



Soumis à l'Office des personnes
handicapées du Québec

Août 2026

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



Table des matières

Hydro-Québec en bref	03
Enjeux et engagements prioritaires.....	06
Annexe : Précisions sur les engagements	08
1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination	08
2. Accessibilité des services	08
3. Accessibilité du milieu de travail.....	09
4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations	09
5. Accessibilité de l'information et des documents	10
6. Approvisionnement en biens et en services	10
7. Adaptation aux situations particulières (urgence, santé publique, sécurité civile).....	11
8. Sensibilisation, information et formation du personnel	11
9. Collaboration avec la communauté	11
Conclusion	12
Approbation et diffusion	13
Groupe de travail responsable de l'élaboration du plan d'action.....	14

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 de source 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 de 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

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

Deux conseillères en EDI affectées aux activités ayant trait aux personnes en situation de handicap

Une conseillère veille à l'adoption de pratiques inclusives pour les personnes en situation de handicap et une conseillère en éducation spécialisée offre un accompagnement aux employés et employées, aux équipes et aux gestionnaires pour faciliter l'intégration et le maintien en emploi.

Un groupe d'affinité

L'un des groupes d'affinité d'Hydro-Québec, la communauté UniQ, offre un espace de réflexion et organise des activités relatives à l'inclusion au sein de l'organisation. L'équipe EDI soutient ce groupe d'affinité dans la réalisation de sa mission.

Enjeux et engagements prioritaires

Structuré selon les neuf piliers de l'Office des personnes en situation de handicap du Québec (OPHQ), le présent plan d'action reflète l'engagement d'Hydro-Québec à favoriser l'accessibilité et la pleine participation des personnes en situation de handicap.

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.

Engagement : Analyser la faisabilité d'un comptoir de service et d'un formulaire d'approvisionnement facilitant la mise en place des mesures d'accommodement requises.

2. Accessibilité des services

Obstacle : Les services à la clientèle pourraient ne pas répondre adéquatement aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Engagements : Amorcer et coordonner des réflexions avec les parties prenantes afin d'améliorer l'accessibilité des services et évaluer des pistes d'amélioration de l'expérience client.

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.

Engagements : Améliorer l'accessibilité du milieu de travail pour les personnes en situation de handicap, notamment par l'adaptation des processus d'embauche, l'amélioration des mesures d'accommodement, la réduction des biais inconscients et l'accompagnement des équipes.

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.

Engagements : Améliorer l'accessibilité des immeubles, des lieux et des installations d'Hydro-Québec en intégrant les principes de conception universelle, en mettant en œuvre des mesures favorisant l'accès sans obstacle et en faisant connaître les bâtiments accessibles.

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.

Engagements : Renforcer l'accessibilité de l'information, des documents et des contenus numériques en appliquant les normes et les bonnes pratiques d'accessibilité, en développant les compétences des équipes et en mettant en place des mécanismes de gouvernance favorisant leur intégration durable.

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.

Engagement : Intégrer des critères d'accessibilité et de conception inclusive aux processus d'approvisionnement afin de mieux prendre en compte les besoins des personnes en situation de handicap lors de l'acquisition de biens et de services.

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.

Engagement : Intégrer les besoins des personnes en situation de handicap dans la planification et la révision des mesures d'urgence, de santé publique et de sécurité civile, notamment par des initiatives de sensibilisation et de collaboration avec les parties prenantes concernées.

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.

Engagement : Renforcer les mesures de sensibilisation, d'information, de formation et d'accompagnement auprès du personnel afin d'améliorer la compréhension de la diversité des réalités vécues par les personnes en situation de handicap.

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.

Engagements : Collaborer avec des partenaires communautaires et promouvoir les initiatives inclusives soutenues par Hydro-Québec afin de faire connaître les réalités des personnes en situation de handicap et de favoriser l'adoption de pratiques accessibles et inclusives.

Annexe : Précisions sur les engagements

Les initiatives sont élaborées et mises en œuvre par différentes équipes au sein de l'organisation. La date cible de réalisation de ces initiatives est fixée au 31 décembre 2026.

1. Promotion visant à prévenir les situations de discrimination

Initiatives	Indicateurs
1.1 ANALYSER la faisabilité d'un comptoir de services concernant les mesures d'accessibilité.	Collaboration avec au moins cinq parties prenantes.
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.	Formulaire testé auprès d'au moins cinq personnes.

2. Accessibilité des services

Initiatives	Indicateurs
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.	Plan d'action proposé pour une des trois pistes.
2.2 COORDONNER une réflexion d'entreprise pour évaluer la consommation énergétique des personnes en situation de handicap et les services rendus par Hydro-Québec.	Réalisation de trois rencontres.
2.3 RECOMMANDER des moyens concrets permettant de recueillir les commentaires des personnes handicapées sur les obstacles à l'accessibilité des services d'Hydro-Québec.	Deux moyens déterminés avec un plan de mise à l'essai.

3. Accessibilité du milieu de travail

Initiatives	Indicateurs
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.	Taux de visionnement d'au moins 90 %.
3.2 ANALYSER la faisabilité d'intégrer des questions complémentaires au dossier de candidature pour répondre au besoin d'accommodement et d'accompagnement au cours du processus d'embauche.	Données suffisantes pour la prise de décision.
3.3 ÉVALUER le programme de stage d'été pour étudiantes et étudiants en situation de handicap.	Formule proposée.
3.4 SENSIBILISER, ÉVALUER et ACCOMPAGNER les équipes relativement à l'identification des personnes en situation de handicap.	Nombre de nouveaux membres du personnel dont les informations sur les accommodements ont été inscrites dans le dossier d'employé.

4. Accessibilité des immeubles, des lieux et des installations

Initiatives	Indicateurs
4.1 PROPOSER une stratégie pour diffuser et faire connaître le répertoire des bâtiments accessibles.	Stratégie de communication proposée.
4.2 ANALYSER la mise en œuvre d'une norme d'accessibilité particulière pour les bâtiments en copropriété.	Dépôt des coûts financiers et humains associés à l'adoption de la norme.
4.3 FAIRE INTERVENIR une entreprise en design inclusif dans le cadre de la réfection de nos installations.	Obtention d'un rapport de recommandations pour deux installations.
4.4 FAIRE CONNAÎTRE les immeubles, lieux et installations qui ont été accrédités par une entreprise spécialisée en accessibilité.	Publication diffusée dans les réseaux sociaux d'Hydro-Québec
4.5 OFFRIR aux guides une formation portant sur les pratiques inclusives.	Formation faite.

5. Accessibilité de l'information et des documents

Initiatives	Indicateurs
5.1 OPTIMISER l'utilisation de l'outil de performance énergétique (OPE) et le service de tarification dynamique dans l'Espace client.	Au moins deux anomalies corrigées.
5.2 ÉDUIQUER les parties prenantes grâce à la publication de messages sur des sujets aidant à concevoir des sites Web accessibles.	Diffusion des contenus sur le site Web et deux communications pour les promouvoir.
5.3 PRÉSENTER aux équipes Expérience numérique les bases de l'accessibilité numérique et offrir des formations adaptées aux besoins numériques par profil d'emploi.	Bases de l'accessibilité présentées à l'ensemble du personnel de ces équipes, formation de base donnée aux conseillers et conseillères et formation technique donnée aux développeurs et développeuses.
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.	Tests de convivialité réalisés auprès de personnes en situation de handicap, si les résultats de l'audit sont positifs.
5.5 METTRE SUR PIED un comité d'accessibilité pour les équipes Expérience numérique afin de veiller à l'application des normes et des bonnes pratiques en matière d'accessibilité.	Canal Teams créé et au moins six rencontres tenues.
5.6 RÉALISER une rencontre avec le groupe d'affinité UniQ pour avoir plus d'information sur les défis posés par les technologies de l'information.	Au moins une rencontre réalisée.

6. Approvisionnement en biens et en services

Initiatives	Indicateurs
6.1 AUGMENTER la part de nos approvisionnements responsables en appliquant le concept d'approvisionnement accessible.	Au moins deux contrats d'approvisionnement établis.

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

Initiatives	Indicateurs
7.1 PROMOUVOIR les semaines thématiques et les activités du calendrier santé auprès du groupe d'affinité UniQ.	Au moins trois activités promues.
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.	Séance tenue.
7.3 CONCEVOIR et ANIMER la conférence « La santé mentale au féminin : gérer nos limites au travail ».	Conférence donnée.
7.4 SOUMETTRE une stratégie de communication afin de faire connaître les services personnalisés, dont l'évaluation des besoins et du milieu des PABA.	Stratégie de communication présentée.
7.5 COLLABORER avec une entreprise spécialisée en accessibilité pour réviser des plans de mesures d'urgence dans le cadre de la réfection des bâtiments.	Plan de mesures d'urgence révisé pour au moins un bâtiment.

8. Sensibilisation, information et formation du personnel

Initiatives	Indicateurs
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 des événements de communication externe.	Avis obtenu des conseillères et conseillers spécialisés quant à la faisabilité de ce service pour différents types d'événement.
8.2 ÉVALUER l'impact de l'accompagnement par la conseillère en éducation spécialisée sur l'expérience vécue par l'employé ou l'employée.	Sondage sur la perception de l'accompagnement mené auprès des employées et employés. Au moins 75 % des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement indiquent un impact positif sur leur expérience.
8.3 FAIRE CONNAÎTRE la procédure actuelle concernant les chiens d'assistance en milieu de travail.	Plan de communication rédigé.
8.4 AUGMENTER le taux de participation des personnes en situation de handicap au sondage sur l'expérience des employés et employées.	Augmentation de 10 % du taux de participation.

9. Collaboration avec la communauté

Initiatives	Indicateurs
9.1 PROMOUVOIR les initiatives en matière d'inclusivité en faisant connaître les projets soutenus au moyen de nos partenariats et de nos commandites.	Activité de promotion additionnelle réalisée par les équipes de communication.

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.



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.

Dans ce 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 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 équipes relèvent des groupes suivants* :

- Affaires corporatives
- Exploitation et infrastructures
- Marketing, image de marque et relations 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 Mme 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

1500, boul. Robert-Bourassa

Montréal (Québec) H3A 3S7

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, 3^e trimestre 2026
ISBN : 978-2-555-04791-4 (PDF v. fr.) 2^e édition, 2026
ISBN : 978-2-555-03883-7 (PDF v. fr.) 1^{re} édition, 2026
2026G386-1

