



Soumis à l'Office des personnes
handicapées du Québec

Mai 2026

Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2026



Hydro-Québec en bref

Mission

Hydro-Québec a choisi d'agir comme chef de file de la transition énergétique. Avec ses 24 000 employées et employés, elle tient à relever ce défi historique. Guidée par la volonté de fournir un service de qualité, fiable et abordable, elle agit concrètement pour bâtir un Québec plus durable, innovant et prospère. Cette ambition s'inscrit dans une vision à long terme où elle souhaite ouvrir la voie et démontrer qu'il est possible de concilier développement économique, responsabilité environnementale et inclusion sociale.

Pour réaliser cette ambition, Hydro-Québec met en œuvre le Plan d'action 2035, qui vise à améliorer l'efficacité énergétique, à moderniser le réseau électrique et à augmenter la capacité de production d'énergie renouvelable, en collaboration avec des partenaires, les collectivités locales ainsi que les communautés des Premières Nations et des Inuit. Fidèle aux valeurs qui lui tiennent à cœur, dont l'inclusion, l'organisation se mobilise comme une grande famille ouverte et solidaire, convaincue qu'en unissant nos énergies, il est possible de changer le courant de l'histoire.

**Unir nos
énergies
pour changer
le courant
de l'histoire**





Message de Dominic Roy

Vice-président principal par intérim –
Talents et développement organisationnel

« Valoriser l'énergie et la richesse des talents qui composent l'organisation afin de soutenir une ambition collective constitue un levier essentiel de performance durable. »

Notre raison d'être, « **Unir nos énergies pour changer le courant de l'histoire** », prend tout son sens lorsqu'elle se traduit, au quotidien, par un milieu de travail où chaque personne se sent accueillie, respectée et outillée pour y contribuer. C'est dans cet esprit que nous déployons des pratiques favorisant l'inclusion de toutes et de tous.

Concrètement, nous remettons en question nos façons de faire, repérons les obstacles et agissons là où les défis s'élèvent – notamment pour les **personnes en situation de handicap**. Nous faisons preuve d'agilité pour améliorer réellement leur vie professionnelle et veillons à créer des conditions de travail agréables pour l'ensemble de nos collègues.

Nous croyons profondément que l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) peuvent devenir un moteur de transformation durable. En misant sur la diversité des talents et des parcours de nos milliers de collègues, nous enrichissons nos points de vue, renforçons notre capacité d'innovation et améliorons la qualité de nos décisions.

Je suis fier de notre volonté à créer un environnement de travail où chaque personne peut s'épanouir et contribuer à changer le courant de l'histoire.

L'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI)

L'équipe Équité, diversité et inclusion (EDI) est au cœur de la transformation humaine et organisationnelle d'Hydro-Québec. Convaincue que la diversité constitue une richesse et que l'inclusion est un levier essentiel de performance durable, elle agit chaque jour pour accroître la représentativité et renforcer le sentiment d'appartenance des personnes en situation de handicap. L'ambition est claire : créer un milieu de travail où chaque personne se sent reconnue, valorisée et respectée pour ce qu'elle est.

Engagement d'Hydro-Québec et des partenaires



Équité

Veiller à ce que nos processus soient justes et conformes



Diversité

Mieux refléter la diversité québécoise



Inclusion

Accueillir tout le monde dans un esprit de collaboration

Encore cette année, Hydro-Québec maintient des ressources spécialisées pour soutenir les initiatives relatives à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

2 personnes conseillères EDI dévouées aux personnes en situation de handicap

Une conseillère 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 un accompagnement personnalisé aux employés et employées, aux équipes et aux gestionnaires pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi.

Une conseillère ou un conseiller en communication interne répond aux besoins de l'équipe EDI et du groupe d'affinité en matière de planification et de communication. De plus, une conseillère ou un conseiller en mesures d'urgence appuie l'équipe EDI, soutient les parties prenantes et accompagne les personnes ayant besoin d'assistance (PABA) dans l'organisation.

Un groupe d'affinité

L'un des groupes d'affinité d'Hydro-Québec, la communauté UniQ, offre un espace de réflexion et offre des activités relatives à l'inclusion au sein de l'organisation. L'équipe EDI soutient ce groupe d'affinité dans le cadre de ses travaux en indiquant comment répondre aux besoins des communautés compte tenu des priorités soulevées.

Le plan d'action qui suit contient de nouvelles initiatives pour l'année 2026 ainsi que les initiatives qui se poursuivent 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 peuvent ne pas avoir accès aisément aux accommodements ou à l'accompagnement nécessaires, ce qui peut nuire à leur performance.

Avec les équipes du groupe – Talents et développement organisationnel et différentes parties prenantes de l'organisation

Nouvelles initiatives

- 1.1 ANALYSER** la faisabilité d'un comptoir de services concernant les mesures d'accessibilité.
Indicateur : Collaborer avec au moins cinq parties prenantes internes ou externes.
Échéance : 31 décembre 2026
- 1.2 ÉVALUER** la faisabilité d'un formulaire permettant de consigner les outils et les mesures de soutien à privilégier pour soutenir la performance au travail.
Indicateur : Tester un formulaire auprès d'au moins cinq personnes.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiatives en continu

- 1.3 ASSURER** la coordination de l'acquisition de matériel adapté autant à l'interne qu'à l'externe.

2

Accessibilité des services

Obstacle : les services et moyens de communication utilisés par Hydro-Québec pourraient ne pas répondre adéquatement aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Avec les équipes du groupe – Marketing, image de marque et relation clientèle

Nouvelles initiatives

- 2.1 AMORCER** une réflexion sur les conditions et les modalités de mise en œuvre des trois pistes d'amélioration continue soulevées lors du sondage auprès des entreprises d'électricité du Canada (mettre en place un protocole d'identification simplifié, prioriser les appels ou instaurer un suivi personnalisé), en s'appuyant sur des pratiques existantes, dans une perspective de bonification de l'expérience client.
Indicateur : Proposer un plan d'action pour une des trois pistes.
Échéance : 31 décembre 2026
- 2.2 COORDONNER** une réflexion d'entreprise, avec différentes parties prenantes, pour évaluer la consommation énergétique des personnes en situation de handicap et les services rendus par Hydro-Québec.
Indicateurs : Réaliser trois rencontres.
Échéance : 31 décembre 2026
- 2.3 DÉTERMINER, ANALYSER et RECOMMANDER** des moyens concrets permettant de recueillir les commentaires des personnes handicapées sur les obstacles d'accessibilité des services d'Hydro-Québec.
Indicateur : Établir deux moyens avec un plan de mise à l'essai.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiative en continu

- 2.4 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.

3

Accessibilité du milieu de travail

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

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

Nouvelles initiatives

- 3.1 RENDRE OBLIGATOIRE** le visionnement d'une capsule vidéo conçue pour réduire l'impact des biais inconscients du personnel des équipes Attraction de talents et Acquisition de talents.
Indicateur : Avoir un taux de visionnement d'au moins 90 %.
Échéance : 31 décembre 2026
- 3.2 ANALYSER** la faisabilité d'intégrer des questions complémentaires au dossier candidat pour soutenir le besoin d'accommodement et d'accompagnement au cours du processus d'embauche.
Indicateur : Avoir des données suffisantes pour une prise de décision.
Échéance : 31 décembre 2026
- 3.3 RÉFLÉCHIR** à la formule existante du programme de stage d'été pour étudiantes et étudiants en situation de handicap pour répondre à leurs besoins actuels en tenant compte des besoins d'affaires selon le Plan d'action d'Hydro-Québec.
Indicateur : Proposer une formule.
Échéance : 31 décembre 2026
- 3.4 SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER** les équipes relativement à l'identification des personnes en situation de handicap.
Indicateur : Nombre de nouveaux membres du personnel dont les informations sur les accommodements ont été inscrites dans le dossier employé.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiatives en continu

- 3.5 OFFRIR** aux équipes Attraction de talents et Acquisition de talents un atelier de sensibilisation sur les différentes situations de handicap ainsi que sur les mesures d'adaptation possible afin de favoriser un processus d'embauche équitable.
- 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 S'ASSURER** que les personnes candidates ayant fait part d'un besoin dans le formulaire ont été prises en charge par les équipes Attraction de talents et Acquisition de talents et bénéficient de toutes les mesures d'adaptation requises pendant les différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.).
- 3.8 POURSUIVRE** la collaboration avec les réseaux de la santé et de l'éducation, les organismes spécialisés en employabilité et plusieurs partenaires communautaires.

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.

Avec l'équipe Gestion des espaces et projets (Groupe - Affaires corporatives)

Nouvelles initiatives

- 4.1 PROPOSER** une stratégie pour diffuser et faire connaître le répertoire des bâtiments accessibles.
Indicateur : Élaborer une proposition de stratégie de communication.
Échéance : 31 décembre 2026
- 4.2 ANALYSER** la mise en œuvre d'une norme d'accessibilité particulière pour les bâtiments en copropriété.
Indicateur : Dépôt des coûts financiers et humains associés à l'adoption de la norme.
Échéance : 31 décembre 2026
- 4.3 FAIRE INTERVENIR** une entreprise en design inclusif dans le cadre de la réfection de nos installations.
Indicateur : Obtenir un rapport de recommandations pour deux installations.
Échéance : 31 décembre 2026

Avec l'équipe Accueil (Groupe - Affaires corporatives)

Nouvelles initiatives

- 4.4 FAIRE CONNAÎTRE** les sites qui ont été accrédités par une entreprise spécialisée en accessibilité au moyen des réseaux sociaux d'Hydro-Québec.
Indicateur : Faire une publication.
Échéance : 31 décembre 2026
- 4.5 OFFRIR** aux guides-animateurs et guides-animatrices une formation portant sur les pratiques inclusives, y compris la sensibilisation aux biais inconscients, la compréhension des besoins des personnes en situation de handicap lors des visites ainsi que les mesures à mettre en œuvre pour favoriser l'inclusion dans les installations.
Indicateur : Offrir une formation.
Échéance : 31 décembre 2026

4

(suite)

Initiatives en continu

- 4.6 POURSUIVRE** l'inventaire des bureaux et l'accessibilité des bâtiments d'installations stratégiques pour les personnes à mobilité réduite selon le Code de construction et les meilleures pratiques.
- 4.7 POURSUIVRE** l'intégration 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 une entreprise spécialisée.

5

accessibilité de l'information et des documents

Obstacle : l'information 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 du groupe – Technologies numériques

Nouvelles initiatives en accessibilité numérique

5.1 OPTIMISER l'utilisation de l'outil de performance énergétique (OPE) et le service de tarification dynamique dans l'Espace client en suivant les normes d'accessibilité, en réalisant des tests de facilité d'utilisation et en corrigeant les anomalies.

Indicateur : Corriger au moins deux anomalies.

Échéance : 31 décembre 2026

Avec les équipes du groupe – Marketing, image de marque et relation clientèle

5.2 ÉDUIQUER les parties prenantes grâce à la publication de sujets aidant à concevoir des sites Web accessibles dans la nouvelle section consacrée à l'accessibilité numérique sur le site du système de design.

Indicateur : Diffuser des contenus sur le site Web et deux communications pour les promouvoir.

Échéance : 30 juin 2026

5.3 FOURNIR aux équipes Expérience numérique une présentation sur les bases de l'accessibilité numérique en place à Hydro-Québec et des formations adaptées aux besoins numériques par profil d'emploi.

Indicateur : Présenter les bases de l'accessibilité à l'ensemble du personnel de ces équipes, offrir une formation de base pour les conseillers et conseillères et une formation technique pour les développeurs et développeuses.

Échéance : 31 décembre 2026

5.4 PROCÉDER à un audit d'accessibilité du code de l'Espace client en ce qui a trait aux tarifs, particulièrement au parcours d'abonnement.

Indicateur : Réaliser des tests de facilité d'utilisation auprès de personnes en situation de handicap, si les résultats de l'audit sont positifs.

Échéance : 31 décembre 2026

5.5 METTRE SUR PIED un comité d'accessibilité pour les équipes Expérience numérique, comportant une personne représentante par équipe, afin de veiller à l'application des normes et des bonnes pratiques en matière d'accessibilité.

Indicateur : Créer un canal Teams pour faciliter les échanges ponctuels entre les membres du comité et tenir au moins six rencontres.

Échéance : 31 décembre 2026

5

(suite)

Initiatives en continu

- 5.6 **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.
- 5.7 **FAIRE ÉVALUER** les modifications visuelles dans l'application par une entreprise externe spécialisée en accessibilité.
- 5.8 **IMPLANTER** les modifications visuelles dans l'application.

Avec les équipes du groupe - Affaires corporatives

Initiatives en continu

- 5.9 **RENDRE ACCESSIBLE** au personnel le sous-titrage lors des rencontres en webdiffusion du PDG.
- 5.10 **FAIRE LA PROMOTION**, dans les outils de communication, des bonnes pratiques telles que la signature inclusive, la rédaction épiciène, la sensibilisation à la diversité, la formation sur les biais inconscients, etc.

5

(suite)

Avec les équipes du groupe – Technologies numériques

Nouvelle initiative en matière de technologies numériques

5.11 RÉALISER une rencontre avec le groupe d'affinité UniQ et ses alliés pour avoir plus d'information sur les défis posés par les technologies de l'information.

Indicateur: Réaliser au moins une rencontre.

Échéance: 31 décembre 2026

Initiatives en continu

5.12 RÉPONDRE aux demandes en collaboration avec l'équipe EDI et les partenaires externes.

5.13 ASSURER un service personnalisé à domicile pour des besoins spécifiques.

5.14 RÉPERTORIER et **HOMOLOGUER** les logiciels les plus fréquemment utilisés par les personnes en situation de handicap afin d'accélérer l'intégration de celles-ci.

5.15 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 les équipes de la vice-présidence – approvisionnement stratégique (groupe – Stratégie d'entreprise et finances)

Nouvelle initiative

- 6.1 AUGMENTER** la part de nos approvisionnements responsables en appliquant le concept d'approvisionnement accessible (pour les technologies de l'information ou les vignettes).
Indicateur : Avoir au minimum deux contrats d'approvisionnement.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiatives en continu

- 6.2 AUGMENTER** la part de nos approvisionnements responsables en appliquant le concept d'approvisionnement accessible (matériel : chaises et tables).
- 6.3 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 de l'évaluation des enjeux de santé publique.

Avec les équipes de la direction principale – Santé et sécurité au travail (groupe – Exploitation et infrastructure)

Nouvelles initiatives

- 7.1 PROMOUVOIR** les semaines thématiques et les activités du calendrier santé auprès du groupe d'affinité UniQ et de ses alliés.
Indicateur : Promouvoir au moins trois activités.
Échéance : 31 décembre 2026
- 7.2 OFFRIR** une séance d'information et de sensibilisation pour les personnes paires aidantes au sujet de la diversité, dont le handicap et la neurodiversité.
Indicateur : Réaliser la séance.
Échéance : 31 décembre 2026
- 7.3 CONCEVOIR et ANIMER** la conférence « La santé mentale au féminin : gérer nos limites au travail », portée par l'équipe EDI
Indicateur : Réaliser la conférence.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiative en continu

- 7.4 PROMOUVOIR** les activités de sensibilisation sur les risques et les facteurs de risque de la santé psychologique.

7

(suite)

Avec les équipes de la direction – Stratégies de conduite du système énergétique (groupe – Exploitation et infrastructure)

Nouvelles initiatives

7.5 SOUMETTRE une stratégie de communication afin de faire connaître les services personnalisés, dont l'évaluation des besoins et du milieu des PABA.

Indicateur: Proposition d'une stratégie de communication.

Échéance: 31 décembre 2026

7.6 COLLABORER avec une entreprise spécialisée en accessibilité pour réviser des plans de mesures d'urgence dans le cadre de la réfection des bâtiments.

Indicateur: Réviser les plans de mesures d'urgence d'au moins un bâtiment.

Échéance: 31 décembre 2026

Initiative en continu

7.7 PARTICIPER à des discussions sur les mesures d'urgence avec les PABA.

8

Sensibilisation, information et formation du personnel

Obstacle : de nombreux membres du personnel ne connaissent pas la définition étendue de « handicap » ni ce que cette définition implique.

Avec les équipes du groupe – Affaires corporatives

Nouvelle initiative

8.1 ANALYSER la possibilité d'avoir recours à un service d'interprétation en langue des signes québécoise (LSQ) lors des webdiffusions de la PDG ou d'autres événements de communication externe.

Indicateur : Obtenir un avis de la part des conseillères et conseillers spécialisés sur la faisabilité de ce service pour différents types d'événement.

Échéancier : 31 décembre 2026

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'organisation.

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.

8.5 SOUTENIR l'équipe EDI, le groupe d'affinité UniQ et les autres partenaires relativement à leurs questions sur les communications et l'inclusion.

8

(suite)

Avec les équipes du groupe – Talents et développement organisationnel et différentes parties prenantes de l'organisation

Nouvelles initiatives

- 8.6 ÉVALUER** l'impact de l'accompagnement par la conseillère ou le conseiller en éducation spécialisée sur l'expérience vécu par l'employé ou l'employée.
Indicateur : Sonder les employées et employés sur leur perception de l'accompagnement. Au moins 75 % des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement perçoivent un impact positif sur leur expérience.
Échéance : 31 décembre 2026
- 8.7 FAIRE CONNAÎTRE** la procédure actuelle concernant les chiens d'assistance en milieu de travail.
Indicateur : Rédiger un plan de communication.
Échéance : 31 décembre 2026
- 8.8 AUGMENTER** le taux de participation des personnes en situation de handicap au sondage Expérience employé duquel est tiré l'indice d'inclusion.
Indicateur : Augmenter la participation de 10%.
Échéance : 31 décembre 2026

Initiatives en continu

- 8.9 DÉMYSTIFIER** les différentes formes de handicap (la neurodiversité, par exemple) auprès du personnel et des cadres au moyen de formations et d'ateliers.
- 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.

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 l'équipe Dons et commandites (groupe - Affaires corporatives)

Nouvelle initiative

9.1 PROMOUVOIR les initiatives en matière d'inclusivité pour en encourager d'autres en faisant connaître les projets soutenus au moyen de nos partenariats et de nos commandites.

Indicateur : Réaliser une activité de promotion additionnelle aux communications.

Échéance : 31 décembre 2026

Initiatives en continu

9.2 DRESSER LA LISTE des organismes qui sont soutenus dans le cadre de nos dons et commandites et qui mettent en œuvre des initiatives visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

9.3 METTRE EN LUMIÈRE les initiatives inspirantes auprès du personnel, avec des présentations ou communications internes.

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

Conclusion

Ce plan d'action réaffirme la volonté d'Hydro Québec de bâtir un milieu de travail toujours plus inclusif, équitable et accessible, auquel chaque personne peut participer pleinement et dans lequel elle peut s'épanouir. En éliminant les barrières et en mettant l'accent sur l'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap, l'organisation pose des gestes concrets pour traduire ses valeurs en actions durables et porteuses de sens.

Hydro Québec se doit d'être un reflet de la société québécoise dans toute sa diversité. En misant sur des effectifs représentatifs et diversifiés, elle se dote de perspectives variées, renforce le lien de confiance avec les collectivités qu'elle sert et accroît la capacité des équipes à innover et à répondre aux besoins d'un monde en constante évolution.

Grâce à l'engagement continu de nos équipes et de nos partenaires, nous pouvons transformer l'équité, la diversité et l'inclusion en une réalité vécue au quotidien.

Poursuivons nos efforts avec conviction et solidarité afin de façonner un milieu de travail humain, ouvert et respectueux, où chacune et chacun trouve sa place. Parce qu'en misant sur la force de la diversité et en unissant nos énergies, nous pouvons changer le courant de l'histoire.



**Ensemble,
changeons
le courant
de l'histoire**

[Visionner la vidéo](#)

Approbation et diffusion

M. Dominic Roy, vice-président par intérim – Talents et développement organisationnel d'Hydro-Québec, a approuvé le Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap 2026. Conformément aux exigences de l'Office des personnes en situation de handicap 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 du Plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap 2025 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 de société d'État, de produire un plan d'action à l'égard des personnes en situation de handicap. Ce plan doit décrire les mesures qu'elle envisage de mettre en œuvre pour réduire les obstacles auxquels ces personnes peuvent se heurter.

Cette version du plan d'action présente les engagements d'Hydro-Québec pour la période de janvier à décembre 2026. Les indicateurs de mesure garants du succès de ces engagements ne sont pas détaillés dans ce document. Toutefois, Hydro-Québec présentera à la fin de l'année un bilan des avancées et déposera un rapport complet sur l'année 2026.

Dans ce nouveau plan d'action, Hydro-Québec témoigne de la volonté de faire plus et mieux, tout en respectant les règles que le décret gouvernemental 655-2021 impose. Le 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, Hydro-Québec souhaite dorénavant être progressiste relativement aux engagements qu'elle prend et à faire preuve d'exemplarité à cet égard. Elle est consciente que la réalité des personnes en situation de handicap est, encore aujourd'hui, trop souvent parsemée d'obstacles. Elle estime qu'une approche positive sert mieux les intentions exprimées, non seulement en valorisant ces personnes, mais aussi en facilitant leur parcours.

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* :

- Affaires corporatives
- Exploitation et infrastructure
- Marketing, image de marque et relation clientèle
- Stratégie d'entreprise et finances
- Talents et développement organisationnel
- Technologies numériques

* 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^{me} Caroline Lebeau à titre de coordonnatrice des services et de ce plan d'action.

Voici ses coordonnées :

Caroline Lebeau

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

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

Courriel : lebeau.caroline@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 2026
Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2^e trimestre 2026
ISBN : 978-2-555-03883-7 (PDF v. fr.)
2026G203-1

