externes. Ces progrès sont le fruit du travail collectif des équipes internes, des gestionnaires, des syndicats, des groupes d'affinité et des communautés visées. Grâce à leur mobilisation, à leur expertise et à leur volonté de faire évoluer les pratiques, des initiatives porteuses ont pu voir le jour et générer des retombées importantes. Cette collaboration interfonctionnelle, soutenue par un dialogue constant et une volonté partagée de progresser, a été essentielle pour ancrer durablement les principes d'inclusion au cœur de la culture organisationnelle.

Toutefois, Hydro-Québec reconnaît que l'atteinte de l'égalité réelle en emploi est un processus continu qui exige rigueur, transparence et engagement à long terme. C'est pourquoi l'entreprise poursuivra ses efforts pour renforcer ses pratiques, évaluer l'efficacité de ses mesures et ajuster ses stratégies en fonction des besoins évolutifs de son personnel et de la société québécoise.

En rendant compte publiquement de ses démarches à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Hydro-Québec réaffirme sa volonté d'être un employeur exemplaire, inclusif et responsable, déterminé à faire de la diversité une richesse et un levier d'innovation pour l'avenir.

# Annexes

# Exemples d'initiatives pour les femmes



« Je fais partie de celles qui souhaitent que davantage de femmes occupent des postes clés dans l'entreprise. »

**Programme – Série FAM**



**Réseau - Femmes Leaders**



**Outils - Femmes**



---



« Au cours de ma carrière à Hydro-Québec, j'ai eu le plaisir de côtoyer des femmes au talent exceptionnel. Nous avons dans nos équipes de formidables modèles de leadership et de détermination pour nous inspirer ! Toutefois, depuis plusieurs années, la représentation des femmes au sein de l'entreprise a augmenté d'à peine 1 %. Il reste donc encore du travail à faire pour permettre à notre talent féminin de se réaliser et de rayonner. La diversité des talents est une richesse collective que l'on doit valoriser et nous avons besoin des efforts réunis de toutes et de tous pour reconnaître l'apport des femmes dans nos équipes. Les possibilités de carrière à Hydro-Québec sont stimulantes, valorisantes et diverses : Mesdames, je vous invite à oser et à prendre notre place ! »

Claudine Bouchard, vice-présidente exécutive, chef de l'exploitation et des infrastructures et ambassadrice de l'inclusion – Femmes

---



« J'ai accepté ce rôle de porte-parole avec la volonté que mon parcours et mes convictions puissent inspirer d'autres femmes. J'aimerais être la porte-parole de toutes les femmes et les encourager à oser et à prendre leur place, quelle que soit leur position dans l'entreprise. La situation des femmes doit continuer à évoluer, la mission n'est pas encore terminée ! Je serai toujours guidée par la recherche d'équilibre afin que cohabite tout ce qui m'est cher dans la vie, tant ma famille, mes filles, mes passions que mes aspirations professionnelles. Je souhaite démontrer que tout est possible, malgré nos défis travail-vie personnelle. Rappelez-vous : les possibilités sont illimitées... Au plaisir de porter vos voix ! »

Nathalie Saheb, Directrice – Éolien – Mise en œuvre des projets et porte-parole des femmes

**HQinfo**

 **OU**  



Équité, diversité et inclusion  
**Une certification argent pour 6520 femmes en or**  
10 mars 2025

Voilà le nombre d'Hydro-Québécoises en date du 31 décembre dernier. Pour elles, et celles qui joindront nos rangs, nous venons d'obtenir la Certification Parité. Quel est son objectif ? Quels défis sont devant nous ? Comment y contribuer ? Tout ça et encore plus, juste ici !

Plus qu'un simple sceau, la Certification Parité, niveau Argent, que nous a décernée l'organisme [La gouvernance au féminin](#), atteste de l'importance qu'Hydro accorde à promouvoir la place des femmes à tous les niveaux de l'entreprise. Elle reconnaît les mesures et initiatives probantes déployées dans l'organisation pour favoriser l'atteinte de la parité hommes-femmes ; bravo à tous ceux et celles qui y contribuent !

**Des efforts à poursuivre**

À ce jour, nous sommes à 28 % de représentation féminine. Augmenter la part d'Hydro-Québécoises dans nos équipes n'est pas une mission impossible ! Nos collègues en attraction et acquisition de talents et les gestionnaires contribuent à cette ambition en s'intéressant aux candidatures féminines, quel que soit le groupe d'emploi. Mentionnons d'ailleurs de belles progressions du côté de l'effectif féminin entre 2023 et 2024 :

- Les embauches métier sont passées de 3,8 % à 5,7 %.
- Les embauches ingénieries, de 18 % à 23 %.
- Le nombre total des cadres supérieurs est passé de 30,4 % à 34 %.
- Le nombre total des cadres de direction, de 36,8 % à 38 %.



« Cette certification marque une étape importante dans notre parcours vers l'excellence à Hydro. C'est une formidable opportunité de mesurer nos progrès et de nous inspirer des meilleures pratiques. Plus important encore, elle réaffirme notre engagement sincère à créer des conditions équitables pour tous les talents. Parce qu'au-delà des chiffres, c'est l'égalité des chances au quotidien qui compte vraiment », souligne Domenica Maciocia, vice-présidente principale – Talents et développement organisationnel.

Programme d'accès à l'égalité en emploi | Bilan des réalisations – 2022-2025

33

## Exemples d'initiatives pour les femmes (suite)



Dons et commandites

### Soutenir la relève au féminin, c'est aussi dans nos ambitions

10 février 2023

Connaissez-vous Technovation Montréal ? C'est une super expérience qui outille les jeunes filles en technologies et en entrepreneuriat. Nous y contribuons financièrement pour une deuxième année. Et le colloque La science au féminin à l'IREQ ?

Technovation, c'est une compétition internationale de création d'applications mobiles réservée aux filles de 8 à 18 ans. Créé à Silicon Valley, le concept a été implanté dans la métropole en 2014. Technovation Montréal vise particulièrement les jeunes filles des quartiers plus défavorisés du grand Montréal qui, bien souvent, n'ont pas accès à des activités à contenu scientifique.

L'aventure Technovation est offerte gratuitement. Elle se déroule sur cinq mois. Au fil de ses ateliers, formations, webinaires et événements, les participantes apprennent les étapes qui mènent à la création d'une entreprise ainsi que les bases de la programmation. En équipes de deux à cinq, et guidées par des mentors et des mentores, elles développent une idée d'application répondant à un besoin ou à un problème identifié dans leur communauté.

**Allumer la flamme**

« Avec cette commandite, on allume la flamme de futures scientifiques et on stimule la relève, peut-être même notre relève, se réjouit Anne-Marie Thibault, conseillère – Équité, diversité et inclusion. Il en vaut la peine de mettre les efforts pour soutenir des initiatives qui rejoignent les jeunes filles dans les domaines des sciences et des technologies. »

« La participation à nos programmes peut être déterminante dans le parcours des jeunes filles. Avec le soutien d'entreprises comme Hydro-Québec, nous pouvons continuer de les aider à développer leur esprit entrepreneurial et leurs aptitudes techniques, et surtout, à avoir confiance en leurs capacités. La confiance ouvre bien des portes », souligne Stéphanie Jecrois, cofondatrice et présidente de la direction générale de Technovation Montréal.

L'une des aspirations de l'organisme est de réduire le fossé qui existe entre les hommes et les femmes dans le domaine des technologies. Les résultats sont concluants : les filles qui terminent le programme s'intéressent davantage à la technologie et au leadership, et à l'échelle internationale, 58 % des anciennes participantes font par la suite des études en sciences ou en informatique.

**En vidéo :**

Trois vidéos inspirantes tournées dans le cadre de Technovation Montréal 2022 :

- > Journée Pitch Démo (2:25)
- > Rencontre avec une mentore, Anne (1:51)
- > Témoignages de participantes (1:38)



Un premier colloque inspirant !

Amélie Forant, technicienne – Chimie, laboratoire et radioprotection, est l'une des employées de l'IREQ qui a participé à la table ronde.

Le 9 février, dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des filles de science, on a tenu une première au Centre de recherche d'Hydro-Québec : le colloque La science au féminin à l'IREQ. Son public cible : les jeunes !

L'événement a été pensé pour les étudiantes souhaitant en apprendre davantage sur le métier de scientifique et le domaine de la recherche-développement. Les invitations ont été lancées aux établissements scolaires (du secondaire à l'université) situés près du Centre de recherche. Le transport était offert. Les enfants du personnel de l'IREQ pouvaient aussi y assister.

L'objectif qu'on avait en tête : promouvoir et valoriser l'apport des femmes et des filles aux métiers scientifiques, démythifier certains préjugés et stéréotypes et, surtout, renforcer l'intérêt des filles pour la science au Québec.

Au menu : une table ronde, de 11 h 30 à 13 h, réunissant une dizaine d'invitées et d'employées, dont cinq femmes représentant différents domaines scientifiques à l'IREQ. Elles ont échangé sur le thème de la relève. Après le dîner, offert gratuitement, il était aussi possible de faire une visite du Centre de recherche.

Vous auriez aimé être un petit oiseau pour être témoin de ces échanges ? Vous pouvez y assister en différé. À visionner avec vos jeunes !

Au fait, à Hydro-Québec, les femmes constituent :

- > 28,7 % de l'effectif
- > 27,2 % du personnel cadre

Et nos femmes en science ? Elles sont principalement :

- > Ingénieries 21,4 %

## Exemples d'initiatives pour les femmes (suite)

**HQinfo**

Rechercher dans HQInfo   OU Rechercher par unités structurelles

**Activités d'Hydro-Québec**  
**Femmes en science : expertise et doigté pour les petits comme les gros projets**  
11 février 2025  
Elles gèrent des projets hors normes comme les essais et le transport d'un transformateur de 320 tonnes. En laboratoire, sur le terrain ou à l'ordinateur, ces ingénierues sont reconnues pour leur expertise, mais aussi pour leur côté humain et leur doigté !

Saviez-vous que l'équipe qui a orchestré le transport des deux premiers mégatransformateurs, en juillet et en octobre 2024 était entièrement féminine ? Ces transformateurs de puissance, fabriqués par Hitachi, ont été testés à l'IREQ et transportés sur rails, sur l'eau et sur route jusqu'au poste Appalaches. Ils serviront à connecter le nouveau convertisseur de la ligne Appalaches-Maine au réseau d'Hydro-Québec. Parmi les femmes qui ont collaboré à ce projet d'envergure, en voici deux :



**Ariane Benoit, ing., cheffe de projets – direction de Projets interconnexions et compensation des réseaux (ICR)**  
Diplômée en génie électrique de Polytechnique et détentrice d'une maîtrise en gestion de projets – À Hydro depuis 2011  
Ariane est responsable de l'agrandissement du poste Appalaches et de la construction du convertisseur de ce poste. Elle a participé à la coordination du transport des mégatransformateurs orchestré par Hitachi. Ce travail a notamment nécessité certaines modifications de parcours et de nombreuses autorisations administratives.  
Au poste Appalaches, elle doit relever plusieurs défis concernant surtout la gestion des risques et des échéanciers serrés. Il est important pour elle de suivre de près les fournisseurs pour éviter les retards et les dépassements de coûts. Pour ce faire, elle met



**Julie Turcotte, ingénierie d'essais au Laboratoire haute tension de l'IREQ**  
Diplômée en génie électrique avec une spécialisation en électrotechnique, de Polytechnique – À Hydro de 1994 à 1999 et depuis 1999  
Au quotidien, Julie teste les transformateurs sous divers aspects pour, entre autres, vérifier l'isolation ainsi que les pertes et les échauffements des appareils. C'est elle qui était responsable des essais du premier mégatransformateur pour le poste Appalaches. « L'essai d'induit a été tout un défi, car la capacité de notre circuit était insuffisante. On a dû acheter un nouvel équipement pour ainsi répondre aux critères de tension demandés par le client », explique cette femme d'expérience qui a tenu des rôles variés dans différents laboratoires de l'IREQ.  
À ses débuts, dans un milieu majoritairement masculin, Julie a su gagner la confiance de

## Exemples d'initiatives pour les femmes (suite)



Bons coups

### Relève et technologies se conjuguent au féminin avec nos collègues !

2 mai 2024

Le 19 avril dernier, une dizaine de collègues féminines de différents secteurs d'activités reliés aux technologies à Hydro ont accueilli une trentaine d'étudiantes du Collège Bois-de-Boulogne. Une rencontre plus qu'inspirante... qui a eu lieu après plus d'un an d'échange avec leur association étudiante : Femmes+ en Tech.

Nos collègues ont eu l'occasion de présenter aux étudiantes un aperçu de leur parcours professionnel, leurs succès, leurs défis, leur arrivée à Hydro, en plus de donner, bien sûr, un aperçu de leurs fonctions chez nous. Le tout devant un auditoire captif et vraiment très intéressé !

C'en est suivi un réseautage éclair où chaque visiteuse a eu l'occasion de poser des questions plus spécifiques aux présentatrices.

### Un grand succès et des félicitations à partager

Bravo à ces collègues passionnés et dévoués qui ont donné de leur temps pour partager leur histoire et leur passion pour les technologies à ces étudiantes de la relève :

- > Rouba Azar, cheffe – Architecture TI
- > Sara Boissonnault, cheffe – Développement et évolution produits cybersécurité
- > Marie-Eve Clavel, technicienne – Expertise instrument et contrôle essais spéciaux
- > Naiwa El Khoumsi, conseillère – Processus et pratiques d'affaires
- > Julio Ouollet, chef de Système énergétique de l'avoir
- > Martha Pedraza, chargée de projets TI
- > Julia Perron Langlois, technicienne – Audiovisuel
- > Emilie Roy, cheffe – Innovation, planification et évolution cybersécurité
- > Alexandra St Hilaire, directrice adjointe – Produits cybersécurité
- > Mario Noël Thoron, chef de Produits

## Exemples d'initiatives pour les femmes (suite)



Les activités mises en place dans le cadre du projet se dérouleront avant, pendant et après les études collégiales en technologies numériques. Elles seront coordonnées, promues et animées par des étudiantes du Collège, en collaboration avec de nombreux partenaires. Parmi ceux-ci, notons Alithya, l'Alliance des femmes des industries créatives, CAE, Desjardins, la Guilde du jeu vidéo du Québec, Hydro-Québec, Moment Factory, la Société des arts technologiques, SYNTHÈSE – Pôle Image Québec, Printemps numérique et Triple Boris.

*Photo prise le 21 juin 2023, à l'Agora numérique du Collège de Bois-de-Boulogne, dans le cadre de la première rencontre du comité aviseur Femmes+ en Tech.*

*De gauche à droite : Simon Delamarre, directeur de la formation continue et des services aux entreprises, Collège de Bois-de-Boulogne; Esther Lamontagne, conseillère aux dossiers métropolitains, Conseil emploi métropole; Isabelle Grenier, directrice adjointe, secteur informatique et intelligence numérique, Collège de Bois-de-Boulogne; Leticia Lacroix, directrice, projets en littératie numérique, Printemps numérique; Nadia Belazzouz, cheffe planification et contrôle de projet de production, Hydro-Québec; Elianne Rochefort, co-fondatrice et coordonnatrice de projet, Femmes+ en Tech; Béatrice Desjardins-Gagnon, conseillère en diversité, équité et inclusion, Guilde du jeu vidéo du Québec; Anne Le Bouyonnec, direction de projet, expertise et métiers, SYNTHÈSE – Pôle Image Québec; Bruno Santerre, coordonnateur du programme Techniques d'intégration multimédia et enseignant, Collège de Bois-de-Boulogne; Sophie Bohémier, directrice adjointe, secteur créativité numérique, Collège de Bois-de-Boulogne; Chantal Provost, directrice adjointe des études, programmes techniques et recherche, Collège de Bois-de-Boulogne.*

## Exemples d'initiatives pour les femmes (suite)

### Série FAM (Femmes et alliés en mouvement)



La série Femmes et alliés en mouvement (FAM) née en 2023 propose des panels, en ligne, ouverts à toutes... et à tous (oui-oui, comme son nom l'indique : les hommes alliés sont aussi les bienvenus !). Pendant 1 heure, des collègues panélistes échangent sur des défis rencontrés au travail par les femmes et discutent des solutions possibles pour surmonter les obstacles afin de poursuivre leur développement professionnel.

#### Pourquoi assister à ces panels ?

- › Pour prendre du temps pour vous et votre épanouissement au travail.
- › Pour briser l'isolement et vous reconnaître dans les discussions.
- › Pour entendre des échanges inspirants et en ressortir avec des idées, des amorces de solutions ou des outils concrets.

#### OUvert à tout le monde !

Tout le monde peut contribuer, par des gestes simples, à l'épanouissement et au développement professionnel de ses collègues féminines, tout comme celles-ci contribuent sans doute souvent à ceux des autres. Pour voir certaines situations d'un regard nouveau et savoir comment avoir un impact positif au quotidien, tendez l'oreille et assistez aussi à ces périodes d'échange et de réflexion.

[Revoir les panels 2024 et 2023](#)



[Les enregistrements des panels de 2024 et 2023 sont aussi disponibles. Découvrez-les !](#)

### Calendrier 2025 – Série Femmes et alliés en mouvement (FAM)

Choisissez les activités qui vous intéressent (60 minutes chacune).

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>Mardi, 4 février 2025</p> <p><a href="#">Réécouter le panel <i>Naviguer les transitions de carrière avec confiance</i> ↗</a></p>  <p>La vie professionnelle n'est pas un long fleuve tranquille : réorientation, nouveau poste, nouveau ou nouvelle leader, réorganisation, etc. Comment s'adapter, saisir les occasions et garder sa motivation pour cheminer professionnellement ?</p> | <p>Jeudi, 15 mai 2025</p> <p><a href="#">Combattre l'isolement, qu'il soit physique ou ressenti ↗</a></p>  <p>Quand on se sent loin de son équipe (par ex. en région ou en télétravail) ou minoritaire au sein de celle-ci, comment briser l'isolement, faire sa place et mettre en lumière nos réalisations et nos aspirations ?</p> | <p>Mardi, 11 mars 2025</p> <p><a href="#">Réécouter le panel <i>D'adversaires à alliées : développer la sororité professionnelle</i> ↗</a></p>  <p>Parfois perçues comme rivales, les femmes gagnent au contraire à se soutenir mutuellement. Comment créer et renforcer son réseau entre Hydro-Québécoises ? Quelles actions mettre en œuvre pour contribuer au développement professionnel de ses collègues féminines ?</p> | <p>Mercredi, 24 septembre 2025</p> <p><a href="#">Exercer du leadership... sans être gestionnaire</a></p> <p>Avoir de l'impact et de l'influence est possible, et même attendu, peu importe notre fonction. Comment cultiver et augmenter son leadership ?</p> <p><a href="#">Inscrivez l'activité à votre agenda ↗</a></p> <p>24 septembre<br/>13 h 30</p> |
|--|---|--|---|

# Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap

*Extraits du Bilan des réalisations 2023 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (pages 8 à 11)*

## 3. Accessibilité au travail

**Obstacle : les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de faire face à des difficultés ou à des biais durant le processus d'embauche ou en cours d'emploi.**

### Nouvelles initiatives

- a. **RENCONTRER** en entrevue les personnes ayant signalé qu'elles sont handicapées (autodéclaration) et qui répondent aux exigences du poste à pourvoir.
  - i. La mise en place de cette orientation d'entreprise se décline en trois volets :
    - communiquer aux gestionnaires la recommandation de rencontrer toute personne candidate qui se déclare en situation de handicap et qui répond aux exigences d'un poste à pourvoir;
    - assurer la prise de contact avec la personne candidate par le conseiller ou la conseillère en acquisition de talents pour comprendre les possibles besoins d'accompagnement en entrevue et valider les points d'incertitude du ou de la gestionnaire;
    - solliciter la contribution de la conseillère en éducation spécialisée au besoin.
  - ii. L'orientation est bien promue et communiquée à tous les conseillers, conseillères et gestionnaires en acquisition de talents. Elle fait également partie du guide des bonnes pratiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, fourni à chaque personne qui intègre l'équipe Attraction et acquisition de talents.
  - iii. Les conseillères et conseillers s'assurent aussi de bien sensibiliser les gestionnaires aux biais inconscients, tout en mettant en lumière les talents des personnes en situation de handicap.
  - iv. Nous avons recensé **53 nominations de personnes en situation de handicap** en 2023, contre 49 en 2022.
  - v. Les candidatures stagiaires mises à part, 39 personnes en situation de handicap ont été rencontrées en entrevue à la suite de l'étape de présélection, et 31 ont obtenu un poste, soit un taux de réussite de 79 %.
- b. **OFFRIR** aux candidats et candidates les mesures d'adaptation requises aux différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.).
  - i. À l'automne 2023, le nouveau processus d'embauche de personnes en situation de handicap a été présenté à l'équipe Attraction et acquisition de talents. Lors de la présélection, dès qu'un candidat ou une candidate déclare être en situation de handicap, un contact est établi avec cette personne afin de valider les mesures d'accompagnement requises pour l'entrevue.
  - ii. Différents scripts sont offerts aux conseillères et conseillers pour bien les outiller lorsque vient le temps de vérifier les mesures d'accompagnement requises.  
**Dans la majorité des cas, les candidates et candidats ne mentionnent pas de besoins particuliers pour leur entrevue.**
  - iii. Si la candidature d'une personne en situation de handicap est retenue, une évaluation de santé aura lieu en vue de déterminer si des mesures d'accompagnement seront requises en cours d'emploi.

## Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap (suite)

- c. **PARTICIPER** à la bonification du processus d'embauche en y intégrant une évaluation médicale permettant de déterminer les mesures d'adaptation à mettre en place en cours d'emploi.
  - i. Un nouveau processus a été mis en place (voir le point b.iii, ci-dessus).  
En ce qui concerne l'évaluation médicale, peu de changements ont été effectués puisque soit ces demandes étaient déjà traitées lors du processus préemploi, soit il a été demandé au Centre d'excellence en santé globale de les évaluer dans les situations où aucun examen préemploi n'était requis et où la personne candidate déclarait des limitations ou des restrictions.
  - ii. Néanmoins, le nouveau processus dans ce type de dossiers nécessite la collaboration de l'équipe Attraction et acquisition de talents, de l'équipe Équité, diversité et inclusion et du Centre d'excellence en santé globale.
  - iii. Le rôle du comité d'accessibilité a été formalisé. Depuis 2023, il a un mandat élargi qui consiste à statuer sur les accommodements dans les situations complexes à l'embauche (accommodement particulier qui n'entre pas dans le processus en place, difficulté d'accommodement, situation litigieuse).
  - iv. Depuis l'instauration du processus officiel, le Centre d'excellence en santé globale a évalué les cas de trois personnes candidates ayant des limitations permanentes.
  - v. De façon générale, les limitations ou les restrictions permanentes, qui sont le plus souvent liées à la vision ou à l'audition, sont peu nombreuses.
- d. **POURSUIVRE** la participation aux projets pilotes et au programme de stages pour les personnes en situation de handicap.
  - i. Pour une 10<sup>e</sup> année consécutive, Hydro-Québec continue d'offrir ce programme de stage. En effet, en 2023, nous avons accueilli 25 stagiaires en situation de handicap, soit 2 de plus qu'en 2022.
  - ii. Ces stagiaires sont surtout concentrés en administration et en technologies de l'information.

*« C'est la deuxième année que je reçois des stagiaires. Quand j'ai découvert le programme l'an dernier, j'ai tout de suite pensé à ma fille, qui est autiste. C'est important pour moi de soutenir les jeunes en situation de handicap en leur permettant de vivre une première expérience de travail dans un environnement propice à leur épanouissement. »*

*« Au-delà des statistiques sur la diversité et l'inclusion, accueillir des stagiaires en situation de handicap est avant tout une expérience humaine. Ce n'est pas parce qu'une personne est différente qu'elle ne peut pas accomplir de grandes choses. »*
  - iii. Les gestionnaires et les stagiaires qui prennent part au programme de stages bénéficient du soutien de l'équipe Équité, diversité et inclusion, dont celui de la conseillère en éducation spécialisée, de l'équipe Attraction et acquisition de talents, du groupe - Technologies numériques, du Centre d'excellence en santé globale et du Centre de services partagés.

*« Le rôle de mon équipe consiste à faire connaître le programme auprès des services d'aide aux étudiants en situation de handicap dans les établissements d'enseignement et, par la suite, de faciliter l'accueil et l'intégration des stagiaires ainsi que de leur offrir un accompagnement spécialisé. Souvent, il suffit d'adaptations relativement simples comme le recours à des logiciels spécialisés ou l'ajustement du mode de communication pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accomplir leurs tâches efficacement. »*

## Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap (suite)

- 
- iv. Les stagiaires ont également jugé l'expérience très enrichissante :  
*« J'ai adoré mon expérience. Je me suis senti respecté et j'ai bénéficié d'un très bon soutien. Ce stage m'a donné de la confiance et j'ai pu me familiariser davantage avec les outils informatiques, un élément que je dois développer. »*

- e. **SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER** les équipes relativement à la nomination des personnes handicapées.

### SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER

- i. Rappelons que les tests psychométriques ne doivent plus être utilisés à des fins discriminantes à l'égard des personnes en situation de handicap.
- ii. Depuis 2022, des cibles ont été établies pour chaque groupe en vue d'assurer un meilleur taux d'embauche des personnes issues des groupes sous-représentés, dont les personnes en situation de handicap.
- iii. À l'été 2023, dans le but de fournir un outil d'aide aux conseillères et conseillers, des scripts ont été produits. Ces scripts sont des exemples de conversations qui permettent notamment :
  - de vérifier avec la personne candidate qu'elle n'a pas coché la case « personne en situation de handicap » par erreur et au besoin, de lui expliquer comment retirer son autodéclaration;
  - d' informer le candidat ou la candidate des étapes à venir et de valider la nécessité d'instaurer des mesures adaptatives.
- iv. Le comité de gestion du groupe – Talents et culture a organisé à l'automne 2023 un atelier de sensibilisation à la neurodiversité dans le but de surmonter les biais, les préjugés et les stéréotypes qui freinent l'inclusion des personnes neurodivergentes.  
La discussion durant cette conférence a touché principalement les éléments suivants :
  - définir le concept de la neurodiversité;
  - aborder les biais, préjugés et stéréotypes freinant l'inclusion des personnes neurodivergentes;
  - affûter la compétence à offrir un climat de sécurité psychologique lors d'un dévoilement ou d'un accompagnement;
  - réfléchir à des pistes de mise en pratique favorisant la neuroinclusion dans l'entreprise.

## Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap (suite)

### ÉVALUER

- i. L'évaluation de l'effet de cette initiative se fait par le taux de nomination diversité (TND). Comme certains groupes sont encore sous-représentés dans l'entreprise, nous nous sommes engagés à ce qu'en 2026, un poste sur deux soit pourvu par une ressource issue d'un de ces groupes, dont les personnes en situation de handicap.
- ii. Bien que les chiffres ne révèlent pas tout, ils ont le mérite de montrer autant les progressions que les stagnations de la représentation des groupes ciblés.
- iii. Depuis 2022, nous produisons des rapports trimestriels sur le TND. Voici le portrait de la situation pour les personnes en situation de handicap :
  - 2023 : 53 embauches (37 hommes et 16 femmes) pour un TND de 2,4 %;
  - 2022 : 48 embauches (27 hommes et 21 femmes) pour un TND de 1,9 %.
- f. Mener des entrevues de départ.
- i. Parmi les personnes rencontrées dans le cadre de ce projet, aucune ne s'était déclarée en situation de handicap.

### Initiatives en continu

- a. **S'ASSURER** que la section Carrières du site Web d'Hydro-Québec ainsi que les documents qui y sont liés sont adaptés aux besoins des personnes handicapées.
  - i. Hydro-Québec s'engage à faciliter l'accès à son site Web à toutes les personnes, qu'elles aient ou non un handicap. C'est pourquoi elle met en pratique le Standard sur l'accessibilité des sites Web adopté par le Conseil du trésor du gouvernement du Québec. Elle vise aussi à appliquer les [Règles pour l'accessibilité des contenus Web \(WCAG\) 2.1](#).
  - ii. Le WCAG est un ensemble de recommandations publiées par le World Wide Web Consortium (W3C) et entérinées par l'Organisation internationale de normalisation, qui en a fait une norme internationale (ISO/IEC 40500:2012).
  - iii. Plusieurs techniques favorisant l'accessibilité du Web sont déjà en place sur le site d'Hydro-Québec.
  - iv. L'amélioration de l'accessibilité est un processus permanent qui s'effectue au fur et à mesure des refontes et des mises à jour.
  - v. Une attention particulière est accordée aux sections destinées aux clients et clientes ainsi qu'au grand public.
- b. **S'ASSURER** que le personnel de l'équipe Attraction et acquisition de talents est sensibilisé à la réalité et aux besoins potentiels des personnes handicapées lors des entrevues d'embauche en lui offrant de la formation continue.
  - ✓ L'initiative est réalisée annuellement (voir la section 3.e).

## Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap (suite)

**Stratégie pour accroître la diversité - Programmes d'inclusion**

# Stages pour étudiants et étudiantes en situation de handicap (2023)



**Objectifs**

- Offrir une expérience de travail aux étudiants et étudiantes en situation de handicap de niveau collégial et universitaire pendant de 12 à 16 semaines.
- Offrir une première expérience professionnelle en grande entreprise à des étudiants et étudiantes en situation de handicap
- Permettre aux gestionnaires et aux équipes de se familiariser à une main-d'œuvre qualifiée mais sous-représentée sur le marché de l'emploi, à faible risque, à coût nul

**Conditions**

- Être une étudiante ou un étudiant de niveau collégial ou universitaire qui compose avec une situation de handicap

**Particularités**

- Centralisation des coûts du programme d'inclusion pour réduire les réticences des gestionnaires à y participer
- Programme offert dans toutes les unités de l'entreprise et pour tous les groupes d'emplois, partout au Québec
- Soutien de la conseillère en éducation spécialisée pour les accommodements requis
- Parcours d'intégration en cohorte afin de maximiser l'expérience employée des stagiaires
- Les embauches dans le cadre du programme contribuent à l'atteinte de la cible de TND (taux de nomination de diversité)

6 Hydro-Québec

**Bons coups**

**103** Participation de 103 stagiaires en situation de handicap depuis 2017

**6** En 2023, des 25 stagiaires, 6 ont fait l'objet de prolongation. De plus, 2 stagiaires ont de fortes chances d'être embauchés à l'issue de leur contrat!

**Mon gestionnaire me fait confiance dans mon mandat, je me sens privilégié(e) !**

**Un même programme: deux missions!**

**Mission attractive**

**Stage en lien avec le domaine d'études**

- S'adresse à des étudiants dans des domaines d'études reliées aux activités d'Hydro.
- Permet de faire découvrir l'entreprise et ses possibilités d'emploi, on prépare une relève!
- À la fin des études, possibilité de considérer des postes correspondant au profil.

**Mission sociale**

**Première expérience de travail**

- S'adresse à des étudiants ayant peu ou pas d'expérience sur le marché du travail
- Les tâches octroyées sont concises et en fonction des capacités du stagiaire
- Permet de se familiariser avec le marché du travail ainsi que développer des compétences s'y rattachant.

**HQinfo**

Rechercher dans HQInfo  OU Rechercher par unités structurelles

**Carrière**

**Des stagiaires aux possibilités illimitées !**

4 décembre 2023

Au lendemain de la Journée internationale des personnes handicapées, on braque les projecteurs sur des participants et participantes au Programme de stage pour étudiants et étudiantes en situation de handicap. Et ça tombe bien, gestionnaires : c'est encore le temps de présenter une demande pour l'été 2024 !

**L'été dernier, 25 étudiants et étudiantes qui vivent avec des handicaps divers, qu'ils soient visuels, auditifs, physiques ou neurodivergents, ont eu l'occasion de réaliser un stage de quelques semaines chez nous. Administration, comptabilité, littérature, technique de laboratoire, criminologie : les domaines d'études des stagiaires étaient variés. Et de l'avis général, l'expérience a été enrichissante aussi bien pour les stagiaires que pour les équipes qui les ont encadrés.**

**Parmi les gestionnaires qui ont répondé présent, on compte Benoit Lapointe, chef - Activités et services - Clientèle d'affaires, qui a accueilli 11 stagiaires des niveaux collégial et universitaire dans son équipe. « C'est la deuxième année que je reçois des stagiaires, mentionne Benoit. Quand j'ai découvert le programme l'an dernier, j'ai tout de suite pensé à ma fille de 18 ans qui est autiste. C'est important pour moi de soutenir les jeunes en situation de handicap en leur permettant de vivre une première expérience de travail dans un environnement propice à leur épanouissement. »**

**Ces 11 stagiaires ont effectué leur stage au 8181, rue de l'Esplanade, à Montréal. « Pour la majorité, il s'agissait d'une première expérience de travail, mentionne Benoit. Ça leur a permis de comprendre ce qu'est la vie d'équipe et de réfléchir aux possibilités de carrière qui s'offrent à eux. » Au sein de son équipe, Benoit a pu compter sur l'appui de Michel Paquette, conseiller - Soutien à la gestion, et de Victor Prats Ladous, chef apprenti cadre.**

**Benoit dresse un bilan positif de son expérience. « Je ne recommande pas nécessairement à mes collègues d'accueillir 11 stagiaires à la fois, mentionne-t-il en riant, mais j'invite tous ceux et celles qui souhaitent soutenir la relève dans une perspective d'inclusion à tenter l'expérience. Je crois qu'en tant que société d'État, Hydro-Québec a un rôle à jouer pour intégrer les personnes en situation de handicap. »**

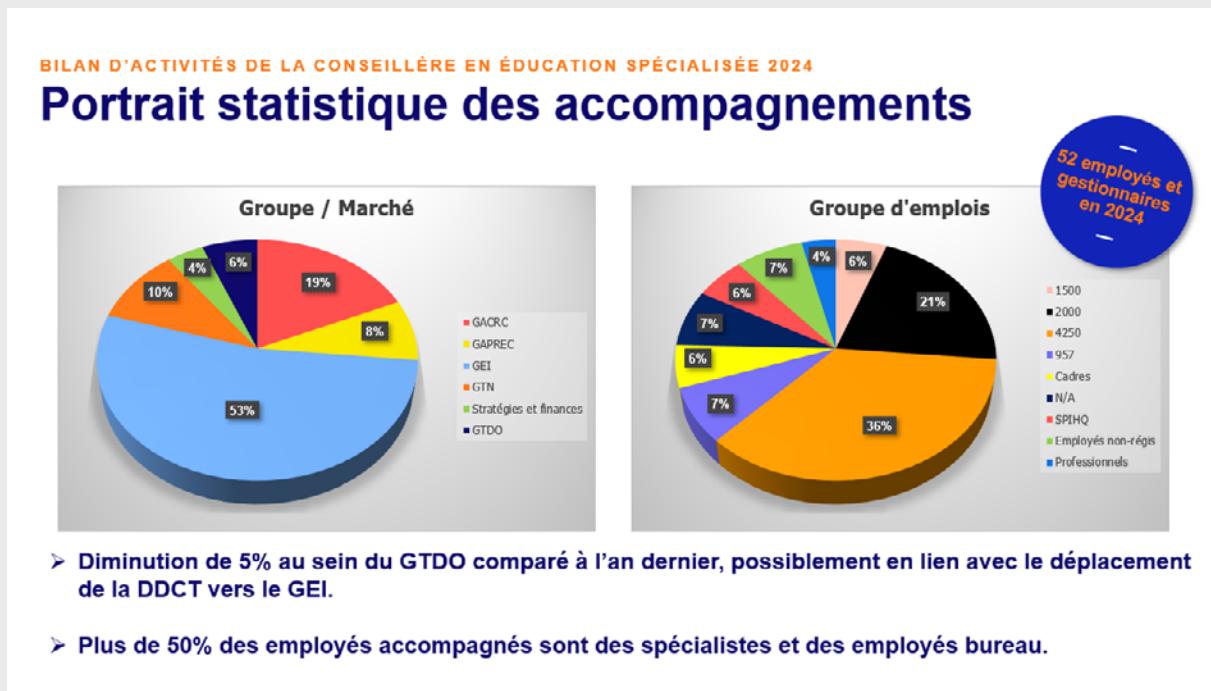
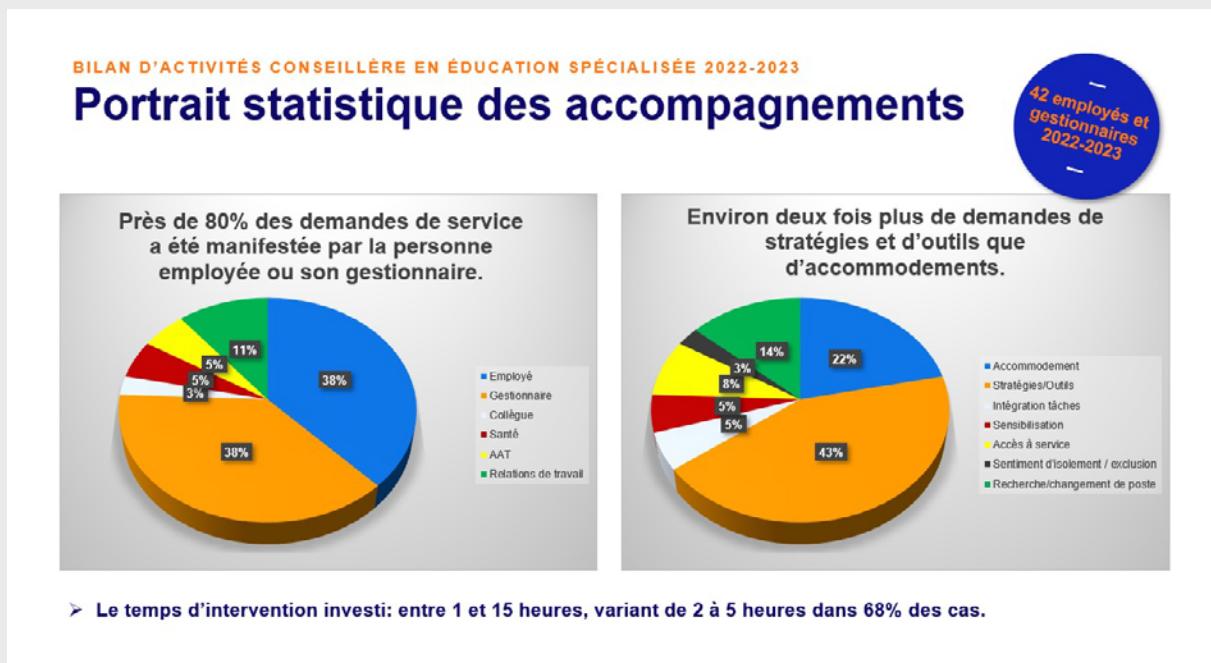
**Benoit Lapointe, chef - Activités et services - Clientèle d'affaires.**

**Besoins de matériel adapté ?**

Saviez-vous qu'il est possible d'obtenir, pour vous ou un membre de votre équipe en situation de handicap ou avec besoins particuliers, des logiciels spécialisés et du matériel informatique permettant de s'ajuster à une condition médicale ? Visitez le [portail du Centre de services des TIC](#) pour en savoir plus.

**De gauche à droite, Moïse Laroche, Gabriel Dolbec et Nasser Akliouat, stagiaires. Myriam Legoué, conseillère en éducation spécialisée. Benoit Lapointe, chef - Activités et services - Clientèle d'affaires. Sabine Cardo, stagiaire. Victor Prats Ladous, chef apprenti cadre. Timothé Lépine, stagiaire, et Michel Paquette, conseiller - Soutien à la gestion.**

## Exemples d'initiatives pour les personnes en situation de handicap (suite)



# Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones

## Stagiaires autochtones 2024



**14 étudiants et étudiantes autochtones**

- 11 stagiaires universitaires
- 2 stagiaires collégiaux
- 1 guide-animateuse à Manic-5

**Nations** : Abénaquis, Anishinabe, Innu (7), Huron-Wendat (2), Micmac (2)

**Région** : Baie-Comeau, Capitale-Nationale (5), Laurentides (2), Montérégie, Saguenay (2), Trois-Rivières (2)

**Domaines d'études** : Génie industriel, génie électrique (2), génie civil, comptabilité et gestion (2), technique en génie du bâtiment, communications, Commerce électronique, environnement, droit, science humaine (guide), tech informatique (2)

**Équipes d'accueil**

8 au GEI

- Projets de transport et construction
- Opérations et maintenance Laurentides
- Expertise Sécurité des barrages
- Services techniques à la clientèle
- Environnement
- Expertise, ingénierie et standardisation (2)
- Administration de contrats

2 au Groupe Technologies numériques

1 aux Communications

1 au Marketing et expérience numérique

1 aux Affaires juridiques

## Collaboration avec Main d'œuvre autochtone

1. Contribution à la Certification Relations progressistes avec les Autochtones (PAR)
  - 21 actions sur 58 concernent les Ressources humaines
2. Stages pour étudiants et étudiantes en situation de handicap
3. Revoir processus d'entrevue pour candidatures autochtones
  - En mode discussion plutôt que entrevue traditionnelle
4. Formations des équipes RH sur les réalités autochtones
5. Revoir certaines barrières à l'embauche
  - Offrir des postes qui requiert une Attestation d'études secondaires au lieu d'un Diplôme d'études secondaires pour certains postes pour des personnes autochtones

## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)

### Obtenir un emploi en tant qu'Autochtone



Avez-vous déjà envisagé de travailler à Hydro-Québec ? Nous serions heureux de vous compter parmi nous !

Voyez les mesures d'accompagnement que nous avons mises en place et laissez-vous inspirer par les témoignages d'autres membres des communautés autochtones qui font déjà partie de la grande famille hydro-qubécoise.

[Voici des métiers passionnants, pour tous les goûts et tous les profils, à la grandeur du Québec.](#)

#### Dans cette page :

- ↳ [Accompagnement personnalisé](#)
- ↳ [Possibilités d'emploi](#)
- ↳ [Témoignages d'employées et employés autochtones](#)
- ↳ [Programme de stages](#)
- ↳ [Processus de recrutement](#)

## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)

### Une porte d'entrée vers une grande carrière

Vous rêvez d'acquérir de l'expérience dans votre domaine à Hydro-Québec ? Saisissez l'occasion de développer votre savoir-faire dans un environnement stimulant !



### Stages

En tant qu'étudiant ou étudiante, relevez des défis à la hauteur de vos ambitions tout en contribuant à bâtir le Québec de demain.

Stages de niveaux collégial et universitaire



Stages pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap



Stages pour les étudiants et étudiantes autochtones



### Programmes

Être acteur ou actrice du changement, ça vous inspire ? Participez à l'un de nos programmes en lien avec votre domaine de compétence ou d'études. Et profitez d'une expérience formatrice et valorisante !

Programme pour les nouveaux diplômés et diplômées



Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes



Programme incitatif pour devenir monteurs et monteuses de lignes



## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)



Respect des personnes et éthique

### Main-d'œuvre autochtone – Regard sur une nouvelle équipe

29 novembre 2022

L'équipe Main-d'œuvre autochtone a pour mission de favoriser l'inclusion des personnes issues des 11 nations autochtones du Québec et de les accompagner tout au long de leur parcours professionnel à Hydro-Québec. Quatre questions pour mieux la connaître.

#### 1. Pourquoi avoir créé une équipe qui se consacre à la main-d'œuvre autochtone ?

« Les 11 nations autochtones font partie intégrante de l'histoire du Québec et de notre entreprise, souligne Mathieu Boucher, directeur – Relations avec les autochtones. Nous avons une longue tradition d'échanges avec elles. Les questions d'inclusion et de diversité, de même que celles touchant la sécurisation culturelle, sont aussi au cœur de notre mission. Nous souhaitons donc mettre davantage d'initiatives en place pour développer et maintenir un environnement de travail sécurisant pour les employées et employés provenant de ces nations. L'entreprise s'est engagée à adapter certaines de ses pratiques, afin d'assurer leur bien-être et leur épanouissement professionnel. Au fond, toutes nos actions suivent le principe de l'équité. »

#### 2. Parlez-nous de votre mandat.

« Dans le cadre d'une entente avec la Nation cri, nous avons déployé une panoplie d'actions visant à favoriser un milieu de travail harmonieux et collaboratif entre autochtones et allochtones, explique Karine Duchesne, chargée d'équipe – Main-d'œuvre autochtone. L'accompagnement personnalisé offert aux employées et employés cri, à leurs gestionnaires et à leurs équipes est sans doute l'élément le plus distinctif de cette entente. La création de notre équipe, combinée à l'expertise développée dans le cadre de cette entente, nous permet désormais d'étendre cette gamme de services aux employées et employés autochtones de toutes les nations au sein de l'entreprise et nous nous en réjouissons. L'objectif est vaste, puisque chaque nation possède ses propres réalités et que chaque équipe de travail a des défis différents. »

« Notre rôle s'étend transversalement et à tous les niveaux de la hiérarchie. Nous offrons nos services aux employées et employés autochtones, mais aussi à tous les gens qui gravitent autour, explique Josée Rousseau, conseillère – Main-d'œuvre autochtone. Peu importe le statut de la personne, si elle a des projets ou des questions qui touchent la main-d'œuvre autochtone, nous sommes là pour lui offrir un soutien. L'étendue de notre champ d'intervention contribue à faire évoluer la culture de l'entreprise, afin qu'elle tienne compte des spécificités autochtones. »

« L'objectif est ambitieux, mais l'engagement au sein de l'entreprise est palpable. Plusieurs unités collaborent en nous intégrant dès le début de leurs processus de dotation, par exemple, ou en participant au nouveau programme de stage pour étudiants universitaires. Joindre notre expertise à celles de l'équipe Équité, diversité et inclusion et de plusieurs autres équipes RH donne de beaux résultats. De plus, nos partenaires autochtones — telles que des organisations en éducation et en employabilité — solidifient notre expertise, ce qui nous permet d'adapter nos pratiques, afin d'être une entreprise plus inclusive, attrayante et sécurisante. Tout ce travail d'équipe enrichit énormément la démarche. »

« Nous nous penchons aussi sur les meilleurs moyens d'offrir une expérience significative aux personnes autochtones, afin de les attirer, de mieux les accueillir et les accompagner, pour qu'elles contribuent au développement de l'entreprise avec leur expertise unique et riche. Nous travaillons également en amont, notamment en réfléchissant à la façon dont nous pourrions contribuer à rapprocher les autochtones du marché du travail et susciter leur intérêt pour des postes à Hydro-Québec. »

« Notre rôle est de nous assurer que l'entreprise tient compte des différences culturelles qui peuvent être une barrière à l'inclusion des personnes provenant des communautés autochtones dans tout ce qui touche les questions de main-d'œuvre. »

» Karine Duchesne, chargée d'équipe – Main-d'œuvre autochtone

Parce que le dedans doit refléter le dehors



Sophie Brochu  
HQinfo

Dès mon arrivée, j'ai été claire : l'équité, la diversité et l'inclusion sont pour moi des conditions non négociables. On a fait du chemin, mais il en reste encore pas mal à parcourir : voyons ça comme un marathon. Ça prend les bonnes chaussures, les bons outils. Alors, on a récemment créé une équipe Main d'œuvre autochtone pour attirer, recruter et retenir des collègues nés des Premières Nations.

Au fond ce qu'on vise, c'est que les différences culturelles ne soient plus une barrière à l'inclusion des personnes provenant des communautés autochtones dans tout ce qui touche les questions de main-d'œuvre.

Sophie

#### Susciter les discussions



Le 23 novembre dernier, l'équipe Main-d'œuvre autochtone organisait le forum *Plus loin, tous ensemble*, réunissant une quinzaine d'organisations autochtones et allochtones — universités, cégeps,

## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)

### Susciter les discussions



Le 23 novembre dernier, l'équipe Main-d'œuvre autochtone organisait le forum *Plus loin, tous ensemble*, réunissant une quinzaine d'organisations autochtones et allochtones — universités, cégeps, organismes communautaires — des milieux de l'éducation et de l'emploi autochtones. « Notre objectif était de partager les connaissances, de faire l'apprentissage de nouvelles pratiques et de faire confirmer, par et pour les autochtones, que nos prochaines actions se dirigent bien dans la bonne direction, explique Mélanie. Ces échanges de qualité, qui se sont déroulés dans un climat de grande ouverture, ont notamment permis de créer des liens entre les organisations participantes et de mettre nos forces en commun, afin de développer des relations durables pour le bien-être des générations futures membres des 11 nations autochtones du Québec. »

[Voir la galerie de photos](#)

## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)



Respect des personnes et éthique

### Nouveau programme pour étudiants autochtones : la parole à trois stagiaires !

17 août 2022

Saviez-vous que, chaque année, nous accueillons environ 240 stagiaires dans le cadre de nos différents programmes ? Cet été, nous recevons la première cohorte d'étudiants et étudiantes autochtones. Laissons la parole à trois d'entre eux qui ont accepté de partager leur expérience avec nous.

Le programme de stages pour étudiants et étudiantes autochtones est un projet pilote qui vise à intéresser les jeunes Autochtones à nos emplois. Nous souhaitons découvrir des personnes talentueuses issues de ce groupe, faire bénéficier nos équipes de leur présence le temps d'un été et encourager ces stagiaires à revenir travailler chez nous au terme de leurs études. Cette initiative fait partie de nos engagements dans le cadre de la certification PAR (Progressive Aboriginal Relations, soit Relations progressistes avec les Autochtones).

Le programme prévoit des stages d'une durée minimum de 12 semaines dans des domaines variés, comme la santé et la sécurité du travail, le droit, l'administration, le génie, la gestion de projets, les TIC, les ressources humaines et le développement durable.

Cet été, nous avons accueilli sept étudiants et étudiantes universitaires, qui ont élaboré, de concert avec leurs gestionnaires, leur projet de stage en fonction de leurs intérêts, de leurs aspirations, de leur domaine d'études et des besoins des unités d'accueil.

#### Catherine Carbonneau



Catherine Carbonneau, étudiante au baccalauréat en administration des affaires – gestion des ressources humaines à l'Université Laval

Nation : Innue de Mashteuiatsh

Communauté ou ville de résidence : Je viens de Mashteuiatsh, mais j'habite maintenant à Québec.

Passe-temps : J'adore la lecture et les activités de plein air, plus particulièrement l'observation des étoiles.

Nom de l'unité d'accueil : Direction – Installations de transport – Nord

« Mon gestionnaire m'a vraiment attribué des projets dans mon domaine d'études. Aussi, il s'est toujours assuré que j'étais bien et heureuse dans mon environnement de travail et dans mon poste. Il m'a donné des défis et a écouté mes idées de projets, et je n'ai jamais été considérée comme "juste une étudiante". »

Q. Pourquoi avoir choisi Hydro-Québec comme milieu de stage ?

R. Pour la diversité et l'inclusion qui font partie des valeurs prioritaires de l'entreprise. Hydro-Québec est considérée comme l'un des meilleurs employeurs et permet une belle acquisition de connaissances ainsi qu'un développement de soi important.

Q. Qu'est-ce que tu apprécies particulièrement ?

R. L'accueil dans l'équipe de Jonathan (Toussaint) a été plus qu'exceptionnel. Jonathan est un gestionnaire avec qui je retravaillerai n'importe quand !

Q. Qu'est-ce qui t'a le plus surprise pendant ton stage ?

R. La confiance de l'équipe. Ils m'ont fait sentir comme une employée en poste depuis des années.

## Exemples d'initiatives pour les personnes autochtones (suite)



Respect des personnes et éthique

### Merci à nos stagiaires des Premières Nations !

16 août 2024

Treize jeunes de cinq Premières Nations, qui étudient à l'université ou au cégep, ont passé l'été avec nous comme stagiaires, pour le bénéfice de différentes équipes. On a recueilli quelques témoignages.

Lancé en 2022, notre programme de stages pour étudiants et étudiantes autochtones a pour but d'intéresser les jeunes des Premières Nations et Inuit à nos emplois, en leur proposant des stages d'été d'une durée de trois à quatre mois. Nos offres trouvent écho dans une variété de domaines d'études, à l'image de la diversité des emplois à Hydro.

Notre première cohorte (en 2022) comptait sept stagiaires universitaires. En 2023, nous en avons accueilli six. En 2024, il y a 13 stagiaires, dont deux de niveau collégial (un nouveau volet).

Ce programme traduit notre volonté d'être un milieu de travail ouvert et inclusif et s'inscrit dans nos engagements comme entreprise participante à la certification PAR (Progressive Aboriginal Relations) ou Relations progressistes avec les Autochtones. Au-delà de l'engagement, c'est une occasion de faire une place à une jeunesse talentueuse issue des Premières Nations et Inuit et de bénéficier de la richesse de leurs parcours de vie.

### Tayanna Penosway



Tayanna Penosway

Tes études : étudiante en droit à l'Université Laval

Ta Nation, ta communauté : je suis Algonquine, de Lac-Simon en Abitibi-Témiscamingue

Lieu de résidence : pour mes études, je réside actuellement à Québec

À part les études : J'aime beaucoup les promenades en trottinette électrique ainsi qu'explorer différents coins de Québec comme les chutes Montmorency et les plaines d'Abraham.

Ton stage : J'aide les avocats et les avocates dans leurs dossiers et je fais en sorte que les documents de référence antérieurs soient numérisés et conservés en format électronique. Ma gestionnaire est Stéphanie Assouline, avocate en chef et directrice principale – Affaires juridiques.

Ton appréciation : Ma marraine de stage est Marion Barrault, avocate principale. À mes yeux, c'est la meilleure ; je n'aurais pas pu demander mieux ! Pareil pour l'équipe dans son ensemble : j'ai été entourée de gens formidables qui travaillent fort et qui, malgré cela, sont toujours là pour répondre à tes questions. La meilleure équipe que j'ai eue au cours de ma vie jusqu'à présent !

« Au début, c'était tranquille, mais ensuite j'ai eu un gros travail à faire que je viens de terminer justement ! C'était gratifiant et j'ai un sentiment d'accomplissement. Je sens vraiment que j'ai fait ma part pour aider Hydro-Québec dans ce dossier. »

### Jérémy Tremblay



Jérémy Tremblay

Tes études : Étudiant en génie du bâtiment au cégep de Jonquière

Ta Nation, ta communauté : Je suis un Innu, de Mashteulatsh

Lieu de résidence : Saint-David-de-Falardeau, un petit village du Saguenay

À part les études : J'aime beaucoup les sports motorisés (motoneige, motocross), aller à la pêche et passer du temps en nature.

Ton stage : Je m'assure que les résidences et les bâtiments civils (garages, aérogares, ateliers, etc.) du territoire de la Baie-James Est demeurent fonctionnels et je règle les problématiques qui empêchent le bon fonctionnement de leurs équipements mécaniques.

Ton appréciation : J'ai une super relation avec mon gestionnaire, Tony Verreault, chef – Performance et soutien. Il s'est assuré que mon stage soit attrayant et que j'aie toujours de nouveaux défis à relever. De plus, ma responsable de stage, Sonia

## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques



Hydro-Québec a reçu le prix Pour un Québec sans racisme 2023 de la part du Ministre responsable de la Lutte contre le racisme en reconnaissance de notre Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes (PINA), lequel a accueilli plus de 250 personnes depuis 2017.

### Des gestes concrets qui ont grande portée

Nos collaborations avec les communautés de pratique diversité, ainsi que nos partenariats avec les groupes et organismes en employabilité, sont des moyens concrets d'impact positif dans la collectivité.

À travers chacune de nos actions, nous aspirons à promouvoir une culture d'entreprise qui reconnaît et valorise l'importance de milieux de travail inclusifs.

## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques (suite)

### Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes (PINA)

- > [Programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes \(PINA\)](#)
- > [À qui s'adresse ce programme ?](#)
- > [Critères d'admissibilité](#)
- > [Principaux objectifs](#)
- > [Comment participer](#)
- > [Périodes d'affichage](#)
- > [Hydro-Québec a reçu le prix Pour un Québec sans racisme 2023](#)
- > [Capsules « Programme d'intégration des nouveaux arrivants »](#)
- > [Foire aux questions](#)
- > [Accueillir des collègues du PINA](#)

#### À propos du programme

Ce programme donne la chance à des personnes récemment arrivées au pays d'acquérir de l'expérience de travail au Québec, dans leur domaine, pendant environ 30 semaines.



#### À qui s'adresse ce programme ?



- > Aux personnes immigrantes installées au Québec depuis moins de cinq ans et qui n'ont pas encore occupé un emploi dans leur domaine de formation et d'expérience.
- > Le programme est offert dans toutes les unités de l'entreprise et pour tous les groupes d'emplois, partout au Québec.

#### Critères d'admissibilité

- > Diplômes obtenus à l'étranger reconnus par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.
- > Expérience équivalente ou supérieure aux exigences du poste.
- > Connaissance suffisante du français.
- > Permis de travail au Québec pour toute la durée du programme.

#### Principaux objectifs

- > Offrir à des personnes qualifiées une expérience significative dans leur domaine de formation et d'expérience.
- > Favoriser l'intégration professionnelle de personnes immigrantes.
- > Encourager le leadership inclusif à Hydro-Québec.
- > Découvrir des personnes de talents issues de l'immigration.
- > Attirer de la main-d'œuvre dans les régions.

#### Comment participer

- > Consulter le calendrier d'affichage.
- > Exprimer l'intérêt de l'unité pour l'accueil d'un participant ou d'une participante en remplissant une demande de recrutement dans la plateforme Agilit. Prendre soin de joindre la description du poste visé.
- > L'unité sera informée de la réponse à sa demande après l'analyse de l'ensemble des demandes reçues.



#### Périodes d'affichage

- > 24 février au 9 mars 2025 (date de tombée : 6 février 2025)
- > 7 au 20 juillet 2025 (date de tombée : 19 juin 2025)

Partagez [l'information](#) avec votre réseau.

## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques (suite)

Activités d'Hydro-Québec

**Notre passage au Salon de l'immigration, un franc succès !**

9 juin 2023

Nous sommes allés à la rencontre de candidates et candidats potentiels au parcours diversifié et inspirant en assistant au Salon de l'immigration et de l'intégration au Québec le 31 mai et le 1<sup>er</sup> juin dernier.



Cet événement est dédié aux personnes immigrantes, personnes déjà installées, de même que nouveaux arrivants, et rassemble sur deux journées toutes les ressources utiles pour vivre, travailler et étudier au Québec. La 12<sup>e</sup> édition aura réuni plus de 13 500 visiteurs, aux côtés de 1300 professionnels représentant 270 exposants. Notre nouveau kiosque aux couleurs de la marque employeur a créé un fort engouement et beaucoup d'achalandage durant les deux journées. Nous avons distribué 2400 cartes ensemencées, un objet promotionnel à l'image de notre promesse employeur de créer un avenir durable et écologique !

Environ 40 collègues sont venus porter main forte à faire rayonner notre organisation lors de l'événement ! Nous avons aussi profité de la présence de Régis Tellier, Vice-président – Opérations et maintenance et de Nathalie Dubois, Vice-présidente – Talents et culture, parmi d'autres membres de la direction.

Cette participation est le fruit de la collaboration de plusieurs équipes transverses qui ont travaillé ensemble à l'organisation de ces deux journées pour en faire un franc succès ! Merci à tous et à toutes d'incarner l'esprit d'Une Hydro.

Vous désirez participer à des activités de recrutement ? Vous souhaitez afficher votre activité sur notre page ? Vous avez des événements à porter à notre attention ? Nous vous invitons à consulter la page intranet dédiée à cette activité : [Activités de recrutement externe](#) !



## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques (suite)

Respect des personnes et éthique  
**Nous sommes une Hydro... mais qui sommes-nous ? À vous de nous le dire !**  
25 mai 2022

Nous avons besoin de vous pour dresser le portrait d'Hydro-Québec ! Prenez deux petites minutes pour répondre à cinq questions afin d'indiquer si vous appartenez ou non aux groupes suivants : femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques, personnes en situation de handicap et LGBTQ+.

Pour avoir une vue d'ensemble, nous demandons à tout le monde d'ajouter sa touche au portrait, même ceux et celles qui ne s'identifient pas aux groupes désignés. En quelques clics, vous pouvez aider à bâtir un milieu encore plus inclusif !

L'auto-identification, c'est important, simple, rapide et confidentiel. C'est comme un mini-recensement sur le thème de la diversité pour nous permettre de répondre aux besoins des employées et employés et offrir les bons outils au bon moment.

**L'auto-identification expliquée en trois minutes**



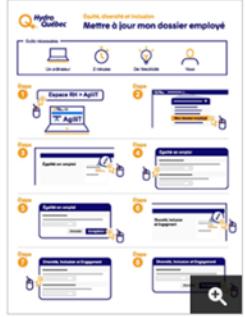
Nous avons réuni sept sympathiques collègues appartenant – ou pas – aux groupes sous-représentés pour jaser d'auto-identification. À quoi ça sert ? Pourquoi ça concerne tout le monde ? Comment on s'y prend ? Installez-vous et laissez-les vous expliquer ça rapidement et en toute simplicité.

**N'attendez pas : ajoutez votre touche au portrait dès aujourd'hui !**

Ce serait triste de prendre la photo sans vous... Il suffit d'accéder à [votre dossier dans le portail Agilit](#) et Besoin d'aide ? [Laissez-vous guider en suivant ces instructions](#) (PDF - 597 Ko) conçues pour l'occasion !

**Besoin d'un complément d'information ?**

Visitez la toute nouvelle [page intranet consacrée à l'auto-identification](#). Vous y trouverez notamment les définitions et des exemples des membres des groupes sous-représentés (Savez-vous que 80 % des handicaps sont invisibles ? Pensons aux troubles d'anxiété, troubles d'apprentissage, etc. Quelle est la différence entre un membre des minorités ethniques et celui des minorités visibles ? Etc.).



Pour en savoir plus sur les campagnes, les groupes d'affinité, les outils, les programmes et les ressources ayant trait à l'EDI, visitez le [site Intranet – Équité, diversité et inclusion](#).

**Bulletin destiné à tout le personnel**  
11 septembre 2023 |

---

**C'est la rentrée : prenons une « photo de classe » !**

Bonjour à toutes et à tous,

Nous profitons de la rentrée pour vous inviter à prendre deux petites minutes pour mettre à jour votre dossier employé [dans Agilit](#) en répondant à cinq questions toutes simples d'auto-identification.

Ces quelques clics sont importants pour nous, car ils vont nous permettre de :

- dresser un portrait plus précis de l'entreprise ;
- voir si nos façons de faire sont équitables (embauche, mobilité, promotion, etc.) ;
- déterminer les besoins, les services et les outils requis pour que chaque personne puisse accomplir ses tâches et se réaliser pleinement.

C'est en ayant une meilleure « photo de classe » de notre organisation qu'on peut réellement continuer de s'améliorer au chapitre de la représentativité et démontrer la valeur ajoutée de la présence de nos groupes sous-représentés au sein de l'entreprise.

Votre participation est donc essentielle, que vous apparteniez **ou non** aux groupes sous-représentés (femmes, minorités visibles ou ethniques, personnes en situation de handicap, Autochtones) ou à la communauté LGBTQ+. Et si vous ne vous identifiez à aucun des groupes, il suffit de répondre « non » aux cinq questions. **Vos réponses sont confidentielles** et vous avez également la possibilité de choisir « Ne veut pas répondre ».

L'inclusion est l'une de nos valeurs phares ; notre force provient depuis toujours de la diversité de nos expertises et de nos profils. Alors, rendez-vous dans Agilit pour [mettre à jour votre dossier](#). Nous, on l'a fait. À votre tour maintenant !

Les membres du comité de direction

**Quelques ressources à votre disposition si vous avez des questions :**

- Pour savoir comment faire : jetez un œil au [pas-à-pas](#) (PDF - 1,1 Mo).
- Pour savoir pourquoi le faire : visionnez la courte [capsule vidéo](#).
- Pour encore plus d'information : visitez la [page intranet](#).

## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques (suite)



Respect des personnes et éthique

### Résolution inclusion : par où commencer ?

16 janvier 2023

Des groupes d'affinités à l'auto-identification en passant par le nouveau panier d'actions et les programmes de stage et d'employabilité, vos options sont nombreuses pour contribuer à l'inclusion cette année !



Passez le mot dans vos réseaux : les programmes de stage et d'emploi recrutent !

[Les programmes de stages d'été pour étudiants et étudiantes autochtones](#) et [pour ceux et celles en situation de handicap](#) sont actuellement en affichage, et ce, jusqu'au 29 janvier, sur le [site Emplois d'Hydro-Québec](#). Les personnes intéressées par un emploi temporaire via le [PINA](#) (programme d'intégration de nouveaux arrivants et arrivantes) pourront quant à elles poser leur candidature en ligne du 23 février au 8 mars.

Contribuez au succès de ces trois différents programmes : faites-les connaître à votre gestionnaire et invitez les candidats intéressés de votre entourage à déposer leur CV et une lettre de motivation selon divers domaines d'emploi. Sachez que les embauches de stagiaires issus de la diversité contribuent à l'atteinte du Taux de nomination diversité (objectif corporatif d'embauches externes de personnes issues de la diversité). Profitez de ces occasions !



Et si vous rejoignez un groupe d'affinités ou une communauté de pratique ?

Un groupe d'affinités n'est pas un club social. C'est un comité qui réunit des employés et employées de partout au Québec qui partagent des réalités semblables ou qui sont solidaires des communautés représentées. C'est aussi un espace d'échange et de réflexion sur les initiatives et activités susceptibles d'accélérer l'inclusion au sein de l'entreprise. À Hydro, nous pouvons compter sur les groupes [Hcultures](#) et [LGBTQ+](#). Un groupe d'affinités pour les personnes en situation de handicap est aussi en cours de création ; pour plus d'information, communiquez avec [Caroline Lebeau](#).

La programmation FAM (Femmes et alliés en mouvement), de son côté, s'adresse à quiconque s'intéresse au développement professionnel et à l'épanouissement des femmes au travail. Le réseau [Femmes leaders](#), quant à lui, est un ensemble de communautés offrant un espace de partage pour les femmes en position de leadership au sein de l'entreprise. Deux autres belles occasions de partager vos préoccupations et de bénéficier de l'expérience et des conseils de vos collègues.



Ajoutez votre touche au portrait d'Hydro avec l'auto-identification

L'auto-identification, c'est comme un mini-recensement sur le thème de la diversité. Et attention : ça concerne tout le monde ! C'est simple, rapide et confidentiel. Il suffit de prendre 2 minutes pour mettre à jour [votre dossier employé dans le portail Agilité](#), en indiquant si vous vous identifiez – ou non – aux groupes désignés. Des questions ? Visionnez la [capsule vidéo](#) ou consultez le [pas-à-pas](#).

## Exemples d'initiatives pour les minorités visibles et ethniques (suite)



Équité, diversité et inclusion

### Mission inclusion : tout ce que vous auriez pu manquer cette année !

10 décembre 2024

Comme on le dit souvent, l'union fait la force. Alors, pour favoriser une saine collaboration avec tout le monde, on a jasé d'inclusion cette année de différentes façons. Entrevues, fiches, panels et vidéos : on les a tous regroupés pour vous assurer d'être bien outillés et outillées. C'est par ici !

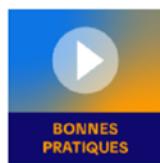
### Notre monde s'informe sur le monde



#### 4 fiches pour mieux comprendre la neurodiversité au boulot

Tous pareils, les cerveaux ? Vraiment pas ! C'est ce qu'on appelle la neurodiversité. À Hydro, on la célébre en s'assurant de faire une place à tout le monde, mais aussi en soulignant les forces et les défis de nos collègues neurodivergents. Faites tomber les tabous et découvrez les atouts de ces collègues en consultant les fiches ci-dessous :

- > Neurodiversité 101 [\[PDF - 764 ko\]](#)
- > Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) [\[PDF - 227 ko\]](#)
- > Profils « dys » (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie et dysgraphie) [\[PDF - 239 ko\]](#)
- > Autisme [\[PDF - 709 ko\]](#)



#### 6 sessions d'information pour s'ouvrir à la différence

Parce que c'est normal de ne pas tout savoir ni tout comprendre, informez-vous sur des sujets importants en lien avec l'inclusion et découvrez des trucs et astuces concrets pour faire une différence au travail :

- > L'accessibilité numérique : mieux y accéder et y contribuer ! [\[51 min.\]](#)
- > Sensibilisation aux biais inconscients [\[58 min.\]](#)
- > La communication interculturelle [\[60 min.\]](#)
- > Démystifier l'alphabet LGBTQ+ [\[52 min.\]](#)
- > Briser les stéréotypes : l'autisme en milieu de travail [\[60 min.\]](#)
- > Accueillir un ou une collègue autochtone [\[52 min.\]](#)



#### 10 courtes capsules pour se donner un vocabulaire commun

[Briser le code](#) c'est une série de 10 courtes capsules vidéo (environ 4 minutes chacune) de Pibois Productions, à écouter dans l'ordre ou le désordre. Ludiques et accessibles, elles définissent des concepts tels que les biais inconscients, les micros agressions, Autochtones 102 ou encore le privilège blanc. Aussi pertinentes en visionnement solo qu'au début d'une rencontre d'équipe pour ensuite mieux discuter des enjeux liés au racisme et à la diversité.

# Programmation – Activités de la Semaine de l'inclusion (2022, 2023 et 2024)

## Semaine de l'inclusion 2022



C'est déjà la troisième édition de la Semaine de l'inclusion ! Cette année, des collègues provenant de toute l'entreprise ont concocté pour nous cinq activités, offertes du lundi au jeudi à différents moments de la journée, qui démontrent bien que : « Toi + moi = Une Hydro ». Allez-y : entrez dans l'équation !

Découvrez le programme de cette troisième édition et, surtout, inscrivez les activités dès maintenant à votre agenda.

Lundi : programme double !

### Le 14 novembre à 9 h 15\* : Femmes

Un sondage, 1737 perceptions concernant les femmes



[Cliquez ici pour réécouter la conférence > \[?\]](#)

Plus de 1 700 collègues ont osé répondre à quelques questions croustillantes touchant nos perceptions des stéréotypes de genre et la place des femmes au travail comme dans la société. Découvrez les réponses, constatez les avancées et prenez note des petits gestes à poser pour favoriser l'équité en compagnie de Anne-Marie Thibault, conseillère – Équité, diversité et inclusion, et de ses panélistes, Valérie, Josiane, Jonathan et Emmanuelle Andrée.

Participation de Nathalie Saheb, porte-parole des femmes.

\* Ne manquez pas le lancement de la Semaine de l'inclusion avec Sophie Brochu et Manuelle Alix-Surprenant, cheffe-Équité, diversité et inclusion au début de cette conférence !

### Le 14 novembre à 12 h 15 : LGBTQ+

Genre... c'est quoi ton genre ?



[Cliquez ici pour réécouter la conférence > \[?\]](#)

On jase de genre avec la Fondation Émergence. Nos collègues Dominique et Marie-Ève se confient aussi quant à leur expérience personnelle ou familiale liée à ce sujet... de nature intime ou d'intérêt public ? Un échange sincère qui montre bien que tout n'est pas tout noir ni tout blanc.

Participation d'Éric Fillion, vice-président exécutif, chef de l'exploitation et de l'expérience client et ambassadeur de l'inclusion – Communauté LGBTQ+ et de Gary Sutherland, conseiller principal – Affaires gouvernementales institutionnelles et porte-parole des employés et employées de la communauté LGBTQ+.

Mardi, déjeunez avec Louis T !

### Le 15 novembre à 9 h 15 : Personnes en situation de handicap

Neurodiversité avec Louis T : derrière les premières impressions...



Commencez la journée avec l'humoriste Louis T ! Il a rencontré pour nous deux spécialistes et six collègues afin d'expliquer ce qu'est la neurodiversité. Ces discussions inspirantes et sympathiques nous permettent de revenir sur certaines premières impressions... parfois erronées, tout en faisant le plein de stratégies et de petits trucs pour bien travailler avec tout notre monde !

Participation de Jean-François Morin, vice-président – Technologies numériques et ambassadeur de l'inclusion – Personnes en situation de handicap et de Jean-François Coudé, directeur – Ressources humaines et porte-parole des employés et employées en situation de handicap.

## Programmation – Activités de la Semaine de l'inclusion (2022, 2023 et 2024) (suite)



Respect des personnes et éthique

### Des connexions par milliers : parce que notre monde, c'est tout le monde !

24 novembre 2023

Retour sur la quinzaine d'activités qui a eu lieu, du 13 au 17 novembre, pendant la 4<sup>e</sup> édition de la Semaine de l'inclusion. Et on vous donne quelques suggestions pour la suite !

Cette année, des collègues de toute l'entreprise ont fait vivre la Semaine de l'inclusion à Québec, Montréal, en Mauricie et en Montérégie, notamment. Les différentes activités, personnalisées selon les régions, contextes et équipes, ont définitivement permis de démontrer que « Notre monde, c'est tout le monde » !

Cliquez sur les liens ci-dessous pour découvrir ces activités qui ont permis aux collègues de connecter.

#### Sondage : on veut vous entendre !

Vous avez assisté à l'une ou l'autre des activités de cette 4<sup>e</sup> édition ? On veut vous entendre ! Merci de nous transmettre vos commentaires et suggestions en répondant à ce [court sondage](#).

### Lundi

C'est en direct de l'amphithéâtre du siège social à Montréal que la semaine a commencé avec une inspirante conférence du médaillé olympique Bruny Surin. En ayant en main un témoignage autographié utilisé lors de ses célèbres courses à relais, Bruny nous a parlé d'inclusion, de dépassement de soi et de la force du travail d'équipe.

Nathalie Dubois, vice-présidente – Talents et culture, et Dave Rhéaume, vice-président exécutif – Planification énergétique et expérience client et [ambassadeur des hommes alliés](#), étaient aussi sur place pour donner le coup d'envoi de la Semaine. Comme l'a mentionné Nathalie : « Cette semaine est un temps d'arrêt pour s'inspirer des échanges, s'offrir un peu de bienveillance, se rappeler qu'on a la chance de compter sur des collègues aux profils variés et qu'on gagnera toujours à mieux se connaître entre nous. » Dave, de son côté, a expliqué, avec des exemples simples, comment l'engagement des alliés contribue à créer un milieu plus inclusif.

Psst : Vous avez manqué la conférence ? Faites comme nos collègues de Lebourgneuf et [regardez-la en différé](#).

[Voir plus](#)

### Mardi

En Mauricie, près de 200 collègues ont visionné, en groupe, la [courte capsule sur les biais inconscients avec l'humoriste Jonathan Roberge](#). Ils et elles ont ensuite échangé des témoignages touchants et inspirants tout en discutant de leurs propres biais et des moyens simples pour en prendre conscience et les mettre de côté.

Un merci spécial à Steven Bélanger, Julie Bertrand, Jean-Michel Ouellet, Ginette Robitaille pour l'organisation de cet échange inspirant !

Psst : Pour en savoir plus sur les biais inconscients, assistez à la session publique sur le sujet qui aura lieu le [7 février à 13 h](#).

[Voir plus](#)

### Mercredi

Une quarantaine de membres du [groupe d'affinité UniQ](#) ont pour leur part eu l'occasion d'échanger, lors d'un café virtuel, avec Jean-François Morin et Jean-François Coudé, respectivement [ambassadeur de l'inclusion et porte-parole des employés et employées en situation de handicap](#).

Merci à toutes les personnes présentes pour cette conversation franche à propos des barrières que peuvent rencontrer certains collègues et des moyens qui peuvent être mis en place, souvent simplement, pour les lever.

[Voir plus](#)

## Programmation – Activités de la Semaine de l'inclusion (2022, 2023 et 2024) (suite)

 Recherche intranet, sauf dans HydroDoc    Espace RH

### Équité, diversité et inclusion

Accueil EDI à Hydro Outils Femmes Communautés ethnoculturelles Personnes en situation de handicap Premières Nations et Inuit

Diversité sexuelle et de genre Nous joindre

Accueil > EDI à Hydro > Semaine de l'inclusion 2024

#### Semaine de l'inclusion 2024

**Parce que notre monde, c'est tout le monde !**

Du 4 au 8 novembre, on en profite pour mieux se connaître et se reconnaître.



Des « fleurs », des ateliers, cinq panels, un 5 à 7 et une expérience de réalité virtuelle. Voilà ce qu'on vous propose, du 4 au 8 novembre prochain, pour la 5<sup>e</sup> édition de la Semaine de l'inclusion. Et pour souligner cet anniversaire, on vous offre une programmation qui s'adresse plus que jamais à tout le monde... pour célébrer notre monde !

Ce sera donc l'occasion :

- de mieux se connaître et de reconnaître les forces et les contributions de nos collègues,
- d'accueillir des confidences,
- de mettre en lumière des défis ainsi que des parcours inspirants d'Hydro-Québécoises et Hydro-Québécois connus... ou qui mériteraient de l'être,
- sans oublier, bien sûr, de déconstruire certains mythes au passage.

Découvrez ci-dessous l'ensemble des activités proposées, en libre-service, en ligne ou en présentiel, assurez-vous de vous inscrire lorsque nécessaire et surtout, réservez votre agenda.

**Programmation complète**

 [Aide-mémoire – Programmation 2024 de la Semaine de l'inclusion](#)  
[PDF – 140 kB](#)

#### Activités en libre-service : pour mieux connaître vos collègues et leur lancer quelques fleurs

Voir plus ▾

#### Activités programmées en ligne ou en personne : pour cultiver et célébrer l'inclusion ensemble



## Programmation – Activités de la Semaine de l'inclusion (2022, 2023 et 2024) (suite)

| 5 <sup>e</sup> édition de la Semaine de l'inclusion – 4 au 8 novembre 2024  |   |  |   |    |
|---|---|--|---|---|
| Une semaine pour se connaître et se reconnaître : parce que notre monde, c'est tout le monde !  |   |  |   |   |
| Lundi   | Mardi   | Mercredi   | Jeudi   |   |
| <p><b>Visitez la page intranet de la Semaine de l'inclusion &gt;</b></p> <p><b>11 h</b> (60 min – hybride de l'amphithéâtre)</p> <p><b>Panel « Les groupes d'affinité. Les quoi? »</b></p> <p>Intro : Mathieu Johnson<br/>Avec : Louis-Dominic Tardif, Yves Legendre, Leo M. Lobo, Alexandra St-Hilaire et Martin Bougie-Richer</p>   | <p><b>11 h</b> (60 min – hybride de l'amphithéâtre)</p> <p><b>Panel « À la croisée des chemins: notre monde d'ici et d'ailleurs » (parcours migratoires)</b></p> <p>Animation : Pascal Cummings<br/>Avec : Alia Iakymenko, Bordas Foffe Tchoffo et Houda Nadir</p>  | <p><b>10 h</b> (60 min – présentiel au 2625 Lebourgneuf)</p> <p><b>Activité « Au-delà de nos couleurs » (mise en lumière de nos similarités)</b></p> <p>Avec : Jaime Alejandro Vargas, Monia Fleury et Daniel Perron</p> |   |   |
| <p><b>11 h 30</b> (60 min – hybride de l'amphithéâtre)</p> <p><b>« Café inclusion » (L'humain derrière la fonction)</b></p> <p>Introduction : Michael Sabia<br/>Animation : Manuelle Alix-Surprenant<br/>Avec : Domenica Maciocia, France Wong et Maxime Aucoin</p>   | <p><b>13 h 30</b> (90 min – présentiel à la MDD + enregistrement)</p> <p><b>Panel « Créer des milieux de travail plus inclusifs pour les membres des PNI » avec Catalyst (activité interne-externe)</b></p> <p>Animation : Julie Cafley (de Catalyst)<br/>Avec : Alexandre Pépin, Émilie Sénochal, Mélinda Bastien (de Normandin-Beaudry), Vanessa Thomas (de la CDRHPNC)</p> | <p><b>9 h à 16 h</b> (séances de 45 min – présentiel à l'IREQ (salle Navier Stokes))</p> <p><b>Réalité virtuelle « Lou, les pieds en haut : l'autisme »</b></p> <p>Avec : Jean-François Coudé</p>                        | <p><b>11 h</b> (60 min – virtuel)</p> <p><b>Panel « Familles alliées des LGBTQ+ » (des collègues racontent leurs histoires)</b></p> <p>Intro : Gary Sutherland<br/>Animation : Gabrielle Leblanc Avec : Claudia Cadieux, René Boyer et Juliana Cano Galeano</p> | <p><b>17 h à 19 h</b> (présentiel – Elia Bistro Moderne, au Complexe Desjardins)</p> <p><b>5@7 inclusif (bienvenue à tous et toutes !)</b></p> <p>Notre monde change le monde, et notre monde, c'est tout le monde. Pour cultiver l'intersectionnalité et l'importance des personnes alliées, les trois groupes d'affinité se réunissent pour la première fois et vous invitent à échanger et célébrer l'inclusion ensemble !</p> |
| <p><b>Toute la semaine (même le vendredi 8 !) :</b></p> <p></p> <p><b>Célébrons et cultivons l'inclusion en reconnaissant les forces de nos collègues !</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>en équipe ou individuellement, de vive voix, sur Teams ou par courriel (personnalisez la carte « Merci d'être toi »)</li> </ul> |   |  |   | <p><b>Activités d'équipe en libre-service :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Connecter pour mieux collaborer : quels sont vos points communs ? (15 min).</li> <li>Qui a déjà ? (20 min).</li> <li>Courtes vidéos Briser le code – Le lexique (5 min chaque)</li> <li>Découvrez le Panier d'actions inclusives pour d'autres idées !</li> </ul>  |

© Hydro-Québec  
Groupe – Talents, culture et évolution  
Reproduction autorisée avec mention de la source

Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEE) 2022-2025 – Bilan des réalisations – Hydro-Québec  
Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 3<sup>e</sup> trimestre 2025  
ISBN : 978-2-555-01783-2 (PDF v. fr.)

