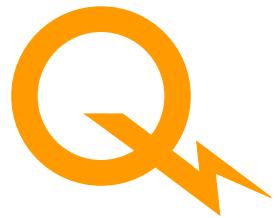


# Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025

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



# L'organisation en bref

## Mission

Hydro-Québec fournit une alimentation électrique fiable et des services de qualité adaptés aux besoins de sa clientèle, à des prix concurrentiels. En exploitant des sources d'énergie propres et renouvelables, elle contribue à la richesse collective du Québec tout en jouant un rôle central dans l'instauration d'une économie verte et durable. Reconnue comme leader de l'hydroélectricité et des grands réseaux électriques, Hydro-Québec aide ses voisins à réduire leur empreinte carbone en valorisant les attributs de son énergie.

Convaincue que c'est grâce à l'innovation que tout devient possible, l'entreprise élaboré des solutions d'avant-garde et partage son expertise pour décarboner l'économie et optimiser la consommation d'énergie.

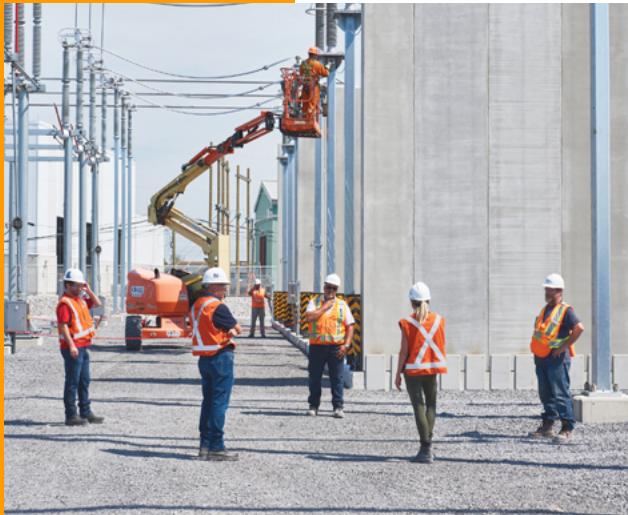
L'inclusion est une valeur cardinale de l'entreprise. En effet, Hydro-Québec traite tout le monde de manière équitable, avec ouverture et respect, inclut des gens de tous les horizons dans ses initiatives et célèbre la diversité et la richesse que cela lui apporte. Elle forme une seule et même grande famille ouverte, bienveillante et prête à collaborer avec tous ceux et celles qui le souhaitent.



Hydro-Québec a été  
reconnue parmi les  
**cinq meilleurs**  
employeurs du Canada en 2025  
selon le magazine *Forbes*.

| 02

# Nos engagements pour un milieu de travail sain et sécuritaire



Ensemble, nous construisons un environnement de travail sécuritaire où règnent l'empathie et la confiance.

- Nous prenons soin de nous et des autres.
- Nous participons à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.
- Nous faisons preuve de respect, de civilité et de bienveillance.
- Nous agissons avec professionnalisme.

Hydro-Québec valorise l'inclusion et la diversité au sein de son organisation. L'entreprise souhaite créer un environnement de travail où chaque membre du personnel se sent respecté et valorisé, indépendamment de son origine, de son genre, de son âge ou de toute autre caractéristique personnelle. Pour atteindre cet objectif, elle a mis en place plusieurs initiatives visant à promouvoir l'inclusion et le respect mutuel, comme des programmes de formation et de sensibilisation pour tout le personnel.

De plus, Hydro-Québec s'engage activement à recruter et à retenir des talents issus de divers horizons, en veillant à ce que ses processus de recrutement soient équitables et inclusifs. L'organisation croit fermement que la diversité des perspectives et des expériences enrichit le milieu de travail et contribue à l'innovation et à la performance globale de l'entreprise.

Enfin, Hydro-Québec collabore étroitement avec les collectivités locales et les groupes sous-représentés pour s'assurer que leurs besoins et leurs préoccupations sont pris en compte dans ses projets et ses activités. L'entreprise travaille également avec des partenaires externes pour mettre en œuvre des initiatives qui soutiennent l'inclusion et la diversité dans la société québécoise en général. En adoptant ces pratiques, Hydro-Québec aspire à être un modèle de diversité et d'inclusion dans le secteur de l'énergie.

# Notre monde, c'est tout le monde !

---



## Message de Domenica Maciocia

Vice-présidente principale –  
Talents et développement organisationnel

**« Notre souhait est de créer une  
Hydro inclusive pour que chaque  
collègue soit libre d'être soi-même au  
travail et prenne la place qui lui revient... »**

---

À Hydro-Québec, nous proclamons avec fierté: « Notre monde change le monde. » En complément, au groupe – Talents et développement organisationnel, nous affirmons avec conviction que « notre monde, c'est tout le monde ! ».

En intégrant des personnes de tous les horizons, nous bénéficions de perspectives variées qui stimulent l'innovation et améliorent la prise de décision dans l'entreprise. C'est pourquoi nous nous engageons à soutenir la mise en place de pratiques favorisant l'inclusion de toutes et tous.

Pour ce faire, nous provoquons les remises en question et tenons compte des défis auxquels peuvent faire face les personnes en situation de handicap. Nous faisons preuve d'agilité pour avoir un réel impact sur leur vie et veillons à créer des conditions de travail favorables pour l'ensemble de nos collègues.

Je suis fière de notre volonté de créer un environnement de travail où chaque personne peut s'épanouir et apporter sa contribution unique à notre mission de changer le monde.

## L'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI)

L'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI) d'Hydro-Québec joue un rôle crucial dans la promotion d'un environnement de travail inclusif et respectueux. Sa mission est d'augmenter la représentativité et le sentiment d'appartenance des femmes, des personnes autochtones, des membres des communautés ethnoculturelles et LGBTQ+ ainsi que des personnes en situation de handicap. En créant un milieu de travail accueillant et ouvert, l'équipe EDI contribue à faire d'Hydro-Québec un modèle en matière d'inclusion.

L'équipe EDI ne se contente pas de promouvoir l'inclusion à l'interne, elle travaille également avec des partenaires externes pour avoir une influence positive sur la collectivité. Elle collabore avec des organismes en employabilité et des communautés de pratique en diversité pour renforcer son engagement envers une main-d'œuvre diversifiée. En somme, l'équipe EDI joue un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail où chaque individu se sent valorisé et respecté, tout en contribuant à une société plus équitable et inclusive.

### Conseillères consacrées aux personnes en situation de handicap

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 en situation de handicap. Une conseillère en éducation spécialisée offre aussi, depuis 2022, un accompagnement personnalisé aux employés et employées, aux équipes et aux gestionnaires afin de fournir des accommodements et faciliter l'intégration en emploi.

Hydro-Québec s'associe aussi à divers organismes spécialisés dans l'employabilité des personnes en situation de handicap, tels que le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH). Ces partenariats visent à faciliter l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap grâce à des stages, à des formations et à des emplois adaptés.

L'organisation participe aussi activement à des communautés de pratique en diversité qui regroupent des experts et expertes ainsi que des organismes consacrés à la promotion de l'inclusion. Ces collaborations permettent à Hydro-Québec de faire part de ses meilleures pratiques, de bénéficier de conseils spécialisés et de renforcer ses propres initiatives en matière d'inclusion. Hydro-Québec aspire à atteindre un niveau de maturité et de développement global qui lui permettra d'incarner ses ambitions et ses engagements en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

## Un groupe d'affinité

Le groupe d'affinité UniQ a vu le jour au début de 2023. Sa mission consiste à offrir aux personnes en situation de handicap et à leurs collaborateurs et collaboratrices un espace d'échange et de réflexion afin d'accélérer leur inclusion au sein de l'entreprise.

Les objectifs du groupe UniQ sont, entre autres, les suivants:

- Offrir un espace commun pour réunir des collègues ayant des réalités semblables et leurs alliés et alliées.
- Informer l'équipe EDI des enjeux et priorités soulevés par ses membres.
- Mobiliser ses membres autour des activités.
- Sensibiliser et éduquer les collègues d'Hydro-Québec sur les sujets touchant la communauté.
- Accueillir les préoccupations de ses membres.

L'équipe EDI soutient le groupe d'affinité dans ses travaux en ciblant des solutions pour répondre aux besoins des communautés et tenir compte des priorités soulevées.

---

Le plan d'action qui suit présente de nouvelles initiatives pour l'année 2025 ainsi 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 du milieu de 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

**Obstacle: les personnes en situation de handicap sont fréquemment confrontées à des biais et à des préjugés qui entravent leur accès et leur intégration au marché de l'emploi.**

**Avec différentes parties prenantes de l'organisation  
(en collaboration avec les équipes de communications internes, de technologies numériques, de ressources humaines et de santé globale)**

### Nouvelles initiatives

- 1.1 **LANCER** un projet pilote visant à tester un système de conservation des informations sur les accommodements et les conditions favorables dans le dossier de chaque nouvelle employée ou nouvel employé en situation de handicap, afin de réduire les risques de discrimination. **Indicateur:** nombre de nouveaux membres du personnel dont les informations sur les accommodements ont été inscrites dans le dossier d'employé. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 1.2 **PROMOUVOIR** le visionnement d'une capsule vidéo conçue pour réduire l'impact des biais inconscients auprès du personnel de la fonction Ressources humaines. **Indicateur:** taux de visionnement d'au moins 75%. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 1.3 **RENFORCER** l'adhésion à l'auto-identification pour les groupes d'affinité et le nouveau personnel afin de brosser le portrait le plus juste possible des personnes en situation de handicap au sein de l'organisation. **Indicateur:** trois communications et activités ciblées. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

### Initiatives en continu

- 1.4 **ASSURER** la coordination de l'acquisition de matériel adapté autant à l'interne qu'à l'externe.
- 1.5 **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.
- 1.6 **FAIRE** la promotion des pratiques telles la signature courriel inclusive, la sensibilisation à la diversité, la formation sur les biais inconscients, etc.
- 1.7 **BONIFIER** la section du site intranet destinée aux personnes en situation de handicap et à leurs collaborateurs et collaboratrices (vidéos, sites d'intérêt, articles, outils, etc.).

# 2

## Accessibilité des services

**Obstacle : les services offerts par Hydro-Québec et les moyens de communication qu'elle utilise pourraient ne pas répondre adéquatement aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.**

**Avec les équipes de la vice-présidence – Marketing, expérience clientèle et image de marque**

### Nouvelles initiatives

- 2.1 RÉALISER** un sondage auprès des entreprises de production d'électricité au Canada sur les initiatives en accessibilité des services pour les personnes en situation de handicap. **Indicateur:** contacter au moins trois entreprises. **Échéance:** le 31 mai 2025.
- 2.2 ÉTABLIR**, à la suite des réponses obtenues, des actions qui pourraient favoriser l'accessibilité des services, et planifier leur mise en place. **Indicateur:** trois actions. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

### Initiative en continu

- 2.3 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.

# 3

## Accessibilité du milieu de travail

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

### Avec les équipes du groupe – Talents et développement organisationnel et les partenaires internes

#### Nouvelles initiatives

- 3.1 AJOUTER** une question sur le besoin d'accommodement lors de l'auto-identification des personnes en situation de handicap au cours du processus d'embauche.  
**Indicateur:** fournir une preuve de l'intégration de la question. **Échéance:** le 30 juin 2025.
- 3.2 ANALYSER** la possibilité d'automatiser le déplacement des candidats et candidates en situation de handicap aux tests santé lorsque le poste ne requiert pas d'exigence médicale. **Indicateur:** un rapport d'analyse détaillé. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 3.3 OFFRIR** un atelier de sensibilisation à toutes les situations de handicap à l'équipe Attraction et acquisition de talents. **Indicateur:** taux de participation de 80%.  
**Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 3.4 PROMOUVOIR** le visionnement d'une capsule vidéo conçue pour réduire l'impact des biais inconscients auprès du personnel de la fonction Ressources humaines.  
**Indicateur:** taux de visionnement d'au moins 75%. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

#### Initiatives en continu

- 3.5 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 en situation de handicap.
- 3.6 COLLABORER** avec les parties prenantes pour trouver des pistes d'amélioration continue dans la réaffectation du personnel qui présente des limitations.
- 3.7 OFFRIR** aux candidats et candidates les mesures d'adaptation requises aux différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.).
- 3.8 POURSUIVRE** la collaboration avec l'organisme MentorHabiletés.
- 3.9 POURSUIVRE** la collaboration avec les organisations d'intégration au travail et les centres de réadaptation.
- 3.10 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.
- 3.11 SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER** les équipes relativement à la nomination des personnes en situation de handicap.

# 4

## Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

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

### Avec l'équipe Gestion des immeubles (vice-présidence – Projets de construction)

#### Nouvelle initiative

- 4.1 DRESSER** un inventaire des bureaux et installations stratégiques accessibles aux personnes à mobilité réduite. **Indicateur:** identifier et documenter au moins 20 sites. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

### Avec l'équipe Accueil (groupe – Affaires publiques, relations externes et communications)

#### Nouvelles initiatives

- 4.2 RÉPERTORIER** nos sites de visites déjà accrédités par Kéroul. **Indicateur:** documenter chaque mesure prise dans nos sites de visite. **Échéancier:** le 31 décembre 2025.
- 4.3 CONTINUER** le processus d'accréditation Kéroul pour nos sites. **Indicateur:** accréditer au moins un site d'accueil supplémentaire. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 4.4 PROMOUVOIR** nos initiatives en matière d'EDI en vue d'améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap sur nos sites. **Indicateur:** au moins une activité de sensibilisation. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 4.5 INTÉGRER** les recommandations issues des rencontres avec une entreprise spécialisée en design inclusif et celles des employées et employés handicapés dans la réfection du siège social et des autres installations. **Indicateur:** un rapport faisant état de l'avancement annuel. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

#### Initiative en continu

- 4.6 INTÉGRER** du mobilier et effectuer les travaux requis dans les divers bâtiments en vue d'offrir des environnements exempts d'obstacles, accessibles et sécuritaires, comme le recommande Kéroul.

# 5

## Accessibilité de l'information et des documents

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

**Avec les équipes de la vice-présidence – Marketing, expérience clientèle et image de marque**

### Nouvelles initiatives en accessibilité numérique

- 5.1 ÉVALUER** l'outil de performance énergétique (OPE) et le service de tarification dynamique dans l'Espace client en suivant les normes d'accessibilité et en réalisant des tests de facilité d'utilisation. **Indicateur:** au moins 5 personnes en situation de handicap.  
**Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 5.2 ÉDUQUER** les parties prenantes grâce à la publication de sujets aidant à concevoir des contenus Web accessibles dans la nouvelle section dédiée à l'accessibilité numérique sur le site du système de design. **Indicateur:** au moins quatre sujets. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 5.3 DIFFUSER** aux équipes Expérience numérique une formation sur l'accessibilité adaptée aux besoins numériques de l'entreprise. **Indicateur:** nombre de participants à la formation. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 5.4 NOMMER** des responsables pour veiller à l'application des bonnes pratiques en matière d'accessibilité numérique et de marque. **Indicateur:** au moins trois responsables.  
**Échéance:** le 30 juin 2025.

### Initiative en continu

- 5.5 CONCEVOIR** des composants numériques entièrement accessibles dans le cadre du système de design en respectant les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (Web Content Accessibility Guidelines – WCAG) 2.2.

# 5

## (suite)

### Avec la direction principale – Communications et affaires gouvernementales (groupe – Affaires publiques, relations externes et communications)

#### Nouvelle initiative en accessibilité de l'information

- 5.6 RENDRE ACCESSIBLE** au personnel le sous-titrage lors des rencontres en webdiffusion du PDG. **Indicateur:** un taux de sous-titrage de 100% pour toutes les rencontres. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

### Avec les équipes du groupe – Technologies numériques

#### Nouvelle initiative en matière de technologies numériques

- 5.7 METTRE** en pratique dans l'Espace client des ajustements ciblés à la suite de l'évaluation mentionnée à l'initiative 5.1 concernant l'OPE et le service de tarification dynamique. **Indicateur:** au moins trois ajustements. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

#### Initiatives en continu

- 5.8 RÉPONDRE** aux demandes en collaboration avec l'équipe EDI et les partenaires externes.
- 5.9 ASSURER** un service personnalisé à domicile pour des besoins spécifiques.
- 5.10 RÉPERTORIER** et **HOMOLOGUER** les logiciels les plus fréquemment utilisés par les personnes en situation de handicap afin d'accélérer leur intégration.
- 5.11 EFFECTUER** un suivi annuel des demandes provenant de personnes en situation de handicap afin d'améliorer l'offre de service en continu.

# 6

## Approvisionnement en biens et en services

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

**Avec la direction principale – Approvisionnement stratégique (groupe – Stratégie et finances)**

### Nouvelle initiative

**6.1 AUGMENTER** la part de nos approvisionnements responsables en appliquant le concept d'approvisionnement accessible. **Indicateur :** minimum de deux contrats d'approvisionnement. **Échéance :** le 31 décembre 2025.

### Initiative en continu

**6.2 ASSURER** la formation des employés et employées sur l'approvisionnement responsable.

# 7

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

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

### Avec la direction principale – Santé et sécurité au travail (vice-présidence – Stratégies d'innovation opérationnelle et santé-sécurité au travail)

#### Nouvelles initiatives

- 7.1 **PROMOUVOIR** l'offre de soutien en santé psychologique auprès du groupe d'affinité UniQ et de la communauté des personnes en situation de handicap. **Indicateur:** au moins trois activités de communication. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 7.2 **PRÉSENTER** le réseau de soutien des Pairs aidants à la communauté des personnes en situation de handicap et solliciter leur implication. **Indicateur:** Nombre de participants à la présentation. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

#### Initiative en continu

- 7.3 **PROMOUVOIR** la programmation d'activités de santé et de mieux-être.

### Avec le Centre d'excellence santé globale

#### Nouvelles initiatives

- 7.4 **METTRE EN PLACE** un processus de demande pour un chien d'assistance en collaboration avec l'équipe EDI et d'autres partenaires internes. **Indicateur:** Nombre de demandes reçues. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 7.5 **LANCER** un projet pilote visant à tester un système de conservation des informations sur les accommodements et les conditions favorables dans le dossier de chaque nouvelle employée ou nouvel employé en situation de handicap, afin de réduire les risques de discrimination. **Indicateur:** nombre de nouveaux membres du personnel dont les informations sur les accommodements ont été inscrites dans le dossier d'employé. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

# 7

## (suite)

### **Avec la direction – Stratégie de conduite du système énergétique (groupe – Exploitation et infrastructures)**

#### **Nouvelles initiatives**

- 7.6 PRODUIRE ET PROMOUVOIR** une fiche sur les comportements sécuritaires à adopter par les personnes ayant besoin d'aide (PABA). **Indicateur:** preuve de la fiche et au moins deux communications. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 7.7 PARTICIPER** à des discussions sur les mesures d'urgence dans les bâtiments afin d'effectuer un rappel des comportements sécuritaires à adopter et de répondre aux questions. **Indicateur:** au moins trois participations. **Échéance:** le 31 décembre 2025.
- 7.8 NOMMER** une personne-ressource pour des questions touchant les PABA et communiquer son nom sur les plateformes des communautés concernées. **Indicateur:** preuve de la publication du nom. **Échéance:** le 30 juin 2025.

# 8

## Sensibilisation, information et formation du personnel

**Obstacle : de nombreux membres du personnel ne connaissent pas la définition étendue de « handicap » et ce qu'il implique.**

**Avec la direction principale – Communications et affaires gouvernementales (groupe – Affaires publiques, relations externes et communications)**

### Nouvelle initiative

- 8.1 DÉMYSTIFIER** les différentes formes de handicap (la neurodiversité, par exemple) auprès du personnel et des cadres afin d'encourager l'auto-identification et de favoriser l'inclusion du personnel concerné. **Indicateur:** au moins deux articles, communications ou témoignages. **Échéance:** le 31 décembre 2025.

### Initiatives en continu

- 8.2 PUBLIER** des articles dans les médias internes pour mettre l'accent sur la personne avant tout (p. ex. portraits d'employés et employées).
- 8.3 SOULIGNER** la Semaine nationale de l'accessibilité et la Semaine québécoise des personnes handicapées dans les médias internes de l'entreprise.
- 8.4 PROMOUVOIR** des initiatives internes, des programmes d'entreprise, des projets pilotes et des activités du groupe d'affinité UniQ dans les médias internes et les réseaux sociaux.

# 8

## (suite)

### Avec l'équipe équité, diversité et inclusion (groupe - Talents et développement organisationnel)

#### Nouvelles initiatives

- 8.5 ÉLABORER ET PROMOUVOIR**, au sein de l'organisation, des fiches de sensibilisation à l'inclusion des personnes en situation de handicap en lien avec une incapacité motrice, visuelle ou auditive. **Indicateur**: au moins 3 fiches créées et publiées. **Échéance**: le 30 juin 2025.
- 8.6 DÉMYSTIFIER** les différentes formes de handicap (la neurodiversité, par exemple) auprès du personnel et des cadres au moyen de formations et d'ateliers. **Indicateur**: cinq ateliers organisés. **Échéance**: le 31 décembre 2025.
- 8.7 PROMOUVOIR** le visionnement d'une capsule vidéo conçue pour réduire l'impact des biais inconscients auprès du personnel de la fonction Ressources humaines. **Indicateur**: taux de visionnement d'au moins 75%. **Échéance**: le 31 décembre 2025.
- 8.8 PROMOUVOIR** auprès du personnel affecté par des limitations ou restrictions importantes au cours de son parcours professionnel l'accès aux mêmes services et mesures d'accompagnement que ceux destinés aux nouveaux employés et employées. **Indicateur**: au moins trois communications. **Échéance**: le 31 décembre 2025.
- 8.9 ÉVALUER** l'efficacité de l'accompagnement des employés et employées en situation de handicap et mettre en place les mesures nécessaires dans un délai de six semaines. **Indicateur**: suivi trimestriel. **Échéance**: le 31 décembre 2025.

#### Initiatives en continu

- 8.10 SOUTENIR** le groupe d'affinité UniQ dans sa mission et ses activités.
- 8.11 COORDONNER** la Semaine de l'inclusion. Le thème des personnes en situation de handicap 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.
- 8.12 CONSULTER** le personnel en situation de handicap sur certains enjeux afin de bonifier ou d'ajuster les projets internes qui les touchent.
- 8.13 ANIMER**, dans les équipes, des ateliers sur l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que sur les biais inconscients.
- 8.14 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.
- 8.15 FAIRE** la promotion du sondage sur l'engagement des employées et employés qui présente l'indice d'inclusion.

# 9

## Collaboration avec la communauté

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

**Avec la direction – Développement durable, accueil, dons et commandites (groupe – Affaires publiques, relations externes et communication)**

### Nouvelles initiatives

- 9.1 DRESSER LA LISTE** des organismes qui sont soutenus dans le cadre de nos dons et commandites et qui mettent en place des initiatives visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap, et privilégier leur rayonnement. **Indicateur :** au moins trois organismes ciblés. **Échéance :** le 31 décembre 2025.
- 9.2 METTRE EN LUMIÈRE** ces initiatives inspirantes auprès du personnel de l'entreprise, avec des présentations ou communications internes. **Indicateur :** au moins deux communications. **Échéance :** le 31 décembre 2025.

### Initiative en continu

- 9.3 ÉCHANGER** avec l'équipe EDI sur les projets d'engagement social qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap.

# Conclusion

Les initiatives proposées dans le présent plan d'action visent à éliminer les barrières et à promouvoir l'égalité des chances pour toutes les personnes en situation de handicap à l'emploi ou clientes d'Hydro-Québec. Nous avons la conviction que ces mesures contribueront à créer un environnement où chacune et chacun peut s'épanouir pleinement, indépendamment de ses capacités.

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à toutes les équipes qui ont collaboré à l'élaboration de ce plan. Leur engagement, leur expertise et leur dévouement ont été essentiels pour déterminer les défis à relever et proposer des solutions innovantes. Grâce à leur travail acharné, nous avons pu développer des stratégies concrètes et réalisables dont bénéficiera l'ensemble de notre communauté.

Enfin, nous invitons toutes les parties prenantes à continuer de soutenir et de mettre en œuvre ces initiatives avec les mêmes passion et détermination. Ensemble, nous pouvons faire de l'inclusion une réalité tangible et durable. Merci à tous et à toutes pour votre précieuse contribution et votre engagement continu en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.



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

---

# Approbation et diffusion

Mme Domenica Maciocia, vice-présidente – Talents et développement organisationnel, a approuvé le Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025 le 15 avril 2025. Conformément aux exigences de l'Office des personnes handicapées du Québec, le présent plan d'action a été publié dans l'intranet et sur le site Web d'Hydro-Québec, en format PDF.

Le *Bilan des réalisations 2024 –Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2023-2024* 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap. 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 version du plan d'action présente les engagements d'Hydro-Québec pour la période de janvier 2025 à décembre 2025. Hydro-Québec présentera à la fin de l'année un bilan des avancées et déposera un rapport complet sur l'année 2025.

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 en situation de handicap.

Tout en respectant cette orientation, l'entreprise souhaite dorénavant être progressiste relativement à ses engagements. Elle est consciente que la réalité des personnes en situation de handicap est, encore aujourd'hui, trop souvent jalonnée 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 relèvent des groupes suivants\* :

- Activités commerciales et relations clientèle (GACRC)
- Exploitation et infrastructures (GEI)
- Talents et développement organisationnel (GTDO)
- Technologies numériques (GTN)
- Groupe d'affinité UniQ (groupe réunissant les personnes en situation de handicap et leurs alliés)

\* Selon les organigrammes en vigueur lors de la rédaction de la version initiale de ce plan d'action.

---

Conformément à l'article 61.4 de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes en situation de handicap en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, Hydro-Québec a désigné M<sup>me</sup> Alina Durbaca à titre de coordonnatrice des services et de ce plan d'action. Voici ses coordonnées :

**Alina Durbaca**

Conseillère – Équité, diversité et inclusion  
Direction – Gestion intégrée des talents et expérience employé  
Groupe – Talents et développement organisationnel

Hydro-Québec  
855, rue Sainte-Catherine Est, 8<sup>e</sup> étage  
(Place-Dupuis)  
Montréal (Québec) H2L 4P5

Téléphone: 438 826-2274  
Courriel: [durbaca.alina@hydroquebec.com](mailto:durbaca.alina@hydroquebec.com)

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

**Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025 - Hydro-Québec**  
Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2<sup>e</sup> trimestre 2025  
ISBN 978-2-555-01000-0 (PDF v. fr.)  
2025G002-1

