



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

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



Hydro-Québec en 2023

Hydro-Québec produit, transporte et distribue de l'électricité depuis plus d'un demi-siècle. Elle est un chef de file mondial dans le domaine de l'hydroélectricité et des grands réseaux électriques. Elle fait briller le Québec grâce à l'expertise et à l'expérience de plus de 22 000 employées et employés à l'œuvre dans différents secteurs d'activité.

Sa mission : fournir une alimentation électrique fiable et des services de grande qualité à sa clientèle, tout en contribuant de manière importante à la richesse collective du Québec. Elle exporte également cette énergie et fait valoir son expertise ainsi que ses innovations ici comme ailleurs. Son unique actionnaire est le gouvernement du Québec.

Hydro-Québec :

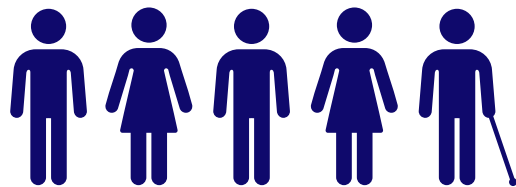


Parmi les **10 meilleurs**
employeurs du Canada en 2023
selon le magazine *Forbes*

Meilleure
**marque
employeur**
en 2022 selon la maison
de sondage Léger



Meilleure
**entreprise
citoyenne**
du Canada en 2021
selon le magazine
Corporate Knights



Engagements

Hydro-Québec a choisi le slogan « Notre monde change le monde » pour définir sa marque employeur. Celle-ci exprime la culture et les valeurs de l'entreprise de même que l'expérience qu'Hydro-Québec entend offrir à chaque membre de son personnel.

À Hydro-Québec, pour changer le monde, nous aspirons à devenir un modèle en matière d'inclusion et de milieu de travail sain et respectueux. Par chacun de nos gestes, nous souhaitons promouvoir une culture d'entreprise qui reconnaît l'importance d'une main d'œuvre diversifiée et de l'inclusion en milieu de travail. Aussi, nos collaborations avec les communautés de pratique en diversité ainsi que nos partenariats avec les groupes et organismes en employabilité sont des moyens concrets d'avoir un impact dans la collectivité.

Notre vision

Mettre notre énergie en commun, pour le bien commun.

À Hydro-Québec, nous nous engageons ensemble à créer une culture rassembleuse où les décisions et les gestes contribuent à faire de l'entreprise une référence inspirante, un milieu de travail inclusif et où chaque personne, peu importe sa différence, a la possibilité de s'y réaliser pleinement.

Nos valeurs

Bien commun, inclusion, courage et innovation

Notre stratégie

Faire évoluer la culture de l'entreprise afin de :

- nous assurer que chaque personne est reconnue de façon juste et équitable pour ses compétences et son potentiel, sans biais (équité) ;
- saisir toutes les occasions de repérer et de sélectionner des personnes de talent issues des groupes sous représentés (diversité) ;
- nous assurer que tous et toutes ont le même sentiment d'appartenance et d'inclusion, peu importe leur différence (inclusion).

Augmenter la représentativité et le sentiment d'appartenance des personnes handicapées dans un environnement accueillant et ouvert est une priorité pour l'organisation. C'est d'ailleurs l'une des missions de l'équipe Équité, diversité et inclusion.

L'inclusion, c'est plus qu'une équipe EDI !

Hydro-Québec place l'inclusion parmi ses quatre valeurs phares. Pour s'assurer de maintenir, de bonifier et d'améliorer ses pratiques en la matière, Hydro-Québec a identifié des membres de son personnel, aux compétences et niveaux hiérarchiques variés, pour prendre part au processus à la grandeur du Québec.

Certains membres du comité de direction sont des porte-parole du groupe des personnes handicapées. Leur mission consiste à sensibiliser le personnel au rôle que nous devons tous et toutes jouer pour favoriser l'adoption de pratiques exemplaires dans l'entreprise.



Jean-François Morin,
vice-président –
Technologies numériques et
ambassadeur de l'inclusion

« N'abandonnez personne ». Cette maxime militaire bien connue a pris un autre sens pendant la pandémie. La COVID-19 a changé la façon dont nous travaillons et ça m'a fait réfléchir... Plus de un million de personnes en situation de handicap vivent avec le sentiment d'être mises de côté en raison de leur différence. Pourtant, une grande majorité attache aussi beaucoup d'importance à l'indépendance, au travail et à un mode de vie sain et actif. À première vue, ces personnes peuvent sembler différentes, mais derrière cette différence existe un humain, avec des sentiments et des limitations, mais aussi des ambitions, du talent et une tonne de possibilités ! Plusieurs possèdent des compétences recherchées comme le sens de l'innovation, la créativité et la persévérance. Ces compétences font d'elles des atouts en milieu de travail. Il est donc essentiel de donner à chacun et à chacune la chance de se réaliser à son plein potentiel. Ouvrons-nous à un monde plus diversifié et inclusif et prenons le temps de découvrir l'humain qui existe derrière et avec la différence !



Jean-François Coudé,
directeur –
Ressources humaines

« J'ai toujours côtoyé dans ma vie personnelle et travaillé au cours de ma carrière avec des personnes handicapées. Aussi, l'inclusion est une valeur fondamentale pour moi et ma famille. C'est donc tout naturellement que j'ai accepté d'être le porte-parole de ces employés et employées, et j'espère porter leur voix avec justesse. Les situations de handicap, visibles et invisibles, permanentes et temporaires, sont multiples et chacune d'elles apporte son lot de défis... et de forces ! On sous-estime parfois la détermination, le courage et la persévérance qu'il faut avoir au quotidien lorsque l'on vit avec un handicap ou une différence cognitive. De plus, je dois vous avouer que j'ai longtemps cru naïvement que, par les gestes et les actions que je posais pour soutenir ces personnes, c'est moi qui changeais leur vie. Avec le recul, je réalise que ce sont plutôt eux et elles qui ont changé la mienne et inspiré celle des équipes dont ils font partie. Je vous invite donc tous et toutes à accueillir et à reconnaître tous les talents qui vous entourent afin que nous bâtissions ensemble une Hydro ! »

L'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI)

Hydro-Québec a créé une équipe qui se consacre à l'équité, à la diversité et à l'inclusion. Celle-ci est composée d'une gestionnaire, de cinq conseillers spécialisés et conseillères spécialisées, dont deux qui s'occupent spécifiquement des personnes handicapées.



Manuelle Alix-Surprenant,
cheffe – Équité, diversité
et inclusion

Avoir des équipes diversifiées, c'est un atout pour toute organisation. Mon rôle comme cheffe de l'équipe Équité, diversité et inclusion consiste à élaborer des stratégies pour qu'Hydro-Québec dans son ensemble contribue à créer une culture inclusive où chaque personne, peu importe sa différence, a la possibilité de se réaliser pleinement.

L'équipe EDI veille, avec les partenaires internes, à ce que les processus organisationnels soient inclusifs et équitables. Nous élaborons des programmes, des projets et des outils concrets que nous mettons à la disposition des gestionnaires et du personnel.

C'est un privilège de collaborer avec une équipe EDI constituée de collègues qui mettent à profit leur expertise et leur dévouement pour faire évoluer la culture de l'entreprise. Ces efforts servent aux personnes handicapées qui sont à l'emploi d'Hydro-Québec, à celles qui le deviennent de même qu'à l'ensemble du personnel.

Conseillères pour personnes handicapées

Une conseillère – EDI veille à la création et à la mise en place de programmes, de projets pilotes et de processus pour soutenir, recommander et mettre en œuvre des pratiques inclusives pour les personnes handicapées. Une conseillère en éducation spécialisée offre aussi un accompagnement personnalisé aux employés et employées, aux équipes et aux gestionnaires en collaboration avec les partenaires internes et externes.

Dans le cadre de stages, l'équipe EDI accueille des personnes handicapées qui réalisent certains mandats ainsi que des collaborateurs et collaboratrices internes et externes à l'occasion de mandats spéciaux.



Sur la photo, de gauche à droite : Anne-Marie Thibault, Marc Belley, Caroline Lebeau, Myriam Legouté, Manuelle Alix-Surprenant et Pasquale Lo Mascolo

Un groupe d'affinité

Au début de 2023, un nouveau groupe d'affinité a été mis en place. Il a pour mission de permettre aux personnes handicapées et à leurs collaborateurs et collaboratrices d'échanger et de mener différentes activités en lien avec la sensibilisation, l'accessibilité et les communications.

Des comités EDI

Des comités EDI sont également créés par des groupes d'employés et d'employées. Ces comités mettent des projets et des activités en branle dans leurs unités afin de faire ressortir la richesse de la diversité.

En somme, l'équité, la diversité et l'inclusion nous concernent tous et toutes !

Hydro-Québec s'engage à mener à bien des initiatives et à en faire le suivi tout au long de l'année.

Ce plan d'action contient de nouvelles initiatives de même que des initiatives qui se poursuivent en continu dans l'organisation.

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

1

Promotion visant à prévenir les situations de discrimination

Afin de continuer à prévenir les situations de discrimination, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec différentes parties prenantes de l'organisation

Nouvelles initiatives

- **RÉPERTORIER**, avec des membres des différents syndicats, les contenus souhaités par les employés et employées en vue d'élaborer une formation sur l'inclusion.
- **FAIRE LA PROMOTION** d'un budget centralisé favorisant les mesures d'adaptation.
- **DOCUMENTER** les mesures d'adaptation les plus courantes lors des différentes étapes de présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.) pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi.
- **ASSURER** la coordination de l'acquisition de matériel adapté autant à l'interne qu'à l'externe.

Initiatives en continu

- **FAIRE** la promotion de l'autodéclaration afin de brosser le portrait le plus juste possible des personnes handicapées au sein de l'organisation.
- **BONIFIER** les initiatives permettant aux employés et employées de s'informer et de participer aux activités ou projets qui favorisent l'inclusion, selon leur niveau de connaissance ou d'aisance.
- **FAIRE** la promotion des pratiques telles la signature courriel inclusive, la rédaction épiciène, la sensibilisation à la diversité, la formation sur les préjugés inconscients, etc.
- **BONIFIER** la section du site intranet destinée aux personnes handicapées et à leurs collaborateurs et collaboratrices (vidéos, sites d'intérêt, articles, outils, etc.).

2

Accessibilité des services

Afin de continuer à faire le suivi des demandes spéciales de la clientèle présentant un handicap, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec les équipes de la vice-présidence – Marketing et expérience client

Nouvelle initiative

- **PRIORISER** l'accessibilité dans les communications avec la clientèle.

Initiatives en continu

- **RÉPONDRE** aux besoins particuliers de la clientèle et documenter les mesures prises qui ont mené à la satisfaction des personnes concernées, que ce soit à la suite de plaintes ou de demandes spéciales, comme la traduction en braille des factures.
- **POURSUIVRE** la présentation de la capsule d'autoformation dans le cadre de la formation du personnel.

3

Accessibilité au travail

Afin d'augmenter le nombre de personnes handicapées dans ses rangs, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec les équipes du groupe – Talents et culture et les partenaires internes

Nouvelles initiatives

- **RENCONTRER** en entrevue les personnes ayant signalé qu'elles sont handicapées (autodéclaration) et qui répondent aux exigences du poste à pourvoir.
- **OFFRIR** aux candidats et aux candidates les mesures d'adaptation requises aux différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.).
- **PARTICIPER** à la bonification du processus d'embauche en y intégrant une évaluation médicale permettant de déterminer les mesures d'adaptation en cours d'emploi.
- **POURSUIVRE** sa participation aux projets pilotes et aux programmes de stages pour les personnes handicapées.
- **SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER** les équipes relativement à la nomination des personnes handicapées.
- **MENER** des entrevues de départ.

Initiatives en continu

- **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.
- **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.
- **POURSUIVRE** la collaboration avec l'organisme Mentor Habiletés.
- **POURSUIVRE** la collaboration avec les organisations d'intégration au travail et les centres de réadaptation.
- **MAINTENIR** le programme d'employabilité pour les personnes handicapées qui sont scolarisées l'école jusqu'à 21 ans.
- **MAINTENIR** le programme de stages d'été pour les étudiants handicapés et les étudiantes handicapées de niveaux collégial et universitaire et s'assurer qu'une conseillère ou un conseiller en éducation spécialisée offre un accompagnement personnalisé tant aux gestionnaires qu'aux stagiaires.
- **COLLABORER** avec les parties prenantes pour trouver des pistes d'amélioration continue dans la réaffectation du personnel qui présente des limitations.

4

Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

Afin d'assurer la protection de son patrimoine bâti, technologique et matériel et d'en poursuivre la mise en valeur en tenant compte des facteurs d'accessibilité, notamment dans le cadre de la réfection du siège social, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec les équipes de la vice-présidence – Opérations et maintenance et différentes parties prenantes à l'interne et à l'externe

Nouvelles initiatives

- **APPLIQUER** des normes d'accessibilité exemplaires à la planification des travaux de réfection du siège social.
- **ORGANISER** des rencontres entre des membres d'une entreprise spécialisée en design inclusif et des employés handicapés et employées handicapées afin de mieux comprendre les besoins de ces personnes et d'en tenir compte dans la réfection du siège social et des autres installations tout en observant les meilleures pratiques.

Initiatives en continu

- **CONTINUER D'ASSURER** le suivi des travaux réalisés dans les différents bâtiments en vue d'offrir un environnement exempt d'obstacles, accessible et sécuritaire.
- **OFFRIR** la collaboration nécessaire aux responsables des installations dans le cadre des recommandations de Kéroul.
- **BONIFIER** les visites des personnes ayant des besoins particuliers en collaboration avec des organismes spécialisés.

5

Accessibilité de l'information et des documents

Afin de prioriser l'accessibilité et l'inclusion dans l'ensemble de ses communications et de viser l'amélioration continue en la matière, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec les équipes de la vice-présidence – Marketing et expérience client

Nouvelles initiatives en accessibilité numérique

- **FAIRE** connaître l'équipe qui se consacre à l'accessibilité numérique dans notre entreprise par une présentation de sensibilisation et une offre de services-conseils transversale.
- **ÉLABORER** et **DONNER** des formations ciblées aux équipes responsables de l'accessibilité numérique. Les formations seront créées en tenant compte des besoins spécifiques des différents postes visés. Les Règles d'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 seront prises en compte pour chaque formation.
- **CRÉER** une communauté qui a pour mandat de définir des pistes de solution visant à favoriser l'accessibilité numérique dans l'entreprise.
- **CIBLER** des ambassadeurs et des ambassadrices pour promouvoir les bonnes pratiques d'accessibilité.
- **CIBLER** des superutilisateurs et des superutilisatrices qui auront pour mandat de faire une veille continue des plateformes numériques et d'encadrer leurs équipes respectives.
- **METTRE** en place des indicateurs visant à mesurer les progrès en matière d'accessibilité numérique dans l'entreprise.
- **FAIRE** des tests d'utilisation d'interfaces numériques avec des personnes handicapées.

Initiative en continu

- **METTRE EN ŒUVRE** l'accessibilité numérique dans le système de design des plateformes numériques de l'entreprise en se basant sur les Règles d'accessibilité du Web (WCAG) 2.1.

5 (suite)

Avec les équipes du groupe – Technologies numériques

Nouvelles initiatives en matière de technologies numériques

- **ÉLABORER** une offre de service adaptée aux personnes handicapées.
- **RÉPERTORIER** et **HOMOLOGUER** les logiciels les plus fréquemment utilisés pour les personnes handicapées afin d'accélérer leur intégration.
- **EFFECTUER** un suivi annuel des demandes provenant de personnes handicapées afin d'améliorer l'offre de service en continu.

Initiatives en continu

- **RÉPONDRE** aux demandes en collaboration avec l'équipe EDI et les partenaires externes.
- **ASSURER** un service personnalisé à domicile pour des besoins spécifiques.

6

Approvisionnement en biens et en services

Conformément aux principes de l'approvisionnement responsable, qui tiennent compte des critères sociaux et environnementaux du développement à long terme de l'environnement physique, social et économique, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec le groupe – Infrastructures et système énergétique

Nouvelles initiatives

- **ÉLABORER** un outil de gestion sous forme d'arbre décisionnel afin d'orienter le ou la responsable de dossier vers le bon mode d'application des notions d'accessibilité en prenant en compte les enjeux des personnes handicapées dans le cadre des acquisitions.
- **DÉPLOYER** un indicateur sur l'approvisionnement responsable.
- **INTÉGRER** à ses initiatives les principes du gouvernement du Québec adoptés dans sa politique gouvernementale d'approvisionnement écoresponsable.
- **INTÉGRER** le questionnaire de développement durable, qui prend en compte certains critères d'engagement EDI dans la sélection des fournisseurs, dans 25 % des appels d'offres ouverts.
- **FAVORISER** la participation des entreprises d'économie sociale pour les appels d'offres.

Initiative en continu

- **ASSURER** la formation en continu des employés et des employées sur l'approvisionnement responsable.

7

Adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile)

Afin d'assurer un environnement sain et sécuritaire et le bien-être de son personnel, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec la vice-présidence – Opérations et maintenance et l'équipe Santé et mieux-être

Nouvelles initiatives

- **PROMOUVOIR** une approche en santé psychologique non stigmatisante.
- **AMORCER UNE RÉFLEXION** sur les chiens d'assistance ainsi que sur les mesures de soutien émotionnel et institutionnel en collaboration avec des partenaires internes et externes.
- **FAIRE CONNAÎTRE** les services de la nouvelle équipe de kinésiologues.

Initiatives en continu

- **PROMOUVOIR** un programme de santé et de mieux-être.
- **COLLABORER** à la création d'outils inclusifs.
- **CONTINUER** à élargir le réseau de pairs aidants et de paires aidantes.
- **MAINTENIR** le réseau d'ambassadeurs et d'ambassadrice de la santé qui fait la promotion d'une culture de bienveillance.

7 (suite)

Avec la vice-présidence – Opérations et maintenance et l'équipe Santé et sécurité

Nouvelles initiatives

- **METTRE À JOUR** le processus de santé-sécurité en ce qui concerne le traitement des personnes handicapées, en collaboration avec les nouveaux partenaires internes, y compris la conseillère ou le conseiller en éducation spécialisée.
- **COLLABORER** à la création d'un formulaire complémentaire pour les mesures d'adaptation.

Initiative en continu

- **ÉLABORER** une offre de formation en continu pour les employés et les employées.

Avec la vice-présidence – Opérations et maintenance

Nouvelles initiatives

- **AMORCER UNE RÉFLEXION** sur les façons de bonifier davantage les formations sur la prévention et l'évacuation pour les personnes handicapées.
- **FAIRE** connaître les nouvelles formations.

Initiative en continu

- **POURSUIVRE** la réflexion et la mise en place de stratégies relatives aux mesures d'urgence dans le cadre du télétravail.

8

Sensibilisation, information et formation du personnel

Non seulement le personnel des unités administratives visé par l'élaboration de ce plan d'action doit-il saisir la portée de cet engagement, mais l'ensemble de l'entreprise doit en devenir une partie prenante. Ainsi, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec le groupe – Développement durable, relations avec les communautés et communications

Nouvelle initiative

- **ÉTUDIER** différentes stratégies qui permettraient d'offrir des rencontres et des communications plus inclusives.

Initiatives en continu

- **PUBLIER** des articles dans les médias internes pour mettre l'accent sur la personne avant tout (p. ex. : chaîne de lettres Équité, diversité et inclusion et portraits d'employés et d'employées).
- **SOULIGNER** la Semaine nationale de l'accessibilité, la Semaine québécoise des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées dans nos médias internes.
- **PROMOUVOIR** des initiatives internes, des programmes d'entreprise et des projets pilotes dans nos médias internes et sur les réseaux sociaux.
- **SENSIBILISER** le personnel d'Hydro-Québec à l'inclusion des personnes handicapées à l'occasion de la Semaine de l'inclusion, en novembre.

8 (suite)

Avec le groupe – Talents et culture

Nouvelle initiative

- **METTRE EN PLACE** un groupe d'affinité.

Initiatives en continu

- **COORDONNER** la Semaine de l'inclusion. Le thème des personnes handicapées y sera abordé et la participation de collègues sera sollicitée tant pour l'idéation et la poursuite des objectifs que pour la réalisation des initiatives.
- **PROPOSER** la tenue de tables de concertation afin de permettre aux employées et employés directement concernés, de même qu'aux collaborateurs et collaboratrices, d'échanger librement sur certains enjeux.
- **METTRE** en place des couloirs de services au sein de l'entreprise en vue de répondre aux demandes des gestionnaires et autres collègues devant faire face à des situations exigeant une approche particulière.
- **ANIMER**, dans les équipes, des ateliers sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- **PARTICIPER** à des communautés de pratique, à des congrès, à des événements sur l'inclusion, à des recherches et à d'autres initiatives mettant en valeur les meilleures pratiques.
- **FAIRE** la promotion du sondage sur l'engagement des employées et employés qui présente l'indice d'inclusion.



Collaboration avec la communauté

Afin de maximiser l'impact social positif sur la collectivité, Hydro-Québec entend mener à bien les initiatives suivantes.

Avec le groupe – Développement durable, relations avec les communautés et communications

Nouvelles initiatives

- **FAIRE** rayonner les initiatives visant à soutenir les personnes handicapées sur le plan de la communication.
- **FAIRE** l'inventaire des projets financés qui favorisent le bien-être des personnes handicapées.

Initiative en continu

- **ENCOURAGER** les personnes responsables de la promotion de projets à valoriser l'inclusion.

Conclusion

Nous remercions toutes les équipes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation du présent plan d'action. Celui-ci sera bonifié par ces équipes tout au long de l'année. La création du groupe d'affinité sera également une valeur ajoutée pour faire entendre la voix des personnes handicapées et de leurs collaborateurs et collaboratrices et pour cibler des initiatives porteuses de changement et d'amélioration continue.

L'EDI, c'est l'affaire de toutes et de tous !

Approbation et diffusion

M^{me} Nathalie Dubois, Vice-présidente – Talents et culture d'Hydro-Québec, a approuvé le *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024*. Conformément aux exigences de l'Office des personnes handicapées du Québec, le présent plan d'action a été publié en juillet 2023 dans l'intranet et sur le site Web d'Hydro-Québec, en format PDF.

Le *Bilan des réalisations du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2021-2022* constitue un document distinct et est aussi publié dans l'intranet et sur le site Web d'Hydro-Québec.

Conformément à l'article 61.1 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale* (RLRQ, chapitre E-20.1), Hydro-Québec a l'obligation, à titre d'organisme public, de produire un plan d'action à l'égard des personnes handicapées. Ce plan doit décrire les mesures que l'entreprise envisage de mettre en œuvre pour réduire les obstacles auxquels ces personnes doivent faire face.

Cette quatorzième version du plan d'action présente les engagements d'Hydro-Québec pour la période de janvier 2023 à décembre 2024. Les indicateurs de mesure garants du succès de ces engagements ne sont pas détaillés dans ce document. Toutefois, Hydro-Québec présentera à la fin de l'année un bilan des avancées et déposera un rapport complet des années 2023-2024.

Dans son nouveau plan d'action, Hydro-Québec témoigne de sa volonté de faire plus et mieux, tout en respectant les règles que le décret gouvernemental 655-2021 exige. Ce décret précise certaines exigences qu'elle doit prendre en considération en vue de maximiser les retombées sur la participation sociale des personnes handicapées.

Tout en respectant cette orientation, l'entreprise souhaite dorénavant être progressiste relativement à ses engagements. Elle est consciente que la réalité des personnes handicapées est, encore aujourd'hui, trop souvent jonchée d'obstacles. Elle estime qu'une approche positive sert mieux ses intentions, non seulement en matière de valorisation, mais aussi en facilitant le parcours de ces personnes. Ainsi, Hydro-Québec aspire-t-elle à faire preuve d'exemplarité par ses engagements.

Groupe de travail responsable de l'élaboration du plan d'action

Plusieurs partenaires au sein de l'entreprise ont été mis à contribution pour la réalisation de ce plan d'action. Ces personnes proviennent des groupes suivants :

- Stratégies et développement (GSD)
- Planification intégrée des besoins énergétiques et risques (GPIBER)
- Infrastructures et système énergétique (GISE)
- Exploitation et expérience client (GEEC)
- Affaires corporatives, juridiques et réglementaires et gouvernance (GACJRG)
- Audit interne (GAI)
- Développement durable, relations avec les communautés et communications (GDRC)
- Direction financière (GDF)
- Talents et culture (GTC)
- Technologies numériques (GTN)

Conformément à l'article 61.4 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, Hydro-Québec a désigné M^{me} Caroline Lebeau à titre de coordonnatrice des services et de ce plan d'action. Voici ses coordonnées :

Caroline Lebeau

Conseillère – Équité, diversité et inclusion
Groupe – Talents et culture
Hydro-Québec
855, rue Sainte-Catherine Est, 8^e étage
Place-Dupuis
Montréal (Québec) H2L 4P5

Téléphone : 514 798-1223, poste 2898343
Courriel : lebeau.caroline@hydroquebec.com

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

Dépôt légal – 3^e trimestre 2021
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-89961-7 (PDF)
2023G410F REV 09-23

