



Soumis à l'Office des personnes
handicapées du Québec

Août 2026

Bilan des réalisations 2025

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

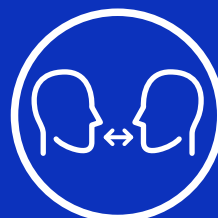


Table des matières

Introduction.....	03
Faits saillants 2025 – Réalisations à l'égard des personnes en situation de handicap.....	04
Annexe.....	06
1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination	06
2. Accessibilité des services	08
3. Accessibilité du milieu de travail.....	09
4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations	11
5. Accessibilité de l'information et des documents	12
6. Approvisionnement en biens et en services	14
7. Adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile).....	15
8. Sensibilisation, information et formation du personnel	17
9. Collaboration avec la communauté.....	20
Conclusion.....	21

Introduction

À Hydro-Québec, nous poursuivons avec rigueur et conviction notre engagement à créer un environnement accessible, équitable et inclusif, dans lequel chaque personne peut contribuer pleinement, selon ses capacités, ses talents et ses aspirations. L'inclusion des personnes en situation de handicap demeure au cœur de nos pratiques, de nos réflexions et de nos actions.

Le présent bilan fait état de l'avancement des initiatives prévues au [*Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025*](#), dans un contexte organisationnel marqué par des transformations importantes et des priorités concurrentes.

Sur l'ensemble des initiatives prévues au *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025*, plus de **90 % ont été réalisées, entièrement ou partiellement**, ce qui démontre une avancée importante malgré certaines contraintes opérationnelles, technologiques ou systémiques.

Hydro-Québec a poursuivi ses efforts afin de maintenir un dialogue soutenu avec les parties prenantes, d'améliorer ses pratiques et de renforcer les conditions favorables à la participation sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'équipe consacrée à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (EDI), composée d'une gestionnaire et de conseillères et conseillers spécialisés — dont deux ressources affectées à temps plein au soutien des personnes en situation de handicap —, travaille en collaboration étroite avec de nombreuses équipes internes. Cette approche transversale permet de soutenir les différents secteurs d'Hydro-Québec dans leurs responsabilités respectives et de faire évoluer les pratiques de manière cohérente et durable.

En 2025, Hydro-Québec a poursuivi la mise en œuvre d'initiatives structurantes, axées autant sur l'accessibilité des services, des processus et des outils que sur l'accompagnement des personnes et des équipes. Ces initiatives s'inscrivent dans une vision à plus long terme, alignée sur les orientations stratégiques de l'entreprise et le *Plan d'action 2035 – Vers un Québec décarboné et prospère*, en réaffirmant que l'inclusion constitue un levier essentiel de performance collective et de responsabilité sociale.

Bilan du plan d'action 2025

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a amélioré la gestion des accommodements, sensibilisé le personnel de la fonction Ressources humaines aux biais inconscients et renforcé les activités d'auto-identification des personnes en situation de handicap. Des mécanismes de consignation des accommodements ont été mis en place, tandis que plusieurs initiatives de communication ciblées ont contribué à accroître la sensibilisation et la visibilité de ces enjeux.

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a réalisé un exercice de veille auprès de trois entreprises canadiennes du secteur de l'électricité afin de comparer les pratiques en matière d'accessibilité des services aux personnes en situation de handicap. Les résultats ont permis de trouver des pistes d'amélioration et d'alimenter des analyses complémentaires sur l'expérience client inclusive. Ces travaux ont mené à la définition de trois leviers concrets visant à renforcer l'accessibilité des services.

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a renforcé ses pratiques de dotation afin d'assurer une meilleure accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Une question sur les besoins d'accommodement a été intégrée au formulaire de candidature et une formation obligatoire sur les différentes situations de handicap a été offerte aux équipes Attraction de talents et Acquisition de talents, dépassant d'ailleurs la cible de participation établie. Des activités de sensibilisation aux biais inconscients ont également été menées auprès du personnel de la fonction Ressources humaines.

4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

Obstacle : Les personnes en situation de handicap sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés à accéder librement aux immeubles et aux installations.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a poursuivi l'amélioration de l'accessibilité de ses installations en recensant plus de 20 immeubles, lieux et installations accessibles aux personnes à mobilité réduite et en consolidant la documentation de ceux reconnus par Kéroul. Des activités de sensibilisation ont également été menées pour favoriser un accueil inclusif des visiteurs et visiteuses en situation de handicap. Par ailleurs, les principes de design inclusif ont été intégrés à plusieurs projets immobiliers grâce à la participation de membres du personnel en situation de handicap et à l'expertise de partenaires spécialisés.

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.

Mesures prises : En 2025, à la suite des évaluations de l'accessibilité, Hydro-Québec a poursuivi l'amélioration de ses services en apportant plusieurs corrections dans l'Espace client et à ses communications en déployant, entre autres, le sous-titrage pour 100 % des webdiffusions de la PDG. Ces travaux ont permis de prendre en charge une majorité des enjeux prioritaires ayant été signalés.

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a renforcé ses pratiques d'approvisionnement accessible en optimisant le processus d'acquisition de matériel adapté, ce qui a simplifié les démarches pour les personnes ayant besoin d'accommodements et amélioré leur expérience. L'entreprise a également intégré des mesures d'accessibilité dans ses processus contractuels.

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a poursuivi ses efforts pour favoriser la santé et la sécurité des personnes en situation de handicap. Plusieurs activités de sensibilisation et de communication ont été réalisées afin de promouvoir la santé psychologique, de faire connaître les ressources d'accompagnement disponibles et de renforcer la visibilité du réseau des pairs aidants et paires aidants. L'organisation a également mis en place un processus encadrant l'accueil des chiens d'assistance en milieu de travail et amélioré le suivi des accommodements. Sur le plan de la santé et de la sécurité, des outils d'information et des mécanismes de soutien ont été déployés pour les personnes ayant besoin d'aide (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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a poursuivi ses efforts de sensibilisation et de formation auprès des membres du personnel et des gestionnaires. Des outils pédagogiques, des ateliers et des communications ciblées ont permis d'accroître la connaissance des différentes réalités du handicap, y compris la neurodiversité, et de promouvoir les mesures d'accommodement offertes au personnel.

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.

Mesures prises : En 2025, Hydro-Québec a mis en valeur les initiatives soutenues par ses programmes de dons et commandites. L'organisation a recensé de nombreux organismes partenaires contribuant à l'accessibilité et à l'inclusion, puis a fait rayonner leurs réalisations auprès du personnel au moyen de communications ciblées.

Annexe

Sauf avis contraire, les échéanciers pour les initiatives sont au 31 décembre 2025.

1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination

Initiatives	Réalisées
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 en situation de handicap inscrit.	Oui, réalisée partiellement. L'initiative a permis la mise en place de mesures de consignment des accommodements dans la plateforme intégrée de la fonction Ressources humaines pour soutenir le suivi des besoins et l'intégration équitable des membres du personnel en situation de handicap. L'organisation demeure engagée à poursuivre le développement d'une solution structurée et durable pour la gestion de ces informations.
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 %.	Oui, réalisée partiellement. L'initiative a fait l'objet d'une vaste promotion auprès du personnel de la fonction Ressources humaines afin de le sensibiliser aux biais inconscients. Bien que le taux de visionnement soit demeuré sous la cible en raison de priorités organisationnelles et du caractère volontaire de la démarche, l'entreprise prévoit rendre cette formation obligatoire en 2026 afin de renforcer les pratiques de la fonction Ressources humaines équitables et inclusives.
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.	Oui. Hydro-Québec a réalisé trois communications ciblées afin de promouvoir l'auto-identification des personnes en situation de handicap auprès du personnel et du groupe d'affinité UniQ. Ces initiatives ont contribué à mieux faire connaître cette démarche volontaire et confidentielle, favorisant une meilleure compréhension de son importance pour soutenir des pratiques organisationnelles inclusives et un portrait plus représentatif de la main-d'œuvre.
1.4 ASSURER la coordination de l'acquisition de matériel adapté autant à l'interne qu'à l'externe.	Oui. La coordination de l'acquisition de matériel adapté est assurée en continu. Au besoin, la conseillère en éducation spécialisée détermine des fournisseurs de services spécialisés et recommande les solutions appropriées afin de mettre en place les adaptations requises, qu'il s'agisse d'accessibilité ou d'équipement de protection individuelle.

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. Hydro-Québec a consolidé une offre variée d’initiatives en EDI accessibles selon différents niveaux de connaissance et d’aisance. La section Sensibilisation et formations de la page intranet EDI regroupe des capsules d’autoformation, des fiches pratiques, des activités d’équipe et des conférences permettant au personnel de s’informer et de s’engager à son rythme.
1.6 FAIRE la promotion des pratiques telles la signature courriel inclusive, la sensibilisation à la diversité, la formation sur les biais inconscients, etc.	Oui. Hydro-Québec poursuit la promotion de pratiques favorisant des communications inclusives, notamment l’utilisation de la signature de courriel inclusive, la rédaction épïcène et la sensibilisation aux biais inconscients. Des guides, des gabarits et une capsule d’autoformation sur les biais inconscients sont offerts sur l’intranet pour outiller le personnel et encourager l’adoption de comportements inclusifs.
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.).	Oui. La section du site intranet destinée aux personnes en situation de handicap a été bonifiée pour centraliser des ressources, des outils, des fiches et des vidéos de sensibilisation. Ces contenus visent à soutenir à la fois les personnes concernées et leurs collègues, et à favoriser des milieux de travail plus accessibles et inclusifs pour différentes situations de handicap.

2. Accessibilité des services

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. Hydro-Québec a mené un sondage auprès de trois entreprises canadiennes du secteur de l'électricité afin de documenter les pratiques d'accessibilité à l'intention des personnes en situation de handicap. Les constats recueillis ont permis de déterminer différentes approches en matière de soutien aux clientèles vulnérables, de gestion des besoins particuliers et de collaboration avec les partenaires externes.
2.2 ÉTABLIR, à la suite des réponses obtenues, des initiatives qui pourraient favoriser l'accessibilité des services et planifier leur mise en place. Indicateur : réalisation de trois initiatives.	Oui. À la suite d'analyses comparatives et d'études de marché, Hydro-Québec a déterminé trois pistes d'amélioration pour renforcer l'accessibilité et l'inclusivité de ses services à la clientèle. L'organisation prévoit poursuivre sa réflexion afin d'évaluer les conditions de mise en œuvre de ces leviers dans une perspective d'amélioration continue de l'expérience client.
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.	Oui. En 2025, 94 factures en braille ou en gros caractères ont été fournies à la demande de clients et clientes.

3. Accessibilité du milieu de travail

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. La question sur le besoin d'accommodement a été intégrée au formulaire de candidature. Il est prévu de rendre cette question obligatoire en 2026.
3.2 ANALYSER la possibilité d'intégrer automatiquement les tests de santé au dossier de candidature des personnes en situation de handicap lorsque le poste ne comporte pas d'exigence médicale. Indicateur : un rapport d'analyse détaillé.	Non. La mesure n'a pas été réalisée en raison des limites des systèmes de données actuellement en place et d'un moratoire sur les modifications. L'initiative demeure pertinente et pourra être réévaluée lors de l'implantation du nouveau système.
3.3 OFFRIR aux équipes Attraction de talents et Acquisition de talents un atelier de sensibilisation à toutes les situations de handicap. Indicateur : taux de participation de 80 %.	Oui. Un atelier de sensibilisation a été offert à ces équipes. Il a porté sur les différentes situations de handicap ainsi que sur les mesures d'adaptation possibles en vue de favoriser un processus d'embauche équitable.
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 %.	Oui, réalisée partiellement. Durant l'année, des communications ont été diffusées dans de nombreuses tribunes auprès du personnel de la fonction Ressources humaines pour promouvoir cette capsule d'autoformation. Il est prévu de rendre la capsule obligatoire.
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.	Oui. La section Carrières du site Web d'Hydro-Québec est conforme à l'engagement de l'entreprise en matière d'accessibilité du Web ainsi qu'aux normes WCAG 2.2 (niveaux A et AA). Une assistance est également offerte aux personnes éprouvant des difficultés lors du dépôt de leur candidature en ligne.
3.6 COLLABORER avec les parties prenantes pour trouver des pistes d'amélioration continue dans la réaffectation du personnel qui présente des limitations.	Oui. L'équipe EDI collabore en continu, sur demande, avec les parties prenantes internes (Relations de travail, Acquisition de talents, etc.) afin d'établir des pistes d'amélioration dans la réaffectation du personnel présentant des limitations.

Initiatives	Réalisées
3.7 OFFRIR aux candidats et candidates les mesures d'adaptation requises aux différentes étapes de la présélection (tests psychométriques, entrevues, etc.).	Oui. La question sur le besoin d'accommodement est désormais posée par défaut à tous les candidats et candidates durant le processus de présélection. Les demandes demeurent peu fréquentes, mais Hydro-Québec met en place toutes les mesures d'adaptation requises , selon les besoins exprimés et dans la mesure du possible, afin d'assurer un processus équitable pour toutes et tous.
3.8 POURSUIVRE la collaboration avec l'organisme MentorHabilités.	Oui. Même si Hydro-Québec n'a pas été sollicitée par MentorHabilités en 2025, elle demeure disponible pour de futures collaborations.
3.9 POURSUIVRE la collaboration avec les organisations d'intégration au travail et les centres de réadaptation.	Oui. La collaboration avec des organisations d'intégration au travail et des centres de réadaptation s'est poursuivie .
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.	Oui. En 2025, des stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé de la part de la conseillère en éducation spécialisée.
3.11 SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER les équipes relativement à la nomination des personnes en situation de handicap.	Oui. Depuis 2022, le taux de nomination diversité (TND) est utilisé pour mesurer l'évolution de la représentation des groupes sous-représentés , y compris des personnes en situation de handicap. Des bilans et recommandations mensuels sont présentés aux directions, et l'équipe EDI accompagne les équipes et les gestionnaires afin de soutenir des pratiques de nomination équitables et inclusives.

4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

Initiatives	Réalisées
4.1 DRESSER un inventaire des immeubles, lieux et installations stratégiques accessibles aux personnes à mobilité réduite. Indicateur : identification et documentation d'au moins 20 immeubles, lieux ou installations.	Oui. Un inventaire des immeubles, lieux et installations stratégiques accessibles aux personnes à mobilité réduite a été réalisé.
4.2 RÉPERTORIER les immeubles, lieux ou installations où Hydro-Québec accueille le public et qui sont déjà accrédités par Kéroul. Indicateur : documentation de chaque mesure prise dans les immeubles, lieux ou installations où Hydro-Québec accueille le public.	Oui. Les immeubles, lieux et installations accessibles d'Hydro-Québec sont désormais répertoriés dans une plateforme publique centralisée, facilitant l'accès à l'information sur les mesures d'accessibilité offertes.
4.3 CONTINUER le processus d'accréditation Kéroul pour les immeubles, lieux ou installations où installations où Hydro-Québec accueille le public. Indicateur : accréditation d'au moins un immeuble, lieu ou installation supplémentaire.	Non. Aucun autre immeuble, lieu ou installation ouvert au public n'a reçu l'accréditation Kéroul, mais Hydro-Québec a maintenu et mis à jour les évaluations d'accessibilité de plusieurs d'entre eux, consolidant ainsi ses acquis en accessibilité universelle et préparant la poursuite de ses démarches d'accréditation.
4.4 PROMOUVOIR nos initiatives en matière d'EDI en vue d'améliorer l'accueil des personnes en situation de handicap. Indicateur : au moins une activité de sensibilisation.	Oui. L'équipe Accueil et visites a poursuivi la promotion des visites adaptées aux personnes en situation de handicap, notamment celles ayant un trouble du spectre de l'autisme.
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 : rapport faisant état de l'avancement annuel.	Oui. Dans le cadre de ses projets immobiliers, Hydro-Québec a intégré la rétroaction de personnes en situation de handicap et l'expertise de spécialistes en design inclusif afin d'améliorer l'accessibilité des aménagements. Ces démarches soutiennent l'intégration progressive des principes de design inclusif dans les projets de rénovation et de construction.
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.	Oui. Hydro-Québec a intégré du mobilier adapté et effectué les travaux requis dans plusieurs bâtiments afin d'offrir des environnements exempts d'obstacles, accessibles et sécuritaires, conformément aux recommandations de Kéroul.

5. Accessibilité de l'information et des documents

Initiatives	Réalisées
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 convivialité. Indicateur : audit avec au moins cinq personnes en situation de handicap.	Oui, réalisée partiellement. L'initiative a permis de réaliser des audits d'accessibilité et de corriger plusieurs anomalies critiques ou graves au sein de plateformes numériques destinées à la clientèle. Les améliorations restantes seront intégrées aux futures évolutions des outils, dans une perspective d'amélioration continue de l'accessibilité numérique.
5.2 ÉDUIQUER les parties prenantes grâce à la publication de sujets aidant à concevoir des contenus Web accessibles dans la nouvelle section consacrée à l'accessibilité numérique sur le site du système de design. Indicateur : au moins quatre sujets.	Oui, réalisée partiellement. La première page présentant les normes d'accessibilité numérique présente les normes et orientations d'Hydro-Québec en matière d'accessibilité des contenus Web, contribuant ainsi à sensibiliser et à outiller les parties prenantes internes. D'autres contenus ont été rédigés, mais leur diffusion a été reportée en raison du retard du lancement du site du système de design dans le nouveau système de gestion des contenus.
5.3 OFFRIR aux équipes Expérience numérique une formation sur l'accessibilité adaptée aux besoins numériques de l'entreprise. Indicateur : nombre de participants et participantes à la formation.	Non. La formation prévue n'a pas été offerte en raison d'autres priorités au sein des équipes Expérience numérique. Toutefois, une séance de sensibilisation à l'accessibilité a été tenue. Une dizaine de personnes de l'équipe responsable de la mise en place et du déploiement du nouveau système de gestion des contenus y ont participé.
5.4 NOMMER des responsables pour veiller à l'application des bonnes pratiques en matière d'accessibilité des contenus numériques et de la marque. Indicateur : au moins trois responsables.	Oui. Une personne responsable a été désignée dans chacune des équipes Expérience numérique afin de veiller à l'application des bonnes pratiques en matière d'accessibilité des contenus numériques et de la marque.
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 (<i>Web Content Accessibility Guidelines – WCAG</i>) 2.2.	Oui. L'accessibilité est prise en compte de façon systématique lors de la conception de tout nouveau composant destiné au système de design, conformément aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.2.
5.6 RENDRE ACCESSIBLE au personnel le sous-titrage lors des rencontres en webdiffusion de la PDG. Indicateur : un taux de sous-titrage de 100 % pour toutes les rencontres.	Oui. Le sous-titrage a été rendu accessible pour 100 % des rencontres en webdiffusions de la PDG grâce à une collaboration étroite avec l'équipe Approvisionnement. Celle-ci a assuré la mise en place technique et fonctionnelle des solutions de sous-titrage.

Initiatives	Réalisées
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'outil de performance énergétique (OPE) et le service de tarification dynamique. Indicateur : au moins trois ajustements.	Oui. Dans le contexte de l'amélioration continue de l'Espace client, une validation de l'accessibilité de l'OPE a permis de déceler et de prioriser les anomalies les plus importantes, dont plus de la moitié ont été corrigées ou prises en charge en 2025. Les corrections restantes seront faites en 2026.
5.8 RÉPONDRE aux demandes en collaboration avec l'équipe EDI et les partenaires externes.	Oui. Les demandes sont prises en charge de façon continue, en collaboration avec l'équipe EDI, les partenaires externes pertinents et les équipes du Centre de services, pour que soit assuré un traitement coordonné, efficace et adapté aux besoins.
5.9 ASSURER un service personnalisé à domicile pour répondre à des besoins particuliers.	Oui. Le suivi des demandes de service personnalisé à domicile s'est poursuivi.
5.10 RÉPERTORIER et HOMOLOGUER les logiciels les plus fréquemment utilisés par les personnes en situation de handicap afin d'accélérer leur intégration.	Oui. Une veille continue est effectuée pour que soient répertoriés, homologués et tenus à jour les logiciels et les outils d'adaptation les plus fréquemment utilisés par les personnes en situation de handicap. En 2025, plusieurs demandes ont notamment porté sur des logiciels d'aide technologique, dont la mise à jour et l'utilisation de ZoomText, des logiciels de reconnaissance vocale ainsi que des équipements ergonomiques et adaptés (souris, claviers, outils spécialisés).
5.11 EFFECTUER un suivi annuel des demandes provenant de personnes en situation de handicap afin d'améliorer l'offre de service en continu.	Oui. Un suivi des demandes provenant de personnes en situation de handicap est réalisé pour repérer les besoins émergents et améliorer l'offre de service en continu. Des discussions ont été amorcées avec le comité du groupe d'affinité des personnes en situation de handicap, UniQ, dans le but de mieux répondre aux besoins de la communauté. Cette démarche collaborative vise à renforcer l'écoute, la compréhension des réalités vécues et l'adaptation des services offerts.

6. Approvisionnement en biens et en services

Initiatives	Réalisées
6.1 AUGMENTER la part de nos approvisionnements responsables en appliquant le concept d'approvisionnement accessible. Indicateur : minimum de deux contrats d'approvisionnement.	Oui. Hydro-Québec a optimisé ses processus d'approvisionnement accessible en facilitant l'acquisition de matériel adapté et en intégrant des mesures favorisant l'accessibilité.
6.2 ASSURER la formation des employés et employées sur l'approvisionnement responsable.	Oui. En 2025, 97,9 % des membres du personnel concerné ont suivi au moins une de nos deux formations sur l'approvisionnement responsable.

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

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. Hydro-Québec a réalisé plusieurs activités de soutien en santé psychologique auprès des personnes en situation de handicap et de leurs alliés et alliées. Ces initiatives ont contribué à mieux faire connaître les services disponibles et à renforcer la sensibilisation à la santé psychologique au sein de cette communauté.
7.2 PRÉSENTER le réseau de soutien des pairs aidants et paires aidantes à la communauté des personnes en situation de handicap et solliciter leur participation. Indicateur : nombre de participants et participantes à la présentation.	Oui. Le groupe d'affinité UniQ a bénéficié de communications ciblées visant à faire connaître le réseau des pairs aidants et paires aidantes et à encourager l'engagement de ses membres. Ces initiatives ont contribué à accroître la visibilité des ressources de soutien disponibles auprès de la communauté des personnes en situation de handicap.
7.3 PROMOUVOIR la programmation d'activités de santé et de mieux-être.	Oui. En 2025, diverses activités de communication ont été déployées pour promouvoir la campagne de sensibilisation aux risques psychosociaux et la programmation des activités de santé et de mieux-être.
7.4 METTRE EN PLACE un processus de demande pour l'accueil d'un chien d'assistance en collaboration avec l'équipe EDI et d'autres partenaires internes. Indicateur : nombre de demandes reçues.	Oui. Un processus complet de demande pour l'accueil d'un chien d'assistance en milieu de travail a été élaboré.
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.	Oui, partiellement réalisée. L'initiative a permis de mettre en place des mesures de consignation des accommodements dans l'outil prévu à cet effet pour soutenir le suivi des besoins et l'intégration équitable du personnel concerné. Les travaux se poursuivent afin de trouver une solution durable répondant aux exigences technologiques, juridiques et de protection des renseignements personnels.
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.	Oui. Une fiche sur les comportements sécuritaires à adopter par les personnes ayant besoin d'aide (PABA) a été produite en collaboration avec les équipes concernées.

Initiatives	Réalisées
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.	Non réalisée à l'échéance. Les discussions prévues sur les mesures d'urgence n'ont pas pu être tenues selon l'échéance prévue mais elles le seront au début de l'année à venir.
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.	Oui. Une personne-ressource pour les questions touchant les PABA a été officiellement nommée, et ses coordonnées ont été publiées sur le site intranet des mesures d'urgence.

8. Sensibilisation, information et formation du personnel

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. Des articles publiés ont mis de l'avant une approche centrée sur la personne, en rappelant l'importance d'adopter des comportements bienveillants, inclusifs et adaptés aux réalités individuelles en milieu de travail. Ces contenus soulignent le rôle clé des gestionnaires dans la création d'environnements de travail sécuritaires, respectueux et favorables à la participation de toutes et de tous, notamment en tenant compte des besoins particuliers et des différentes situations vécues par le personnel.
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).	Oui. Des articles mettant en valeur les parcours, expériences et témoignages d'employés et d'employées ont été publiés dans les médias internes et lors d'événements comme la Semaine de l'inclusion. Ces publications ont privilégié une approche centrée sur la personne, en mettant de l'avant les réalités humaines, les gestes inclusifs et la contribution des individus au-delà des étiquettes ou des groupes d'appartenance.
8.3 SOULIGNER la Semaine nationale de l'accessibilité et la Semaine québécoise des personnes handicapées dans les médias internes de l'entreprise.	Oui. La Semaine nationale de l'accessibilité et la Semaine québécoise des personnes handicapées ont été soulignées dans les médias internes, notamment par la publication d'articles et par la diffusion de ressources et de fiches de sensibilisation. Ces communications ont permis de mettre en lumière les réalités des personnes en situation de handicap, de promouvoir l'accessibilité et de rappeler les ressources et initiatives disponibles au sein 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.	Oui. Des articles publiés dans les médias internes ont mis en valeur des initiatives internes. Les forces et les défis des personnes en situation de handicap ont aussi été soulignés, notamment par la diffusion de fiches de sensibilisation visant à faire comprendre leurs réalités. Des articles publiés dans les médias internes ont aussi fait la promotion des activités et de l'engagement du groupe d'affinité UniQ, en mettant en valeur son rôle, son action et les occasions de participation offertes au personnel.
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 trois fiches créées et publiées. Échéance : le 30 juin 2025.	Oui. Trois fiches de sensibilisation ont été produites et diffusées afin de favoriser une meilleure compréhension et une inclusion accrue des personnes en situation de handicap présentant des limitations physiques, visuelles et auditives.

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. Sept ateliers visant à démystifier les différentes formes de handicap, dont la neurodiversité, ont été organisés, dépassant ainsi l'indicateur, fixé à cinq. Ces ateliers ont contribué à renforcer la compréhension des réalités vécues par les personnes en situation de handicap et à soutenir la mise en place de pratiques plus inclusives au sein de l'organisation.
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 %.	Oui, réalisée partiellement. Durant l'année, des communications ont été diffusées dans de nombreuses tribunes auprès du personnel de la fonction Ressources humaines pour promouvoir cette capsule d'autoformation. Il est prévu de rendre la capsule obligatoire pour tous les employés et employées.
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'accommodement que ceux destinés aux nouveaux employés et employées. Indicateur : au moins trois communications.	Oui. Des communications ciblées ont été diffusées pour rappeler que le personnel vivant des limitations ou restrictions au cours de son parcours professionnel doit avoir accès aux mêmes services et mesures d'accommodement que les recrues.
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.	Non. L'évaluation de l'efficacité de l'accompagnement des employés et employées en situation de handicap n'a pas été réalisée.
8.10 SOUTENIR le groupe d'affinité UniQ dans sa mission et ses activités.	Oui. Une conseillère EDI accompagne le groupe d'affinité UniQ dans sa mission et l'organisation des activités. Ces démarches sont aussi soutenues par une conseillère en communication qui collabore à la diffusion et à la visibilité des activités. Des articles publiés dans le média interne ont permis de promouvoir les activités et l'engagement du groupe d'affinité UniQ, en mettant en valeur son rôle et les occasions de participation offertes au personnel. Ensemble, ces activités ont contribué à accroître la visibilité du groupe UniQ, à soutenir sa mobilisation et à encourager l'adhésion aux initiatives qu'il porte au sein de l'entreprise.

Initiatives	Réalisées
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.	Oui. La Semaine de l'inclusion a été coordonnée pour une sixième année de suite à l'échelle de l'organisation à titre de moment de mobilisation collectif, avec une programmation variée diffusée sur l'intranet EDI et dans le média interne. Parmi les initiatives phares, un jeu d'évasion collaboratif a favorisé la réflexion collective et l'engagement des équipes tout en valorisant la contribution des groupes d'affinité à la démarche d'inclusion. Également un panel et des témoignages.
8.12 CONSULTER le personnel en situation de handicap sur certains enjeux afin de bonifier ou d'ajuster les projets internes qui les touchent.	Oui. Le personnel en situation de handicap a été consulté de façon continue, notamment par l'entremise du groupe d'affinité UniQ, tant lors de l'élaboration du plan d'action que lors de la mise en œuvre des initiatives. Cette consultation a notamment porté sur la réfection de nouveaux bureaux et le test de certaines applications, pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité et d'inclusion.
8.13 ANIMER , dans les équipes, des ateliers sur l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi que sur les biais inconscients.	Oui. Au cours de l'année, les membres de l'équipe EDI ont animé une vingtaine d'interventions et d'ateliers internes portant sur des thèmes variés liés à l'EDI, notamment les accommodements en contexte de travail, <i>Naviguer la neurodiversité au travail : services et outils</i>, ainsi que des séances sur les réalités des peuples autochtones et notre stratégie de réconciliation. Ces ateliers ont permis de sensibiliser les équipes, de renforcer les compétences inclusives et de soutenir l'adoption de pratiques équitables au quotidien.
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.	Oui. Les membres de l'équipe EDI ont participé à une trentaine d'échanges, rencontres et événements externes consacrés aux meilleures pratiques en matière d'inclusion, notamment dans le cadre de panels et de discussions sectorielles portant sur les réalités des groupes sous-représentés et le développement de milieux inclusifs. Ces participations ont contribué à renforcer leur expertise, à nourrir les démarches internes et à assurer un arrimage constant avec les pratiques exemplaires observées dans le milieu.
8.15 FAIRE la promotion du sondage sur l'engagement des employées et employés qui présente l'indice d'inclusion.	Sans objet. La promotion du sondage n'a pas pu être effectuée puisqu'aucun sondage sur l'engagement du personnel n'a été déployé en 2025. Un nouveau sondage sera lancé en 2026 en vue notamment de déterminer l'indice d'inclusion auprès du personnel.

9. Collaboration avec la communauté

Initiatives en matière DE COMMANDITE	Réalisées
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.	Oui. Une liste des organismes soutenus dans le cadre des dons et commandites et qui mettent en place des initiatives favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap a été dressée. La majorité des organismes ont déclaré avoir mis en œuvre des mesures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.
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.	Oui. Les initiatives inspirantes soutenues par Hydro-Québec ont été mises en lumière auprès du personnel au moyen de deux communications.
9.3 ÉCHANGER avec l'équipe EDI sur les projets d'engagement social qui favorisent l'inclusion des personnes en situation de handicap.	Oui. L'équipe Dons et commandites a échangé régulièrement avec l'équipe EDI tout au long de l'année afin d'assurer un bon arrimage des projets, de discuter des meilleures pratiques et de déterminer des zones de collaboration favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Conclusion

À Hydro-Québec, l'humain demeure au cœur de nos priorités et guide l'évolution de nos pratiques. Le présent bilan témoigne de notre engagement soutenu à faire progresser l'accessibilité, l'équité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans un contexte de travail marqué par d'importantes transformations et des priorités concurrentes.

Les réalisations de 2025 reflètent une mobilisation collective et une approche transversale, tant en matière d'accessibilité des services, des milieux de travail, des immeubles et des technologies numériques que de sensibilisation et d'accompagnement du personnel. Elles ont permis d'obtenir des retombées concrètes pour les personnes directement concernées et de renforcer les pratiques inclusives à l'échelle de l'organisation.

La poursuite de nos efforts en 2026 visera à consolider les acquis, à compléter les initiatives partiellement réalisées et à renforcer les mécanismes de suivi, en cohérence avec nos orientations stratégiques. Hydro-Québec réaffirme ainsi sa volonté d'agir de manière structurée, responsable et durable afin de favoriser des environnements accessibles et inclusifs, dans lesquels chaque personne peut contribuer pleinement.

Car notre atout le plus précieux est notre personnel, et c'est en unissant nos énergies et en misant sur la diversité de nos talents qu'on change le courant de l'histoire.

Remerciements

Hydro-Québec tient à remercier l'ensemble des équipes ayant contribué à la mise en œuvre du *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025*. La mobilisation et la collaboration de nombreuses équipes ont été déterminantes : Talents et développement organisationnel (y compris l'équipe Équité, diversité et inclusion), Communications internes, intranet et audiovisuel, Marketing, image de marque et relations clientèle, Technologies numériques, Approvisionnement stratégique, Centre d'excellence en santé globale, Maintien des actifs, Accueil et visites, Dons et commandites et le groupe d'affinité UniQ. Leur engagement collectif, leur expertise et leur volonté d'agir de façon concertée ont permis de faire progresser concrètement l'accessibilité, l'équité et l'inclusion au sein de l'organisation.

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

Bilan des réalisations 2025 – Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2025
Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 3^e trimestre 2026
ISBN : 978-2-555-04792-1 (PDF v. fr.) 2^e édition, 2026
ISBN : 978-2-555-03882-0 (PDF v. fr.) 1^{re} édition, 2026
2026G386-2

