



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

Soumis à l'Office des personnes handicapées du Québec
Avril 2025



Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 03 |
| Faits saillants 2024 – Réalisations à l'égard des personnes en situation de handicap | 04 |
| 1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination | 06 |
| 2. Accessibilité des services | 07 |
| 3. Accessibilité au travail | 08 |
| 4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations | 10 |
| 5. Accessibilité de l'information et des documents | 11 |
| 6. Approvisionnement en biens et en services | 14 |
| 7. Adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile) | 17 |
| 8. Sensibilisation, information et formation du personnel | 19 |
| 9. Collaboration avec la communauté | 24 |
| Conclusion | 25 |
| Annexes | 26 |

Introduction

À Hydro-Québec, nous visons à créer une culture rassembleuse où chaque décision, chaque geste contribue à faire de l'entreprise un milieu de travail inclusif dans lequel chaque personne a la possibilité de se réaliser pleinement. Nous mettons en lumière les talents diversifiés des membres de notre organisation, leurs réalités, leurs idées, leurs réalisations, et nous leur donnons la parole.

À preuve, ce bilan présente l'état d'avancement des nombreuses initiatives prévues dans le plan bisannuel : [*Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024*](#).

Nous avons atteint plus de 95 % des objectifs établis dans ce plan et nous sommes très satisfaits des résultats de nos analyses. Pour des raisons indépendantes de notre volonté, seulement deux initiatives n'ont pas été réalisées.

Nous tenons à reconnaître et à remercier chaleureusement toutes les équipes qui ont contribué à la réalisation de ce plan d'action. Leur dévouement et leur engagement nous permettent de continuer à avancer vers un environnement de travail toujours plus inclusif et accessible. Nous tenons également à souligner l'implication précieuse du groupe d'affinité des personnes en situation de handicap, UniQ, pour leur apport et leur disponibilité à être consultés dans la mise en pratique de ces initiatives.

L'équipe consacrée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI) compte une gestionnaire et cinq conseillères et conseillers spécialisés, dont deux pour les personnes en situation de handicap. Des ambassadrices et ambassadeurs ont été ciblés, des comités en EDI et un groupe d'affinité ont également été mis en place au sein de l'organisation pour bonifier et faire évoluer la culture hydro-québécoise 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 les 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 leurs caractéristiques distinctives (inclusion).

En 2024, nous avons réalisé ensemble des projets inspirants et porteurs. En 2025, nous allons continuer à déployer toutes les stratégies à notre disposition pour mieux travailler ensemble afin d'atteindre les objectifs ambitieux du *Plan d'action 2035 – Vers un Québec décarboné et prospère*, tout en démontrant que l'inclusion est profitable à tous et à toutes.

Parce que « **Notre monde, c'est tout le monde !** ».

Faits saillants 2024 – Réalisations à l'égard des personnes en situation de handicap

Fiches neurodiversité

À l'occasion de la Semaine québécoise des personnes handicapées, nous avons lancé le 3 juin dernier **quatre fiches d'information**, aussi concises que concrètes, pour mieux saisir les **forces et les défis de nos collègues neuroatypiques**. Développées en collaboration avec [Nüense](#), le [ROSEPH](#) et le groupe d'affinité UniQ, elles sont une invitation à mettre de côté nos lunettes biaisées pour porter un regard bienveillant sur nos collègues autistes, ayant un TDAH ou affichant un profil « dys ».

Ces fiches mettent en lumière les atouts et les défis de nos collègues talentueux et talentueuses, tout en proposant des **actions concrètes** et des **bonnes pratiques à adopter** afin de favoriser une collaboration harmonieuse et efficace pour tous.

Nous avons profité du lancement de cette initiative pour faire la promotion du processus d'auto-identification et des services de la conseillère en éducation spécialisée.

Séances publiques sur le thème EDI

Tout au long de la dernière année 2024, l'équipe Équité, diversité et inclusion a organisé des séances publiques dans l'objectif de sensibiliser le personnel aux défis des personnes appartenant à des groupes sous-représentés. On souligne ici les deux séances portant sur la réalité des personnes en situation de handicap :

- **L'accessibilité numérique** : mieux y accéder et y contribuer ! (17 janvier 2024) – Une séance riche en informations et astuces pour mieux comprendre les enjeux et mettre en place des façons d'améliorer l'accessibilité numérique de nos documents et présentations.

Constat général : l'accessibilité numérique est essentielle pour certaines personnes, mais utile pour tout le monde !

- **Briser les stéréotypes** : l'autisme en milieu de travail (8 mai 2024) – Un échange révélateur et plein de candeur entre deux collègues autistes (une gestionnaire et une employée) sur leurs parcours et expériences personnelles pour mieux comprendre et démystifier l'autisme au travail.

Constat général : l'expérience des personnes autistes est individuelle. Si on connaît une personne autiste, on connaît la réalité d'une seule personne autiste.

Semaine de l'inclusion

Durant la Semaine de l'inclusion de 2024, nous avons mis de l'avant plusieurs activités destinées à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. En voici quelques exemples :

- **Panel « Les groupes d'affinité. Les quoi ? » :** en apprendre davantage sur nos trois groupes d'affinité à Hydro-Québec (HQcultures, UniQ et LGBTQ+), leur historique, leur utilité, les activités proposées et, surtout, la pertinence d'en devenir membre, qu'on soit issu d'un groupe sous-représenté... ou non.
- **Expérience sur l'autisme en réalité virtuelle (en présentiel) « Les pieds en haut: Lou » :** expérimenter le monde avec la sensibilité d'une jeune personne autiste. Après le succès connu l'année dernière, nous avons décidé de representer dans un autre bâtiment cette expérience immersive. L'activité, dont l'objectif est de mieux faire comprendre le vaste spectre de la neurodiversité, a été très appréciée encore une fois.
- **5@7 inclusif sous les thèmes « Notre monde change le monde » et « Notre monde, c'est tout le monde ! » :** réunir les trois groupes d'affinité pour la première fois afin de cultiver l'intersectionnalité et l'importance des personnes alliées. Quelle belle occasion de se rassembler, de briser l'isolement et de célébrer l'inclusion ensemble !

Réalisation d'une capsule d'autoformation sur les biais inconscients (mesure réalisée hors du plan d'action)

Les équipes Équité, diversité et inclusion et Développement des compétences, ont collaboré sur la réalisation d'une capsule d'autoformation de neuf minutes sur les biais inconscients et leurs répercussions. Objectif de la capsule : apprendre à chacun et chacune à reconnaître l'existence de ses propres biais et à établir des leviers pour les réduire. Mise en ligne sur les plateformes internes d'Hydro-Québec, cette capsule sera promue auprès des gestionnaires et du personnel en 2025.

1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination

Obstacle : les personnes en situation de handicap sont souvent confrontées à des biais ou à des préjugés sur le marché de l'emploi.

| Nouvelles initiatives | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|---|---|
| a. RÉPERTORIER , avec des membres des différents syndicats, les contenus souhaités par les employées et employés en vue d'élaborer une formation sur l'inclusion. | Non. Voir la colonne Réalisée en 2024. | Non. Le contexte d'entreprise ne l'a toujours pas favorisée. |
| b. FAIRE LA PROMOTION d'un budget centralisé favorisant les mesures d'adaptation. | Oui , partiellement. | Oui. Le budget centralisé est promu auprès des gestionnaires, qui peuvent en bénéficier, mais la vidéo consacrée au sujet n'a pas encore été finalisée pour des raisons indépendantes de notre volonté. |
| c. 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. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 04-05). | Sans objet. |
| d. ASSURER la coordination de l'acquisition de matériel adapté autant à l'interne qu'à l'externe. | | Sans objet. |
| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. FAIRE la promotion de l'auto-identification afin de brosser le portrait le plus juste possible des personnes handicapées au sein de l'organisation. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 06). | Sans objet. |
| b. 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. | | |
| c. FAIRE la promotion des pratiques telles que la signature inclusive, la rédaction épiciène, la sensibilisation à la diversité, la formation sur les biais inconscients, etc. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 06). | Sans objet. |
| d. 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

Obstacle : les moyens de communication utilisés par Hydro-Québec auprès de l'ensemble de la population et les services de l'entreprise risquent de ne pas bien répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

| Nouvelle initiative | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|---|
| a. PRIORISER l'accessibilité dans les communications avec la clientèle. | Oui. | Sans objet. |
| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. 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 transcription en braille des factures. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 07). | Sans objet. |
| i. Présenter le nombre de factures en format PDF accessible et en braille adressées à la clientèle. | | Oui. En 2024, nous avons répondu à 136 demandes requérant des factures en braille ou un agrandissement de la taille des polices qui y sont utilisées. |
| ii. Poursuivre le suivi structuré des demandes (indicateur de résultat : confirmation des plaintes et réponses aux besoins particuliers). | | Oui. En 2024, deux plaintes liées à un handicap ont été reçues et traitées à la satisfaction des personnes concernées. |
| b. POURUIVRE la présentation de la capsule d'autoformation dans le cadre de la formation du personnel. | | 100 % du personnel concerné a suivi l'autoformation « Traiter les demandes des personnes handicapées ». |

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 | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|---|--|
| a. RENCONTRER en entrevue les personnes ayant signalé qu'elles sont handicapées (auto-identification) et qui répondent aux exigences du poste à pourvoir. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 08-10). | Sans objet. |
| b. OFFRIR aux candidats et candidates les mesures d'adaptation requises aux différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.). | | Sans objet. |
| 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. | | Sans objet. |
| d. POURSUIVRE sa participation aux projets pilotes et au programme de stages pour les personnes en situation de handicap. | | Oui. Une présentation avec la conseillère en éducation spécialisée a été faite en janvier 2024 à l'équipe Attraction et acquisition de talents dans le but de sensibiliser les nouvelles ressources à la réalité des personnes en situation de handicap. |
| e. SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER les équipes relativement à la nomination des personnes handicapées. | | Oui. À l'hiver 2024, des capsules EDI portant sur les personnes en situation de handicap ont été présentées à l'ensemble de l'équipe Attraction et acquisition de talents dans le but de rappeler les processus actuels. Un guide recensant l'ensemble des pratiques EDI (y compris pour les personnes en situation de handicap) a été créé. |
| f. MENER des entrevues de départ. | | Partiellement. Projet mis sur pause en 2024 par manque de ressources. |

| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|---|---|
| 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. | <p>Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 11-12).</p> | Sans objet. |
| 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. | | Sans objet. |
| c. POURSUIVRE la collaboration avec l'organisme MentorHabilités. | | Sans objet. |
| d. POURSUIVRE la collaboration avec les organisations d'intégration au travail et les centres de réadaptation. | | Sans objet. |
| e. MAINTENIR le programme d'employabilité pour les personnes handicapées peu scolarisées. | | Sans objet. |
| f. MAINTENIR le programme de stages d'été pour les étudiantes et étudiants handicapés 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. | | Sans objet. |
| g. COLLABORER avec les parties prenantes pour trouver des pistes d'amélioration continue dans la réaffectation du personnel qui présente des limitations. | | Sans objet. |

4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

Obstacle : les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés à accéder librement aux immeubles et aux installations.

| Nouvelles initiatives | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|---|--|
| a. APPLIQUER des normes d'accessibilité exemplaires à la planification des travaux de réfection du siège social. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 13-14). | Partiellement. Les travaux de réfection ont été interrompus à l'automne 2023 à la demande de la haute direction. La réflexion s'est poursuivie en 2024, mais les travaux n'avaient pas repris à la date de publication du présent bilan. |
| b. ORGANISER des rencontres entre des membres d'une entreprise spécialisée en design inclusif et des employés et employés handicapés 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. | | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan du Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 13-14). |
| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. ASSURER le suivi des travaux réalisés dans les différents bâtiments en vue d'offrir un environnement exempt d'obstacles, accessible et sécuritaire. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 14-15). | Oui. Voici le détail des travaux effectués au 201, rue Jarry Ouest, à Montréal : Automatiser l'ouverture de trois portes jusqu'au lieu de travail. |
| b. OFFRIR la collaboration nécessaire aux responsables des installations dans le cadre des recommandations de Kéroul. | | Sans objet. |
| c. BONIFIER les visites des personnes ayant des besoins particuliers en collaboration avec des organismes spécialisés. | | Sans objet. |

5. Accessibilité de l'information et des documents

Obstacle : les informations et les documents véhiculés et diffusés par Hydro-Québec tant à l'externe qu'à l'interne ne sont pas toujours accessibles pour les personnes en situation de handicap.

| Nouvelles initiatives en accessibilité numérique | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|---|
| a. 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. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 16). | Oui. En 2024, ont eu lieu 3 présentations de sensibilisation, environ 40 participants et participantes en tout. |
| b. 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. | | Oui. 10 formations sur différents sujets ont été données au cours de l'année 2024. |
| c. CRÉER un comité qui a pour mandat de définir des pistes de solution visant à favoriser l'accessibilité numérique dans l'entreprise. | | Oui. En 2024, le comité comptait 19 ambassadeurs et ambassadrices au sein de différentes équipes de l'entreprise (stratégie marketing, publicité, conception pédagogique, alignement stratégique, intégration et services de communications, livraison produits clients) et du comité accessibilité du groupe UniQ. |
| d. CIBLER des ambassadeurs et ambassadrices pour promouvoir les bonnes pratiques en matière d'accessibilité. | | |
| e. CIBLER des superutilisateurs et superutilisatrices qui auront pour mandat de faire une veille continue des plateformes numériques et d'encadrer leurs équipes respectives. | | Partiellement. Aucun autre superutilisateur ni superutilisatrice ayant le profil souhaité n'a pu être identifié. |

| Nouvelles initiatives en accessibilité numérique | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|---|--|
| f. METTRE en place des indicateurs visant à mesurer les progrès en matière d'accessibilité numérique dans l'entreprise. | <p>Oui.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 16).</p> | <p>Oui.</p> <p>À la suite des consultations du comité mentionné plus haut, un rapport de maturité en accessibilité numérique a été produit et présenté à l'équipe EDI et aux gestionnaires des équipes consultées. Un suivi des erreurs en matière d'accessibilité dans les pages les plus utilisées du site a aussi été réalisé.</p> |
| g. FAIRE TESTER l'interface utilisateur des plateformes numériques par des personnes handicapées pour en vérifier l'accessibilité. | <p>Non.</p> <p>Le profil souhaité n'a pas été trouvé.</p> | <p>Oui.</p> <p>Le test d'utilisabilité a été réalisé en septembre 2024.</p> |
| Initiatives en continu en matière d'accessibilité numérique | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. 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. | <p>Oui.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 17).</p> | <p>Oui.</p> <p>Nous avons ajouté un onglet Accessibilité pour 12 de nos composants documentés sur le site du système de design. Cet onglet présente les principes d'accessibilité, dont les interactions avec le clavier et avec le lecteur d'écran. De plus, le site du système de design consacre une page aux normes d'accessibilité établies, et le sujet est aussi abordé dans les principes de conception. La section Couleurs de nos lignes directrices inclut aussi un onglet Accessibilité qui présente les différentes combinaisons de couleurs possibles pour répondre aux normes de contraste des couleurs.</p> |

| Nouvelles initiatives en matière de technologies numériques | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|--|--|---|
| a. ÉLABORER une offre de service adaptée aux personnes handicapées. | b. RÉPERTORIER et HOMOLOGUER les logiciels les plus fréquemment utilisés par les personnes handicapées afin d'accélérer leur intégration. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 18). | Sans objet. |
| c. EFFECTUER un suivi annuel des demandes provenant de personnes handicapées afin d'améliorer l'offre de service en continu. | | | Oui. Nous avons eu six demandes de logiciel et matériel spécialisé en 2024. |
| Initiatives en continu en matière de technologies numériques | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. RÉPONDRE aux demandes en collaboration avec l'équipe EDI et les partenaires externes. | b. ASSURER un service personnalisé à domicile pour des besoins spécifiques. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 18). | Sans objet. |
| | | | |

6. Approvisionnement en biens et en services

Obstacle : les besoins des personnes en situation de handicap ne sont pas toujours pris en compte lors de l'acquisition de biens et de services.

| Nouvelles initiatives | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|--|--|
| a. 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 défis des personnes en situation de handicap lors des acquisitions. | | <p>Oui.</p> <p>L'outil a été déployé et des formations ont été données au personnel pour qu'il soit en mesure de l'utiliser. D'autres formations et communications sont prévues l'an prochain pour continuer la sensibilisation et l'application de l'outil dans la création des appels au marché.</p> |
| b. DÉPLOYER un indicateur sur l'approvisionnement responsable. | <p>Oui.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 20-21).</p> | <p>Oui.</p> <p>Nous avons déployé l'indicateur et commencé la sensibilisation du personnel, qui se poursuivra l'an prochain. Actuellement, nous n'avons pas de contrat déclaré en approvisionnement accessible, car la formation du personnel sur les indicateurs n'est pas achevée. Nous prévoyons donc nous doter d'un objectif de deux contrats répondant au critère de l'indicateur sur l'approvisionnement accessible l'an prochain.</p> |
| c. INTÉGRER à nos initiatives les principes du gouvernement du Québec adoptés dans sa politique gouvernementale d'approvisionnement responsable. | | <p>Oui.</p> <p>Nous continuons à suivre les mêmes lignes directrices de même qu'à utiliser les indicateurs et l'outil décisionnel pour nous assurer que nos pratiques d'approvisionnement respectent les principes de la <i>Stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028</i>.</p> |
| d. INTÉGRER le questionnaire de développement durable, qui prend en compte certains critères d'engagement EDI dans la sélection des fournisseurs, dans 25 % des appels de propositions ouverts. | | <p>Oui.</p> <p>Ce questionnaire de développement durable est intégré à plus de 75 % des appels au marché, ce qui démontre notre progression et notre engagement continu envers des pratiques d'approvisionnement responsables et inclusives. Nous prévoyons continuer sur cette lancée l'année prochaine.</p> |

| Nouvelles initiatives | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|---|
| <p>e. FAVORISER la participation des entreprises d'économie sociale aux appels de propositions.</p> | <p>Oui.</p> <p>Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 20-21).</p> | <p>Oui.</p> <p>Nous avons poursuivi nos efforts de communication interne pour faire connaître ce que peut offrir l'économie sociale à Hydro-Québec, en nous concentrant sur les marchés où l'offre en économie sociale était la plus présente. Des registres internes détaillés des entreprises les plus susceptibles de répondre à nos besoins ont été créés et diffusés aux décideurs concernés; deux conférences internes ont été organisées avec la collaboration du Chantier de l'économie sociale et de certains pôles. Nous avons publié des fiches de type « étude de cas » pour montrer la variété des mandats confiés à différentes entreprises d'économie sociale ces dernières années et les bénéfices qu'en ont retirés Hydro-Québec et ces entreprises.</p> <p>Ces efforts ont porté leurs fruits puisque nous avons dépassé le jalon 2024 de notre objectif, qui était d'augmenter de 50 % sur 4 ans le nombre d'entreprises d'économie sociale avec lesquelles nous faisons affaire. Cet objectif était de 55 commandes ou contrats cette année. Voici les entreprises avec lesquelles nous avons développé de nouvelles relations : Les Ateliers transition, Mu, Centre de valorisation du bois urbain, Les Ateliers du Martin-Pêcheur, Évolu-TIC (La relance Outaouais), Maison du développement durable, et plusieurs entreprises dans l'événementiel, qui a été un des secteurs sur lequel nous avons mis l'accent en matière de visibilité interne cette année : Centre St-Pierre, Manoir d'Youville, Diffusion En Scène Rivière-du-Nord, Le Festigout Traiteur, Resto-Plateau, Retournzy, Les Services Le Cheval Sautoir.</p> <p>Différents contrats mis en place ces dernières années ont également été renouvelés ou prolongés, notamment avec CFER Normand Maurice, Insertech, Axia Services.</p> <p>En dernière partie d'année, nous avons également amorcé un rapprochement avec les pôles d'économie sociale de manière à mieux collaborer au repérage des entreprises susceptibles de répondre à nos besoins et à mieux cerner le soutien à leur apporter lorsqu'il s'agit de répondre à nos appels d'offres.</p> |

| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|--|
| a. ASSURER la formation en continu des employés et employées sur l'approvisionnement responsable. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 22). | Oui. Nous avons poursuivi ces initiatives en assurant la formation continue du nouveau personnel intégré dans notre direction, pour atteindre un taux de 95 % du personnel formé à l'approvisionnement responsable. Grâce à cette formation, le personnel est sensibilisé à la mise de l'avant des pratiques d'achats éthiques et alignées sur nos valeurs de durabilité et d'inclusion. |

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

Obstacle : les besoins particuliers des personnes en situation de handicap ne sont pas toujours pris en compte dans l'élaboration des plans et mesures d'urgence ou dans les enjeux de santé publique.

| Nouvelles initiatives liées à la santé et au mieux-être | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|---|
| a. PROMOUVOIR une approche en santé psychologique non stigmatisante. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 23). | Sans objet. |
| b. AMORCER UNE RÉFLEXION sur les chiens d'assistance ainsi que sur les mesures de soutien émotionnel et administratif en collaboration avec des partenaires internes et externes. | | Oui. Découlant de cette réflexion, un processus de demande d'accommodement pour des chiens d'assistance a été établi et sera mis en place au début de 2025. |
| c. FAIRE CONNAÎTRE les services de la nouvelle équipe de kinésiologues. | | Sans objet. |
| Initiatives en continu liées à la santé et au mieux-être | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. PROMOUVOIR un programme de santé et de mieux-être. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 24). | Sans objet. |
| b. COLLABORER à la mise en place des initiatives inclusives et des activités de sensibilisation. | | Sans objet. |
| c. CONTINUER à élargir le réseau de pairs aidants et paires aidantes. | | Sans objet. |
| d. MAINTENIR le réseau d'ambassadeurs et d'ambadrices de la santé qui fait la promotion d'une culture de bienveillance. | | Sans objet. |

| Nouvelles initiatives liées à la santé et à la sécurité | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|--|--|
| a. METTRE À JOUR le processus de santé-sécurité en ce qui concerne le traitement des dossiers des personnes handicapées, en collaboration avec les nouveaux partenaires internes, y compris la conseillère ou le conseiller en éducation spécialisée. | | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 24). | Sans objet. |
| b. COLLABORER à la création d'un formulaire complémentaire pour les mesures d'adaptation. | | | Sans objet. |
| Initiative en continu liée à la sante et à la sécurité | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. PROMOUVOIR et BONIFIER une offre de formation en continu pour les employés et employées. | | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 25). | Sans objet. |
| Nouvelles initiatives en matière d'exploitation et de maintenance | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. AMORCER UNE RÉFLEXION sur les façons de bonifier davantage les formations sur la prévention et l'évacuation pour les personnes handicapées. | | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 25). | Sans objet. |
| b. FAIRE connaître les nouvelles formations. | | | Oui. La formation <i>Évacuation d'un bâtiment en cas d'incendie</i> est devenue obligatoire et a été suivie par 88,4 % des membres du personnel. |
| Initiative en continu en matière d'exploitation et de maintenance | | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. POURSUIVRE la réflexion et la mise en place de stratégies relatives aux mesures d'urgence dans le cadre du télétravail. | | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 25). | Sans objet. |

8. Sensibilisation, information et formation du personnel

Obstacle : la réalité des personnes en situation de handicap est souvent inconnue ou méconnue des autres membres du personnel.

| Nouvelles initiatives en matière de communication | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|---|--|
| a. ÉTUDIER différentes stratégies qui permettraient d'offrir des rencontres et des communications plus inclusives. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 26). | Sans objet. |
| Initiatives en continu en matière de communication | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. 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, portraits d'employés et employées). | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 26-27). | Oui. Pour plus de détails, consulter l'annexe 1. <ul style="list-style-type: none"> • Nouvelles fiches sur le TDAH, l'autisme et les profils « dys » au boulot (juin 2024) • Quatre nouvelles fiches pour mieux comprendre et célébrer la neurodiversité au boulot! (juin 2024) • Portrait d'équipe – Un duo qui aide à développer des produits numériques accessibles pour tous et toutes (avril 2024) • Mission inclusion : Tout ce que vous auriez pu manquer cette année! (décembre 2024) |
| b. SOULIGNER la Semaine nationale de l'accessibilité, la Semaine québécoise des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées dans les médias internes de l'entreprise. | | Oui. Pour plus de détails, consulter l'annexe 2. Invitation d'un panel sur les mesures d'urgence pour les personnes en situation de handicap (juin 2024). |

| Initiatives en continu en matière de communication | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|--|--|
| c. PROMOUVOIR des initiatives internes, des programmes d'entreprise et des projets pilotes dans les médias internes et les réseaux sociaux. | Oui. Pour plus de détails, consulter le <i>Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024</i> (p. 26-27). | Oui. Pour plus de détails, consulter l'annexe 3. Médias internes : <ul style="list-style-type: none"> • Page intranet du site EDI • Promotion des groupes d'affinité, dont UniQ : dans le message accompagnant le bulletin de paie (septembre 2024) • Article HQinfo « Résolution inclusion : aussi bénéfique et gratifiant qu'un abonnement au gym ! » (Janvier 2024) Réseaux sociaux : <ul style="list-style-type: none"> • Publication LinkedIn – Stages étudiants (mai et septembre 2024) Séances publiques EDI : <ul style="list-style-type: none"> • Briser les stéréotypes : l'autisme en milieu de travail (mai 2024) • L'accessibilité numérique : mieux y accéder et y contribuer ! (Janvier 2024) |
| d. SENSIBILISER le personnel d'Hydro-Québec à l'inclusion des personnes handicapées à l'occasion de la Semaine de l'inclusion, en novembre. | | Oui. Pour plus de détails, consulter l'annexe 4. <ul style="list-style-type: none"> • Article HQinfo – « Une Semaine de l'inclusion : pourquoi ? Pour qui ? » (Octobre 2024) • Article HQinfo « Je sème, tu sèmes, on aime » (novembre 2024) • Panel « Les groupes d'affinité. Les quoi ? », avec la participation du président du groupe d'affinité UniQ (Novembre 2024) |

| Nouvelle initiative liée au groupe – talents et développement organisationnel | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|--|---|---|
| a. METTRE EN PLACE un groupe d'affinité. | <p>Oui. Pour plus de détails, consulter le <i>Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024</i> (p. 28).</p> | <p>Sans objet.</p> |
| b. ÉLABORER et PROMOUVOIR au sein de l'organisation des fiches de sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap. | <p>Sans objet, nouveau 2024.</p> | <p>Oui. En collaboration avec des partenaires externes, nous avons élaboré et promu des fiches de sensibilisation pour favoriser l'inclusion des collègues neuroatypiques. Ces outils clairs et concrets invitent à la bienveillance pour comprendre, accueillir et accompagner un employé ou une employée qui présente une neurodivergence. Pour plus de détails, consulter l'annexe 1.</p> |

| Initiatives en continu liées au groupe – talents et développement organisationnel | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|---|---|
| <p>a. 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.</p> | <p>Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 30-31).</p> | <p>Oui. Durant la Semaine de l'inclusion, nous avons mis de l'avant plusieurs activités destinées à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Panel « Les groupes d'affinité. Les quoi ? » – Pour en apprendre davantage sur nos trois groupes d'affinité (HQultures, UniQ et LGBTQ+) : leur historique, leur utilité, les activités proposées et, surtout, la pertinence d'en devenir membre, qu'on fasse partie ou non d'un groupe sous-représenté (sur Teams et en présentiel) • Expérience sur l'autisme en réalité virtuelle (en présentiel) : « Les pieds en haut : Lou » – Pour expérimenter le monde avec la sensibilité d'une jeune personne autiste. Après le succès connu en 2023, nous avons décidé de representer en 2024, dans un autre bâtiment, cette expérience immersive qui avait comme objectif de mieux faire comprendre le vaste spectre de la neurodiversité. • 5@7 inclusif sous les thèmes « 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 sont réunis pour la première fois et invitaient les participants et participantes à échanger et à célébrer l'inclusion ensemble ! Pour plus de détails, consulter l'annexe 5. |
| <p>b. 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.</p> | | <p>Sans objet.</p> |

| Initiatives en continu liées au groupe – talents et développement organisationnel | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|---|---|
| c. 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. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 30-31). | Oui. Voir un extrait du Bilan d'activités 2024 de la conseillère en éducation spécialisée à l'annexe 6. |
| d. ANIMER , dans les équipes, des ateliers sur l'équité, la diversité et l'inclusion. | | Oui. L'équipe EDI a animé 15 ateliers sur l'équité, la diversité et l'inclusion (environ 300 personnes). Plus de 100 personnes conceptrices et formatrices ont été sensibilisées à la neurodiversité grâce à 3 ateliers de formation. |
| e. PARTICIPER à des communautés de pratique, à des congrès, à des événements sur l'inclusion, à des recherches et à d'autres projets mettant en valeur les meilleures pratiques. | | Oui. Hydro-Québec fait partie d'un comité interentreprises sur les enjeux EDI; les membres du comité se rencontrent mensuellement pour échanger sur les meilleures pratiques. |
| f. FAIRE la promotion du sondage sur l'engagement des employées et employés qui présente l'indice d'inclusion. | | Non. Il n'y a pas eu de sondage sur l'engagement en 2024. |

9. Collaboration avec la communauté

Obstacle : la réalité des personnes en situation de handicap n'est pas assez mise en lumière dans les tribunes publiques.

| Nouvelles initiatives en matière de communication | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
|---|--|---|
| a. FAIRE rayonner les activités visant à soutenir les personnes handicapées sur le plan de la communication. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 32). | Sans objet. |
| b. FAIRE l'inventaire des projets financés qui favorisent le bien-être des personnes handicapées. | | Sans objet. |
| Initiatives en continu | Réalisée en 2023 (oui ou non / commentaires) | Réalisée en 2024 (oui ou non / commentaires) |
| a. ENCOURAGER les personnes responsables de la promotion de projets à valoriser l'inclusion. | Oui. Pour plus de détails, consulter le Bilan des réalisations 2024 - Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 (p. 33). | Sans objet. |

Conclusion

À Hydro-Québec, nous plaçons l'être humain au centre de nos pratiques d'affaires et nous travaillons constamment à améliorer nos processus tout en respectant ce principe. Ce bilan vise à illustrer clairement l'état d'avancement de nos objectifs et des initiatives mentionnées dans notre [Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024](#).

Les réalisations présentées sont le fruit de la collaboration de nombreuses équipes, démontrant que l'inclusion est une valeur profondément ancrée au sein de notre organisation. Nous continuerons à renforcer nos pratiques inclusives, qu'il s'agisse de la sélection des candidats et candidates ou de la réponse aux besoins d'accommodement, afin de garantir un environnement sécuritaire, bienveillant et exempt de discrimination.

En 2024, nos efforts en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ont porté leurs fruits, comme en témoignent la mise en place de nouveaux processus et d'améliorations au parcours des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise ainsi que l'embauche de 13 membres du personnel et de 10 stagiaires en situation de handicap. Les effets positifs de ces efforts sont tangibles pour le personnel concerné et pour l'ensemble de la communauté hydro-québécoise. Nous sommes fiers de constater que nous avons réalisé la grande majorité de nos engagements et nous continuerons à faire évoluer nos pratiques pour mieux travailler ensemble.

Après deux ans, nous constatons que la création du poste de conseillère en éducation spécialisée a grandement contribué à créer des conditions favorables pour que chaque individu trouve sa place et se sente valorisé. Ses compétences et son soutien sont appréciés, tant par les gestionnaires que par les membres du personnel.

La révision des processus concernant les personnes en situation de handicap, la création d'un groupe d'affinité ainsi que les formations et la sensibilisation sont autant de réalisations concrètes que d'objectifs que nous poursuivrons l'année prochaine. Nous nous assurons ainsi que notre entreprise reste inclusive et accueille les talents dans toute leur diversité, notamment les personnes en situation de handicap.



Parce que notre monde change le monde,
et surtout parce que notre monde,
c'est tout le monde !

Annexes

Annexe 1 – Articles médias internes qui mettent l'accent sur la personne avant tout

Zone Gestionnaires

Accueil infogestion ▼

infogestion



À partager

Nouvelles fiches sur le TDAH, l'autisme et les profils « dys » au boulot

4 juin 2024

Développées en collaboration avec [Nuense](#), le [ROSEPH](#) et le [groupe d'affinité UniQ](#), les quatre fiches *Pour favoriser l'inclusion des collègues neuroatypiques* présentent les forces, les défis, les gestes à adopter et les bonnes pratiques à mettre en place pour bien travailler tout le monde ensemble. On en a bien besoin pour réaliser notre ambitieux Plan d'action 2035. Et qui sait, ces fiches pourraient aussi vous être utiles pour mieux comprendre un proche... voire vous-même ! Téléchargez-les en cliquant ci-dessous :

- > [Neurodiversité 101](#) [PDF – 814 Ko]
- > [Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité \(TDAH\)](#) [PDF – 277 Ko]
- > [Profils « dys »](#) [PDF – 289 Ko] (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie et dysgraphie)
- > [Autisme](#) [PDF – 758 Ko]

Restez à l'affût : cet automne, d'autres fiches de sensibilisation portant sur les défis et les forces de nos collègues ayant des limitations physiques, auditives et visuelles verront le jour.

Ouvrez le dialogue avec votre équipe

Soulignez la [Semaine québécoise des personnes handicapées](#) en partageant ces fiches à vos équipes. C'est l'occasion d'ouvrir le dialogue pour reconnaître les talents de chacun et chacune et s'assurer qu'on les met à profit. Comme le dit Jean-François Coudé, directeur – Ressources humaines et [porte-parole des employés et employées en situation de handicap](#) :

« C'est la diversité d'idées, de perceptions et de profils dans nos équipes qui nous permet de faire preuve de créativité et d'atteindre ensemble nos objectifs. Les situations de handicap, visibles et invisibles, sont multiples et chacune d'elles apporte son lot de défis, mais aussi de forces ! Je vous invite donc à accueillir et à reconnaître tous les talents qui vous entourent pour leur permettre de contribuer à 100 %. Parce que notre monde change le monde, et que notre monde, c'est tout le monde. »

Vous avez des questions ?

Depuis 2022, nous avons une [consiglière en éducation spécialisée](#). Elle facilite l'intégration de collègues en situation de handicap. Vous avez des questions par rapport à une situation particulière ? N'hésitez pas à [contacter Myriam Legouté](#).

Auto-identification : toujours aussi pertinente !

Malgré leurs forces, saviez-vous que les profils neurodivergents sont considérés au sens de la loi, ici au Canada, comme des situations de handicap ? Si vous vous reconnaissez, n'hésitez pas à [vous auto-identifier](#) [PDF – 900 Ko] dans votre dossier employé sur [Agilit](#) et rappelez à vos équipes, lors de votre prochaine quotidienne, qu'il est toujours le temps d'en faire autant. C'est confidentiel, ça prend 2 minutes et ça aide l'organisation à mieux comprendre les besoins des Hydro-Québécois et Hydro-Québécoises.

Pour en savoir plus, consultez l'[aide-mémoire](#) [PDF – 164 Ko] ou la [brève présentation](#) [PPT – 1 Mo].

Rappel : Besoin de logiciels ou de matériel spécialisés ?

Si vous ou une personne de votre équipe en situation de handicap ou avec des besoins particuliers avez besoin de logiciels ou de matériel spécialisés, vous pourriez dorénavant les obtenir plus facilement. De plus, sachez que ces acquisitions se font sur un centre de coût centralisé. Visitez la [page intranet dédiée](#) du Centre de services des TIC pour en savoir plus, commander, prioriser ou faire un suivi de votre demande.

Annexe 1 (suite)

HQinfo

Rechercher dans HQinfo



Rechercher par unités structurelles



Respect des personnes et éthique

Quatre nouvelles fiches pour mieux comprendre et célébrer la neurodiversité au boulot !

3 juin 2024

C'est quoi la neurodiversité ? Comment se manifeste le TDAH au travail ? Quels défis nos collègues autistes ou ayant un profil « dys » peuvent-ils rencontrer et, surtout, quelles forces apportent-ils à nos équipes ? Sans oublier, quoi mettre en place et quelles attitudes adopter pour permettre à ces collègues talentueux et talentueuses de contribuer à 100 % ? Découvrez les réponses, et plus encore, dans ces 4 fiches concoctées juste pour vous !

Pour bien collaborer entre collègues et réaliser notre ambitieux *Plan d'action 2035*, c'est gagnant de se connaître et de se comprendre. Et comme la différence peut parfois nous surprendre, on vous propose quatre nouvelles fiches, aussi concises que concrètes, pour mieux saisir les forces et les défis de nos collègues neuroatypiques.

Développées en collaboration avec [Niense](#), le [ROSEPH](#) et le [groupe d'affinité UniQ](#), elles sont une invitation à mettre de côté nos lunettes biaisées pour porter un regard bienveillant sur nos collègues autistes, ayant un TDAH ou avec un profil « dys ». Et qui sait, elles pourraient aussi vous être utiles pour mieux comprendre un proche... voire vous-même !

Téléchargez les fiches *Pour favoriser l'inclusion des collègues neuroatypiques* en cliquant ci-dessous.

- > Neurodiversité 101
- > Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)
- > Profils « dys » (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie et dysgraphie)
- > Autisme

Et restez à l'affût : cet automne, d'autres fiches de sensibilisation portant sur les défis et les forces de nos collègues ayant des limitations physiques, auditives et visuelles verront le jour !

Auto-identification

Malgré leurs forces, sachiez-vous que les profils neurodivergents sont considérés au sens de la loi, ici au Canada, comme des situations de handicap ? Si vous vous reconnaissez, n'hésitez pas à [vous auto-identifier](#) dans votre dossier employé sur [AgiliT](#). C'est confidentiel et cela aide l'organisation à mieux comprendre les besoins des Hydro-Québécois et Hydro-Québécoises.

Pour en savoir plus, visitez la [page intranet dédiée](#).

Des questions ?

Le sachiez-vous ? [Nous avons depuis 2022 une conseillère en éducation spécialisée](#). Elle facilite l'intégration de collègues en situation de handicap. Vous avez des questions par rapport à une situation particulière ? N'hésitez pas à [contacter Myriam Legouté](#).



UniQ

Invitation – Panel sur les mesures d'urgence en situation de handicap

Le [groupe d'affinité UniQ](#), qui réunit des collègues en situation de handicap et des personnes alliées, vous invite à assister, le 4 juin à 11 h 30, à un panel sur le thème des mesures d'urgence en situation de handicap. Nos collègues Anissa, Laurence et Renaud partageront notamment leurs expériences quant à la mobilité, les alarmes incendie et le point de vue d'une personne autiste lors de situations d'urgence. Bienvenue à tous et à toutes ! [Inscrivez l'activité à votre agenda](#).

Deux semaines qui se complètent

Sachiez-vous que, du 26 mai au 1^{er} juin, c'était la [Semaine nationale de l'accessibilité](#) et que, du 1^{er} au 7 juin, c'est la [Semaine québécoise des personnes handicapées](#) ? Ces deux événements sont autant d'occasions de célébrer la contribution de ces personnes et le leadership dont elles font preuve, et de souligner le travail des gens et des organisations qui éliminent les obstacles en matière d'inclusion. Avancions ensemble et ouvrons le dialogue pour bâtir des milieux de vie et de travail plus accessibles et plus inclusifs !

Annexe 1 (suite)

HQinfo

Rechercher dans HQInfo

Q

OU

Rechercher par unités structurelles



Respect des personnes et éthique

Portrait d'équipe – Un duo qui aide à développer des produits numériques accessibles pour tous et toutes

9 avril 2024

Qu'il s'agisse de sous-titres dans une vidéo, de couleurs contrastées dans une présentation ou de phrases simples dans un courriel, tout le monde bénéficie des bonnes pratiques en accessibilité numérique. Pour découvrir d'autres moyens de rendre vos communications Hydro accessibles, rencontrez un duo qui a l'accessibilité à cœur !

On peut tous et toutes contribuer à l'accessibilité numérique dans notre quotidien ! L'accessibilité numérique est essentielle aux personnes ayant des limitations physiques, cognitives ou neurologiques, mais elle est aussi utile à tout le monde, ne serait-ce que pour ceux et celles qui ont une presbytie ou qui vivent avec une limitation temporaire.

Un duo proactif qui aide et sensibilise les équipes

Rocio Alvarado et David Da Silva, l'équipe Accessibilité numérique, déploient des ressources et des solutions pour nous aider à rendre nos contenus et nos services numériques compréhensibles et utilisables pour toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités. Les sous-titres d'une vidéo, par exemple, aideront une personne ayant des limitations auditives, mais aussi toute personne travaillant dans un environnement bruyant ou dont la langue maternelle est différente de celle de la vidéo.

Au quotidien, l'équipe promeut l'accessibilité numérique dans les différentes unités, sensibilise les gens à l'aide d'ateliers pédagogiques et les outille pour qu'ils soient autonomes dans la création de leurs produits numériques. Entre autres activités, l'équipe organise des conférences de sensibilisation virtuelles quatre fois par année et a aussi créé un **comité transversal** constitué de gens de l'écosystème numérique qui discutent des principaux défis à relever et des bons coups réalisés en accessibilité numérique dans l'entreprise.

Le 20 mars dernier, le **comité transversal** s'est réuni pour confirmer le mandat de ses membres, souligner de bons coups et discuter du plan d'action préliminaire 2024.

Les gens dans les unités font preuve d'une belle ouverture. « Aujourd'hui, on ne se demande plus s'il faut rendre un produit accessible ou pas, mais plutôt, comment le faire et c'est là qu'on entre en jeu », explique David Da Silva.

Faisant partie de la grande équipe Marketing et expérience numérique, les deux collègues ont pu aider les équipes de la Direction Marketing et commercialisation à intégrer des étapes de validation de l'accessibilité à des moments clés dans leur processus de création de contenu. Le duo en conseil numérique travaille aussi en continu avec leurs collègues du système de design d'Hydro pour assurer que les contenus répondent aux exigences du World Wide Web Consortium (W3C).

« Notre Direction s'est justement dotée de spécialistes en accessibilité numérique afin que nos communications numériques qui incitent, entre autres, le Québec à faire une meilleure consommation d'énergie, puissent bel et bien rejoindre l'ensemble de la population », précise **Vanessa Moisan-Willie**, directrice Marketing et commercialisation.

Des produits numériques accessibles, sécuritaires et beaux : c'est possible !

Sachant qu'au moins une personne sur six au Québec est en situation de handicap, il est important d'adopter de bons réflexes pour rendre accessibles nos documents et projets numériques. Mais par-dessus tout, « il importe de tenir compte des besoins dès le début d'un projet », explique Rocio.

En somme, ce qu'il faut retenir, c'est qu'il est possible de rendre un contenu numérique accessible pour la plupart des gens sans compromettre l'esthétique et la sécurité d'un projet. « Il suffit de s'ouvrir à cette réalité et d'accepter de voir les choses autrement », conclut-elle.

« À Hydro, nous avons des outils pour aider de manière simple et efficace tous les membres de nos équipes. Nous continuons à en développer et à mettre en lumière leur importance pour permettre à chacun et chacune d'entre nous d'être mieux outillé dans son travail. La sensibilisation et l'innovation sont la clé de la réussite », souligne **Jean-François Morin**, vice-président – Technologies numériques et ambassadeur de l'inclusion des personnes en situation de handicap à Hydro.

Six solutions accessibles faciles à intégrer

- » Choisissez bien vos couleurs : préférez le rouge plus foncé au rouge vif dans un texte ou utilisez le gris foncé plutôt que le gris pâle.
- » Assurez-vous d'avoir un contraste entre le texte et le fond de l'écran. Un texte bleu foncé écrit sur un fond bleu pâle ne sera pas facilement lisible.
- » Choisissez une police de caractères qui distingue bien les chiffres et les lettres similaires (les 1, l, I, 0 et O). Verdana est un bon exemple à utiliser.
- » Évitez d'écrire vos textes en mode justifié, car les espaces entre les mots rendent la lecture difficile pour les personnes dyslexiques.
- » Recherchez, dans l'onglet Révision, l'outil de validation de l'accessibilité dans les logiciels de la suite Office (Word, PPT, Excel, Outlook, etc.).
- » Évitez d'utiliser les formes abrégées en écriture inclusive (privilégiez « clients et clientes » ou « la clientèle » plutôt que « client.e.s. » ou « client(e)s »). Les appareils de lecture pour

En vidéo : L'accessibilité numérique expliquée en 2 minutes



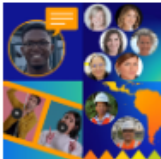
Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024

29

Annexe 1 (suite)

HQinfo

OU




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 jassé 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 !

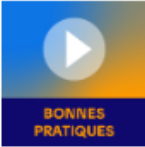
Notre monde s'informe sur le monde



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 célèbre 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 :

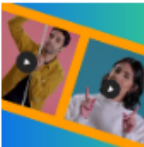
- > Neurodiversité 101 or pdf - 764 ko
- > Trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) or pdf - 227 ko
- > Profils « dys » (dyslexie, dyspraxie, dysphasie, dyscalculie et dysgraphie) or pdf - 238 ko
- > Autisme or pdf - 708 ko



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 ! or (51 min.)
- > Sensibilisation aux biais inconscients or (58 min.)
- > La communication interculturelle or (60 min.)
- > Démystifier l'alphabet LGBTQ+ or (52 min.)
- > Briser les stéréotypes : l'autisme en milieu de travail or (60 min.)
- > Accueillir un ou une collègue autochtone or (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 Picbols Productions, à écouter dans l'ordre ou le désordre. Ludiques et accessibles, elles définissent des concepts tels que les biais inconscients, les micro 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.

Notre monde échange avec le monde

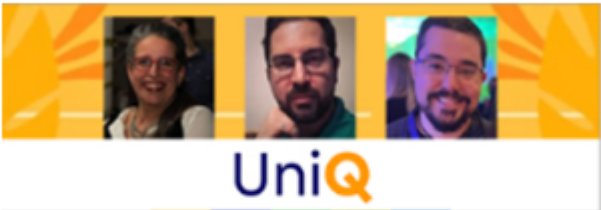


8 panels FAM pour s'outiller et contribuer à l'épanouissement et au développement professionnels des Hydro-Québécoises

Avec générosité et humilité, 24 collègues dont 4 hommes alliés ont accepté de partager leur expérience, leurs trucs et leurs outils pour surmonter les défis rencontrés par les femmes au travail.

- > Développer sa carrière selon ses valeurs et à son image or (55 min.)
- > Comment mieux faire entendre sa voix en milieu de travail or (57 min.)
- > La conciliation travail-vie personnelle : toujours un défi ? Des trucs pour y arriver ! or (49 min.)
- > Suite : Commentaires inappropriés | Les hommes comme alliés or (57 min.)
- > Le courage de se relever d'un échec or (56 min.)
- > Les femmes, plus collaboratrices que conquérantes ? or (56 min.)
- > L'âgisme, parlons-en ! or (54 min.)
- > Comment devenir la ou le meilleur allié de mes collègues ! or (58 min.)

Annexe 2 – Communications soulignant la Semaine nationale de l'accessibilité, la Semaine québécoise des personnes handicapées et la Journée internationale des personnes handicapées dans les médias internes de l'entreprise



Invitation – Panel sur les mesures d'urgence en situation de handicap

Le [groupe d'affinité UniQ](#), qui réunit des collègues en situation de handicap et des personnes alliées, vous invite à assister, le 4 juin à 11 h 30, à un panel sur le thème des mesures d'urgence en situation de handicap. Nos collègues Anissa, Laurence et Renaud partageront notamment leurs expériences quant à la mobilité, les alarmes incendie et le point de vue d'une personne autiste lors de situations d'urgence. Bienvenue à tous et à toutes ! [Inscrivez l'activité à votre agenda.](#)

Deux semaines qui se complètent

Saviez-vous que, du 26 mai au 1^{er} juin, c'était la [Semaine nationale de l'accessibilité](#) et que, du 1^{er} au 7 juin, c'est la [Semaine québécoise des personnes handicapées](#) ? Ces deux événements sont autant d'occasions de célébrer la contribution de ces personnes et le leadership dont elles font preuve, et de souligner le travail des gens et des organisations qui éliminent les obstacles en matière d'inclusion. Avançons ensemble et ouvrons le dialogue pour bâtir des milieux de vie et de travail plus accessibles et plus inclusifs !

Annexe 3 – Promotion des initiatives internes, des programmes d'entreprise et des projets pilotes dans les médias internes et les réseaux sociaux

Programme de stage pour étudiants et étudiantes en situation de handicap

À propos des stages

Stages d'été rémunérés d'au moins 12 semaines pour les étudiants et étudiantes en situation de handicap de niveau collégial ou universitaire.



À qui s'adresse ce programme ?

- > Aux étudiants et étudiantes de niveau collégial ou universitaire qui composent avec un handicap.
- > Stages dans toutes les unités de l'entreprise et pour tous les groupes d'emplois, partout au Québec.

Critères d'admissibilité

L'unité d'accueil doit :

- > avoir un projet, un mandat ou des tâches à confier
- > avoir trouvé une ou des ressources pouvant parrainer l'étudiant ou l'étudiante

Le candidat ou la candidate doit :

- > étudier dans une discipline associée aux activités d'Hydro-Québec.

Principaux objectifs

Pour l'unité d'accueil

- > Contribuer à l'établissement d'un milieu de travail diversifié et inclusif.
- > Repérer des candidates et des candidats de talent en situation de handicap.

Pour les candidats et candidates

- > Bénéficier d'une expérience de travail au sein d'une grande entreprise.
- > Enrichir son parcours en prenant de l'expérience dans son champ d'études.

Comment participer

L'unité d'accueil doit :

- > consulter le calendrier d'affichage ;
- > compléter une demande d'offre de stage dans AgiliT et y exprimer l'intérêt pour l'accueil d'une personne en situation de handicap.

Les étudiantes et étudiants intéressés doivent :

- > ouvrir un dossier de candidat sur le site Emplois d'Hydro-Québec ;
- > poser leur candidature à partir de la section Stages d'été ;
- > déclarer leur situation de handicap.

Période d'affichage

- > Date limite pour créer une demande dans AgiliT : 29 novembre 2024
- > Affichage externe niveau universitaire : du 13 au 26 janvier 2025
- > Affichage externe niveau collégial : du 10 au 23 février 2025

Annexe 3 (suite)



Hydro Québec

210,378 followers

7mo • 

À la recherche d'un stage pour l'automne 2024? Nous en offrons dans plusieurs domaines: génie, technologies numériques, services juridiques, etc.

Faire un stage à Hydro-Québec, c'est acquérir une expérience enrichissante dans un milieu inclusif, auprès de gens passionnés et engagés. Nos stages s'adressent entre autres aux étudiants et étudiantes en situation de handicap ou faisant partie d'une communauté autochtone.

Déposez votre candidature d'ici le 26 mai.
<https://bit.ly/3V1Ag9r>

Show translation



Un monde de

possibilités

  161

12 comments • 71 reposts

Reactions



 Like

 Comment

 Repost

 Send



Hydro Québec

210,379 followers

3mo • 

À la recherche d'un stage pour l'hiver 2025? Nous en offrons dans plusieurs domaines: génie, technologies numériques, finances, services juridiques, etc.

Faire un stage à Hydro-Québec, c'est acquérir une expérience enrichissante dans un milieu inclusif, auprès de gens passionnés et engagés. Nos stages s'adressent entre autres aux étudiants et étudiantes en situation de handicap ou faisant partie d'une communauté autochtone.

Déposez votre candidature d'ici le 29 septembre:  <https://bit.ly/3z6Ns4F>

Show translation



Un monde de

possibilités

 You and 116 others

5 comments • 48 reposts

Reactions



 Like

 Comment

 Repost

 Send

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

33

Annexe 3 (suite)

HQinfo

Rechercher dans HQinfo



OU

Rechercher par unités structurales



Respect des personnes et éthique

Résolution inclusion : aussi bénéfique et gratifiant qu'un abonnement au gym !

15 janvier 2024

De la série FAM aux toutes nouvelles sessions publiques, en passant par les groupes d'affinité et le défi Fierté Montréal, sans oublier le panier d'actions, les formations et les programmes de stage et d'employabilité, vos options sont nombreuses pour passer de la bonne intention à l'action et contribuer à l'inclusion cette année !

17 panels et conférences pour jaser d'inclusion sous toutes ses formes !

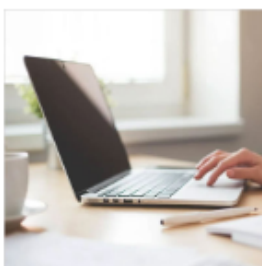


La série FAM (Femmes et alliés en mouvement) est de retour en 2024.

Pour en savoir plus sur la communication interculturelle, les biais inconscients, l'accessibilité numérique, l'autisme au travail et plus encore, participez aux 9 sessions publiques offertes cette année. Le développement professionnel et l'épanouissement des femmes au travail vous intéressent ? La [série FAM \(Femmes et alliés en mouvement\)](#) est aussi de retour avec 8 nouveaux thèmes.

Au total, ce sont donc 17 rencontres virtuelles d'une heure, en formule à la carte, qui vous sont offertes cette année pour en apprendre plus sur l'inclusion (sans oublier les activités des groupes d'affinité !). Découvrez dès maintenant [le calendrier](#) et surtout, réservez votre agenda.

Envie de vous informer dans un contexte un peu plus formel ?



Apprendre à rédiger épique, c'est bon pour tout le monde.

Voici deux suggestions de formation :

1. Pour apprendre à rédiger en incluant tout le monde dans vos textes, qu'il s'agisse d'un courriel ou d'un rapport annuel, inscrivez-vous à la formation [Le rédaction épique à Hydro-Québec : pourquoi et comment ?](#) L'occasion parfaite de mieux comprendre toutes les options qui s'offrent à vous (plusieurs dates disponibles) !
2. Vous travaillez avec des Autochtones ou sur des dossiers les concernant ? Pour débouloigner des mythes, mieux comprendre l'histoire des Nations autochtones et en savoir plus sur ceux et celles qui occupent le territoire depuis des siècles, visionnez la capsule de sensibilisation « Mieux se connaître, mieux se comprendre » (30 min.).

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



Sara-Jane Hunt, étudiante au baccalauréat en génie chimique à Polytechnique Montréal et participante du programme de stages autochtones en 2022.

Les [programmes de stages d'été pour étudiants et étudiantes autochtones](#) et pour [ceux et celles en situation de handicap](#) sont en affichage, et ce, jusqu'au 28 janvier (niveau universitaire) et le seront du 5 février au 1^{er} mars (niveau collégial). 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 26 février au 10 mars.


Faites connaître ces 3 programmes à votre gestionnaire et invitez vos proches intéressés à déposer leur CV et une lettre de motivation selon divers domaines d'emplois, sur le [site Emplois d'Hydro-Québec](#).

Annexe 3 (suite)

Promotion des groupes d'affinité dans le message accompagnant le bulletin de paie du 16 septembre 2024


| MESSAGE |
|---|
| Saviez-vous que nous avons trois groupes d'affinité pour favoriser l'inclusion des membres des communautés ethnoculturelles (HQultures), de la communauté LGBTQ+ (LGBTQ+) et des personnes en situation de handicap (UniQ) à Hydro ? |
| Joignez-vous à eux pour réseauter, vous exprimer et ne rien manquer de leurs activités. Bienvenue à tous et à toutes ! Pour plus d'information, écrivez au HQultures@hydroquebec.com , LGBTQ+ @hydroquebec.com ou UniQ@hydroquebec.com ou visitez le site intranet Équité, diversité et inclusion. |

Annexe 4 – Communications pour sensibiliser le personnel d'Hydro-Québec à l'inclusion des personnes handicapées à l'occasion de la Semaine de l'inclusion, en novembre



Rechercher dans HQinfo

Rechercher par unités structurées




Équité, diversité et inclusion

Une Semaine de l'inclusion : pourquoi ? Pour qui ?


4 octobre 2024

Réflexions de Houda, Alina, Myriam, Pasquale et Anne-Marie qui veulent vous lancer des « fleurs », vous inviter à des ateliers, à cinq panels et à une expérience de réalité virtuelle.


Du 4 au 8 novembre prochain, c'est la 5^e édition de la Semaine de l'inclusion. Une semaine pour mieux se connaître... et se reconnaître ! Mais avant de vous dévoiler la programmation, nos collègues de l'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI) partagent leurs réflexions sur l'importance de cultiver et célébrer l'inclusion :




Pasquale Lo Mascolo, conseiller – EDI : « On gagne tous et toutes à créer un environnement de travail où chaque collègue se sent à l'aise d'être soi-même chaque jour. »




Myriam Legouté, conseillère en éducation spécialisée : « Chaque personne mérite d'être valorisée pour son authenticité et les compétences uniques qu'elle apporte à l'équipe. »



Alina Durbaes, conseillère – EDI : « Les études le démontrent de façon très concrète, plus une personne se sent acceptée et valorisée dans son milieu de travail, plus sa productivité et son engagement augmentent. »



Houda Nadir, conseillère – EDI : « En reconnaissant et valorisant la diversité des expériences et des compétences, on crée un environnement où l'innovation et la créativité peuvent prospérer. Cela nous permet de collaborer dans le respect et de contribuer, ensemble, à façonner le Québec de demain. La diversité, c'est être invité à la fête. L'inclusion, c'est se faire inviter à danser. »



Anne-Marie Thibault, cheffe – EDI p.l. : « En résumé, voyons l'inclusion comme un village. En solo, on est bien peu. Ensemble, on construit, on innove, on se passionne, on s'élève ! »

Alors, envie d'entrer dans la danse ?

Ça tombe bien, parce que cette 5^e édition vise à célébrer notre monde. On cherchera à mieux se connaître, mais aussi à reconnaître les contributions de nos collègues. Ce sera l'occasion 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.

Voyez en détail le programme de cette semaine... qui s'adresse à tout le monde ! Visitez la [page intranet de cette nouvelle édition](#) (Shift + F5 rafraîchira la page au besoin) pour :

- > découvrir l'ensemble des activités proposées, en libre-service, en ligne ou en présentiel,
- > vous inscrire, lorsque nécessaire
- > et surtout, réserver votre agenda.

C'est un rendez-vous !

Annexe 4 (suite)

HQinfo

Rechercher dans HQinfo



ou

Rechercher par unités structurelles



Équité, diversité et inclusion

Je sème, tu sèmes, on aime

12 novembre 2024

Drôles, inspirantes, étonnantes : voilà ce que vous avez pensé des activités de la Semaine de l'inclusion. Vous n'avez pas pu assister à l'un ou l'autre des panels ? Pas de souci, ils sont disponibles en rattrapage ! En bonus : un petit retour en images sur les activités en présentiel.

Des fleurs en grand nombre

« Pour cette cinquième édition, on a voulu cultiver l'inclusion et faire fleurir la collaboration en offrant l'occasion au plus grand nombre de mieux se connaître et se reconnaître. J'y prenais part pour la première fois et j'ai été agréablement surprise des belles discussions que ça a générées.

Merci à tous ceux et celles qui ont contribué, avec cœur, générosité et agilité. Votre ouverture, voire votre vulnérabilité en ont touché plusieurs, moi incluse. Merci aussi à tous les autres qui ont répondu à notre invitation. J'espère que vous en ressortez inspirés, voire transformés, par ce que vous avez vécu et entendu. »

Domenica Maoloola, vice-présidente principale – Talents et développement organisationnel

La parole aux collègues

Café inclusion



Michael Babia répond à LA question : « Pourquoi l'inclusion est si importante ? », puis Manuelle Alix-Surprenant recueille les confidences de **Domenica Maoloola**, **France Wong** et **Maxime Aucoin** pour mieux les connaître en dehors de leurs rôles d'exécutifs.

Ce que vous en avez pensé :

« Michael était très sympathique et drôle, ça m'a permis de voir une autre facette de notre PDG. Le partage de Domenica était très touchant. Domenica, France et Maxime ont été très généreux. Manuelle a su tirer le meilleur de chacun. »

[Réécouter le café inclusion \(32 min\)](#)

Les groupes d'affinité. Les quoi ?



Les présidents des groupes d'affinité (**HQcultures**, **UnIQ** et **LGBTQ+**) sont réunis pour démystifier le rôle des groupes, leurs activités et la pertinence (pour soi et pour Hydro) d'en devenir membre, qu'on soit issu d'un groupe sous-représenté... ou non ! En intro, **Mathieu Johnson**, ambassadeur de l'inclusion – Communauté **LGBTQ+**, nous invite à célébrer toutes les formes de diversité présentes à Hydro.

Ce que vous en avez pensé :

« C'est super intéressant (et nécessaire) d'en apprendre plus sur les groupes d'affinité. Je n'ai pas toujours l'occasion de participer à toutes les activités, mais je suis contente d'avoir le choix et de savoir qu'il y a du soutien entre collègues de travail. »

[Réécouter le panel « Les groupes d'affinité. Les quoi ? » \(33 min\)](#)

Annexe 5 – Promotion des activités organisées lors de la Semaine de l'inclusion, en novembre 2024

SEMAINE DE L'INCLUSION

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

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

LUNDI

Café inclusion
*Enregistrement disponible

MARDI

Les groupes d'affinité. Les quoi ?
*Enregistrement à venir

MERCREDI

9 h à 16 h | Lou, les pieds en haut à l'IREQ

JEUDI

10 h | Au-delà de nos couleurs à Lebourgneuf

13 h | Milieux de travail inclusifs pour les Premières Nations et Inuit

11 h | Parcours migratoires

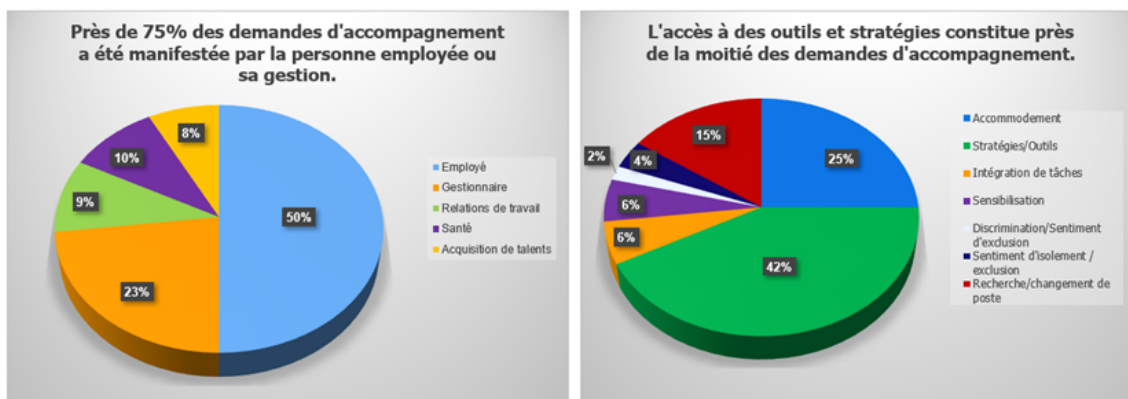
11 h | Familles alliées LGBTQ+

17 h | Les groupes d'affinité vous invitent !

Annexe 6 – Extrait du Bilan d'activités 2024 de la conseillère en éducation spécialisée

BILAN D'ACTIVITÉS 2024

Portrait statistique des accompagnements



- On observe une augmentation des demandes provenant des employés, ce qui démontre la visibilité grandissante de l'offre de service.
- Le temps d'intervention investi: entre 1 et 20 heures, variant de 2 à 5 heures dans 54 % des cas.

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

Bilan des réalisations 2024 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024 - Hydro-Québec
Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2^e trimestre 2025
ISBN 978-2-555-01001-7 (PDF)
2025G002-2

