

Le 12 décembre 2016

**Stella Leney, Ad. E.**  
Directrice principale – Environnement  
et affaires corporatives  
20<sup>e</sup> étage  
75 boulevard René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec) H2Z 1A4



**N/Référence : C-5432**

**Objet : Demande en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1) (ci-après Loi sur l'accès)**

Madame,

Nous donnons suite à votre lettre du 17 novembre 2016, reçue à nos bureaux le 21 novembre 2016, dans laquelle vous nous demandez des informations sur le nombre de plaintes pour harcèlement psychologique de la part d'employés d'Hydro-Québec, depuis l'application de la *Loi sur les normes du travail* pour le volet harcèlement psychologique, pour la période de 2003 à 2016. Vous souhaitez également connaître les actions qui ont été prises en lien avec les plaintes jugées recevables.

Tout d'abord, précisons qu'Hydro-Québec s'est dotée d'un Code de conduite et d'une politique « Nos ressources humaines » qui prônent un climat de travail basé sur le respect de la personne. Dans ce cadre, l'entreprise a mis en place une procédure de traitement des plaintes de discrimination et de harcèlement.

En réponse à votre demande, vous trouverez ci-après un tableau qui présente le nombre de plaintes reçues pour harcèlement psychologique, celles jugées non recevables, celles qui sont recevables, de même que les plaintes qui se sont avérées fondées, pour les années 2008 à 2015. Nous ne détenons pas de statistiques pour les années 2003 à 2007. Nous invoquons à cet égard l'article 1 de la Loi sur l'accès dont vous trouverez copie en annexe.

Plaintes pour harcèlement psychologique								
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Plaintes reçues	34	32	41	37	50	36	44	53
Plaintes non recevables	23	11	19	26	34	16	38	46
Plaintes recevables	11	21	22	11	16	20	6	7
Plaintes fondées	6	6	4	3	7	4	2	0

En ce qui concerne le processus de traitement de la plainte, le Service d'information et de traitement des plaintes reçoit les signalements et offre des conseils afin de prévenir et de faire cesser les situations inappropriées en milieu de travail. Lorsqu'une plainte est reçue, un conseiller en étudie sa recevabilité.

Cette étude ne consiste pas à se demander si la plainte est fondée, mais si elle est recevable à première vue, c'est-à-dire que les faits allégués, le contexte organisationnel et la preuve partielle soumise présentent une apparence suffisante de discrimination ou du harcèlement pour qu'il soit justifié de poursuivre vers une enquête complète.

L'enquête est un processus administratif interne mené par un tiers impartial qui consiste à tenir des entrevues et à faire les recherches nécessaires pour recueillir la preuve documentaire et testimoniale au sujet des faits allégués et de leur contexte. Par la suite, l'enquêteur doit qualifier la preuve pour déterminer si elle est prépondérante et si, en fait et en droit, elle correspond à de la discrimination ou du harcèlement tels qu'ils sont définis par la *Loi sur les normes du travail*, la jurisprudence et les politiques de l'entreprise. Au terme de cette enquête, un plan d'action est proposé.

Si vous croyez ne pas avoir obtenu satisfaction ou si le délai prescrit n'est pas respecté, vous aurez droit de recours devant la Commission d'accès à l'information, conformément à l'article 135 de la Loi sur l'accès. Vous trouverez en annexe une note explicative sur l'exercice de ce recours.

Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents  
et de la protection des renseignements personnels,



Stella Leney

p. j.