

Thème <b>Nos ressources humaines</b>	En vigueur le <b>19 avril 2013</b>
---	---------------------------------------

**Adoption**

N <sup>o</sup> de la résolution <b>HA-67/2013</b>	Date <b>19 avril 2013</b>	Secrétaire générale <b>Marie-José Nadeau</b> <i>Original signé et conservé</i>
--	------------------------------	---

**1. Introduction**

La présente politique constitue l'engagement d'Hydro-Québec envers ses employés actuels et futurs. Hydro-Québec évolue dans un environnement de travail basé sur le respect de la personne. Il est caractérisé par un leadership et une capacité organisationnelle solides, qui tiennent compte des réalités des unités de l'entreprise et qui permettent à chacun des employés de développer et de maintenir ses compétences, de s'engager et de contribuer à l'atteinte des résultats d'affaires de l'entreprise.

En contrepartie, Hydro-Québec attend de son personnel qu'il maintienne des relations au travail respectueuses des personnes et qu'il apporte une contribution axée sur l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

**2. Principes généraux**

La compétence, l'engagement, les conditions et relations du travail, la performance, la santé et la sécurité de ses employés sont des facteurs essentiels de la réussite de la mission d'Hydro-Québec. En conséquence, l'engagement d'Hydro-Québec envers son personnel est :

**compétences**

de maintenir et de faire évoluer les compétences nécessaires à l'atteinte de ses objectifs, c'est-à-dire :

- d'attirer, de recruter, d'intégrer et de retenir un personnel diversifié et compétent qui adhère à ses valeurs et qui est motivé à contribuer au succès de l'entreprise ;
- de procurer à son personnel les opportunités et les stratégies de développement les mieux adaptées pour assurer en tout temps un haut niveau de compétence, d'expertise et de leadership ;
- de préparer la relève et d'assurer la pérennité du savoir-faire ;
- d'assurer une représentation équitable, au sein de l'organisation, des femmes, des autochtones, des minorités visibles et ethniques et des personnes handicapées.

Le personnel, pour sa part, assume la responsabilité de son développement et participe au maintien du savoir-faire au sein de l'entreprise.

**engagement**

de favoriser l'engagement de son personnel, à savoir :

- de communiquer régulièrement la vision, les orientations, les attentes et les réalisations, avec transparence, de façon cohérente et claire, ceci dans un environnement propice aux échanges et à la circulation de l'information tout en préservant la confidentialité des informations stratégiques ;
- d'intéresser celui-ci à l'entreprise en créant un environnement organisationnel dynamique, qui tient compte des personnes, où la performance individuelle, celle de l'équipe et celle de l'entreprise dans son ensemble sont encouragées et reconnues et où chacun se responsabilise et développe son autonomie ;
- de soutenir la performance en développant un climat de confiance et d'ouverture dans lequel chaque personne fait preuve d'innovation et de créativité, s'épanouit et est reconnue pour mettre à contribution son plein potentiel ;
- de considérer l'apport de chacun en écoutant celui-ci afin de connaître ses attentes, ses préoccupations et d'améliorer sa satisfaction ;
- d'encourager la collaboration en valorisant la contribution de celui-ci au développement de l'entreprise ;
- de fournir les outils à son travail afin de lui permettre de contribuer à la réussite de l'entreprise.

Le personnel, pour sa part, a l'obligation de s'engager à l'atteinte des objectifs de son unité.

**conditions de travail**

d'offrir des conditions de travail adaptées à l'environnement social et commercial de l'entreprise, à savoir :

- d'accorder à son personnel des conditions de travail concurrentielles, équitables, conformes aux principes directeurs de rémunération préconisés par l'entreprise et qui permettent l'amélioration de l'organisation du travail, la flexibilité, l'efficacité tout en reconnaissant les besoins du personnel quant à leur qualité de vie ;
- de lui garantir des rapports équitables et un climat de travail sain, libre de discrimination, de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement où chacun développe et maintient des relations basées sur le respect, est traité avec dignité et a ainsi la possibilité de participer pleinement à la réalisation de la vision de l'entreprise ;
- de poursuivre et de développer avec les syndicats, les associations d'employés et les retraités, des relations basées sur le respect mutuel, la transparence, l'échange d'information et la recherche de solutions adaptées aux besoins des parties, et de respecter les engagements convenus ;

Le personnel, pour sa part, doit agir avec intégrité, loyauté et diligence envers l'entreprise tout en respectant les personnes et le milieu. Il doit respecter les règles d'éthique, protéger l'information confidentielle et traiter avec équité et courtoisie les clients, fournisseurs et partenaires.

**performance**

de viser l'excellence dans l'ensemble de ses activités :

- en poursuivant le développement de la culture d'affaires axée sur les résultats et la rentabilité, où chacun comprend son rôle et la contribution attendue dans la mise en œuvre du plan d'affaires de son unité et des orientations stratégiques de l'entreprise ;
- en gérant la performance et la présence au travail de son personnel.

Le personnel, pour sa part, a l'obligation d'être présent au travail et de contribuer, par la qualité et la quantité de son travail, à la réalisation du plan d'affaires de son unité.

**santé et sécurité**

d'être proactif en matière de santé et de sécurité, notamment :

- en offrant à son personnel un milieu de travail sain et sécuritaire et de prendre les mesures nécessaires afin qu'il effectue des tâches qui ne mettent pas en danger sa santé physique, mentale, sa sécurité et celle des autres et du public ;
- en mettant en place des moyens adéquats pour éliminer les dangers, réduire et contrôler les risques et de s'assurer que le personnel a l'information et la formation en santé et en sécurité pertinentes à son travail ;
- en s'assurant que ses installations, équipements et procédés ainsi que ses activités opérationnelles sont conformes aux Lois, règlements et encadrements en vigueur.

Le personnel, pour sa part, se doit de contribuer pleinement à assurer et à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire :

- en appliquant les méthodes de travail et les règles de sécurité spécifiques à son domaine d'activité ;
- en adoptant des comportements sécuritaires de manière à protéger sa santé, sa sécurité, celles des autres et du public ;
- en participant activement aux activités de prévention, d'information et de formation en santé et en sécurité ;
- en signalant toute situation pouvant présenter un risque à sa santé, sa sécurité, celle des autres et du public.

### **3. Reddition de comptes**

**imputabilité**

Chaque gestionnaire est responsable de faire appliquer les principes généraux contenus dans la présente politique et d'en rendre compte dans sa ligne hiérarchique.

**exception**

Toute dérogation à l'application d'un ou de plusieurs principes contenus dans la présente politique devra être signalée à la vice-présidence – Ressources humaines.

**préoccupation**

Relativement à une préoccupation spécifique, le Conseil d'administration ou le président-directeur général peuvent, en tout temps, demander une reddition de comptes sur l'application de certains principes généraux contenus dans la présente politique.

**mesure**

Le vice-président – Ressources humaines doit faire un suivi annuel au président-directeur général ainsi qu'au Conseil d'administration sur l'application des principes généraux contenus dans la présente politique.