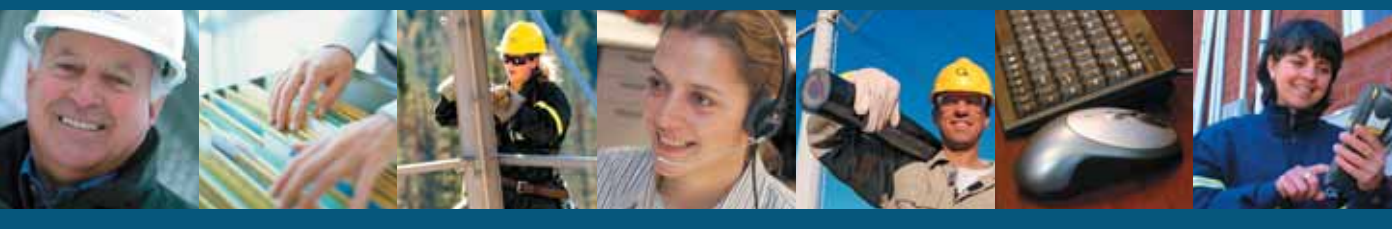
Hydro Québec

Code de conduite



Nos valeurs, notre responsabilité

Table des matières

Des valeurs partagées → 2
Introduction → 3
Agir avec intégrité → 5
- Conflits d'intérêts → 5
- Apparence de conflit d'intérêts → 6
- Propriété intellectuelle → 7
- Relations familiales et amoureuses entre membres du personnel → 7
- Activités professionnelles externes → 8
- Acceptation de dons, d'invitations, de cadeaux ou d'avantages → 8
- Rigueur au travail → 9
- Copie de logiciels d'Hydro-Québec → 9

Agir avec loyauté et diligence → 10
- Opinions personnelles → 11
- Convictions sociales, religieuses, politiques ou autres → 11
- Activités personnelles comme membre d'un organisme ou d'une entreprise → 12
- Utilisation des biens et des ressources informatiques d'Hydro-Québec à des fins personnelles → 12
- Responsabilités à l'égard de la sécurité des installations → 13
- Devoir de loyauté après la cessation d'emploi → 13

Respecter les personnes et le milieu → 14
- Harcèlement → 15
- Affichage de matériel à caractère sexuel, sexiste ou racial → 15
- Santé et sécurité → 15
- Protection de l'environnement → 16

Protéger l'information confidentielle → 17
- Devoir de confidentialité absolue → 18
- Traitement de l'information confidentielle → 18
- Relations avec les médias → 19
- Respect de la confidentialité de l'information → 19
- Devoir de confidentialité après la cessation d'emploi → 19

Traiter avec équité et courtoisie nos clients, fournisseurs et partenaires → 20
- Objectifs de rendement et objectifs de courtoisie → 21
- Honnêteté et transparence dans nos pratiques d'affaires → 21

Autres codes de conduite → 22
Conclusion → 24

Le présent Code n'a pas pour objet de remplacer les principes d'éthique que nous avons adoptés en 1988. Il vise plutôt à faciliter leur mise en application.

Code de conduite

Nos valeurs, notre responsabilité

Des valeurs partagées

Hydro-Québec contribue à la croissance et à l'enrichissement de la société québécoise par le maintien d'une importante participation à l'essor économique du Québec. À titre d'entreprise de service public, Hydro-Québec doit faire preuve d'une probité exemplaire, ce qui n'est possible qu'avec l'appui constant de son personnel. La réputation de l'entreprise est un actif précieux, et les attentes de la clientèle en matière d'honnêteté et de transparence sont très élevées. Loyauté, intégrité, respect, discrétion et équité sont des valeurs fondamentales qui reflètent l'engagement d'Hydro-Québec à l'égard de sa clientèle et de la collectivité dans son ensemble.

Au cœur de la qualité du service et de la croissance

Hydro-Québec occupe une place de premier plan sur la scène québécoise. Cela tient à la fois au caractère essentiel du service qu'elle fournit, à l'ampleur de son réseau et au rôle important qu'elle joue dans le développement économique du Québec. La Société évolue dans un contexte réglementaire et est soumise à des enjeux sociaux, économiques et technologiques qui se renouvellent sans cesse. Les employées et employés étant les principaux artisans de la qualité du service et de la croissance rentable d'Hydro-Québec, celle-ci compte sur chacune et chacun d'entre nous pour maintenir la confiance de sa clientèle et ainsi renforcer l'image de marque de l'entreprise.

Un engagement à respecter les principes d'éthique

Notre conscience individuelle et professionnelle nous guide généralement en matière d'éthique. Cependant, nous devons parfois faire face à des situations plus complexes. Le présent *Code de conduite* a pour but de nous aider à déterminer quelle attitude il convient d'adopter dans l'exercice de nos fonctions. À titre d'employées et d'employés d'Hydro-Québec, nous devons prendre connaissance de ce code et mettre en pratique les principes d'éthique dont il découle. Appliquons-le à tout ce que nous faisons et à chaque décision que nous prenons, dans le respect de nos valeurs.

Le président-directeur général,

Thierry Vandal

Introduction

Une responsabilité individuelle

Hydro-Québec et son personnel doivent exercer leurs fonctions conformément aux lois, aux règlements et aux encadrements de l'entreprise, dont le mandat et le cadre de fonctionnement sont définis par la *Loi sur Hydro-Québec*. La Société est également assujettie à plusieurs autres lois et règlements et adopte régulièrement divers encadrements à des fins de gestion interne. Il appartient à chacune et chacun d'entre nous de prendre connaissance de ces encadrements et de les intégrer à nos activités de manière à permettre à l'entreprise de remplir adéquatement son mandat.

Nous nous devons d'être honnêtes et responsables. Dans une entreprise de service public, la conduite de chaque personne doit être irréprochable, au-dessus de tout soupçon. L'illégalité, que ce soit la fraude, l'acceptation de pots-de-vin ou le vol de biens, de temps ou d'énergie, n'est en aucun cas acceptable et sera sanctionnée.

La seule bonne foi ne nous met pas nécessairement à l'abri d'une erreur dont les conséquences pourraient être nuisibles pour nous et pour Hydro-Québec. L'apparence de conflit d'intérêts, par exemple, peut suffire à semer le doute dans l'opinion publique et ainsi ternir l'image de l'entreprise.

Le *Code de conduite* ne peut traiter de toutes les situations susceptibles de se présenter et laisse à chacune et chacun d'entre nous le soin de faire preuve de bon jugement. Il devrait toutefois nous aider à accomplir notre tâche avec intégrité et loyauté, dans le respect de nos valeurs.

Un guide facile à consulter

Le présent Code vise à faciliter la compréhension des principes d'éthique énoncés dans la politique *Notre régie d'entreprise*, qui a été approuvée par le Conseil d'administration. Il tient lieu de code d'éthique et de déontologie pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le Code décrit des situations concrètes et réaffirme nos valeurs fondamentales. Il comporte cinq chapitres, tous construits de la même façon : le thème du chapitre est tout d'abord défini, puis développé à l'aide d'une série de questions et réponses qui expliquent la position de l'entreprise.

Les cinq thèmes abordés sont les suivants :

- agir avec intégrité ;
- agir avec loyauté et diligence ;
- respecter les personnes et le milieu ;
- protéger l'information confidentielle ;
- traiter avec équité et courtoisie nos clients, fournisseurs et partenaires.

À qui s'adresse le *Code de conduite*

Destiné à l'ensemble du personnel permanent, temporaire et occasionnel, le *Code de conduite* est remis à chaque personne nouvellement embauchée. Au-delà des responsabilités officielles dévolues à la secrétaire générale ainsi qu'à l'ensemble des gestionnaires de l'entreprise, il appartient aux employées et employés de veiller au respect des règles d'éthique en toutes circonstances. Le *Code de conduite* concerne donc l'ensemble du personnel, car nous devons toutes et tous, à divers degrés, préserver la réputation d'Hydro-Québec. Quels que soient notre domaine d'activité et notre niveau hiérarchique, nous devons agir conformément aux valeurs prescrites et faire preuve de discernement afin de maintenir la confiance que la clientèle nous témoigne.

La prédominance du Code

Les principes d'éthique énoncés dans la politique *Notre régie d'entreprise* ainsi que le présent *Code de conduite* ont préséance sur toute politique, directive ou autre encadrement de l'entreprise.

Agir avec intégrité

À titre d'employées et d'employés d'Hydro-Québec, nous devons adopter une conduite irréprochable quant à la gestion des biens qui nous sont confiés. Les principes d'éthique vont au-delà de l'application des encadrements d'une entreprise et font appel à la culture interne de même qu'au sens naturel de la justice. En l'absence de règles ou dans les situations non couvertes par les encadrements internes, Hydro-Québec s'attend à ce que nous respections les règles générales de saine administration. La transparence doit caractériser tous nos gestes.

Agir avec intégrité, c'est, par exemple :

- → éviter tout conflit d'intérêts et toute apparence de conflit d'intérêts ;
- → gérer les dossiers avec rigueur et tenir les registres de façon à ce qu'ils reflètent la réalité ;
- → faire preuve de transparence en toutes circonstances ;
- → respecter les biens et les ressources d'Hydro-Québec de manière à assurer leur intégrité ;
- → ne pas utiliser les biens et les ressources d'Hydro-Québec à des fins personnelles non autorisées ou illégales.

Manquer d'intégrité, c'est, par exemple :

- → participer en connaissance de cause à toute réduction de prix, à toute négociation ou à tout paiement non autorisé ;
- → effectuer des dépenses inappropriées ou exagérées ou produire de fausses déclarations de dépenses ;
- → utiliser le nom d'Hydro-Québec pour promouvoir des activités commerciales personnelles ;
- → faire preuve de malhonnêteté dans l'exécution de notre travail ;
- → chercher à profiter, à des fins personnelles ou au détriment de l'entreprise, de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de notre travail ;
- → faire usage d'une information privilégiée obtenue dans le cadre de notre travail, par exemple, réaliser une opération sur des titres lorsqu'on dispose d'une information privilégiée sur ces titres ou communiquer une telle information privilégiée, en contravention à la *Loi sur les valeurs mobilières.*

Quand sommes-nous en conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts existe lorsque nous sommes placés dans une situation où nous risquons de favoriser nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers au détriment de ceux d'Hydro-Québec.

Nous devons donc éviter de nous trouver dans une situation où nos intérêts personnels et ceux de notre conjoint, d'un membre de notre famille ou d'un partenaire d'affaires pourraient entrer en conflit réel ou apparent avec les intérêts d'Hydro-Québec. De tels conflits pourraient nous amener à favoriser nos propres intérêts dans certaines situations, alors que ceux d'Hydro-Québec doivent toujours prévaloir.

Par exemple, une employée ou un employé qui détient des intérêts dans une entreprise (société ou personne) offrant des services ou des biens à Hydro-Québec est considéré comme étant en conflit d'intérêts, sauf si les intérêts en question (actions cotées en Bourse, par exemple) peuvent être acquis sans restriction par le grand public.

Nous ne devons pas nous trouver en conflit d'intérêts réel ou apparent, et ce, peu importe l'honnêteté de nos intentions.

Un conflit d'intérêts ne concerne pas exclusivement des opérations financières ou des avantages économiques. Il peut aussi prendre diverses formes : influencer une décision liée à un processus de dotation, par exemple, ou encore accorder un traitement de faveur à des personnes physiques ou morales. Ainsi, nous devons éviter d'avoir des intérêts, des activités ou des influences externes qui pourraient compromettre l'exercice de notre indépendance dans toute prise de décision ou toute initiative au sein de l'entreprise.

Il est impossible de trouver une solution pour chaque situation pouvant donner lieu à un conflit réel, apparent ou potentiel. Quelques exemples types figurent à la fin du présent document.

Si nous estimons qu'il y a ou qu'il semble y avoir un conflit d'intérêts, nous devons en discuter avec notre supérieure ou supérieur hiérarchique. Des mesures seront prises pour tenter de régler la situation de bonne foi. Le facteur le plus important en matière de conflit d'intérêts demeure la transparence.

Quand y a-t-il apparence de conflit d'intérêts ?

Il y a apparence de conflit d'intérêts lorsque, même en l'absence de conflit réel, une situation donne à croire qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts.

Ainsi, lorsqu'une personne relativement bien informée pourrait conclure que notre capacité à accomplir une tâche ou une fonction a été ou pourrait être influencée par nos intérêts personnels ou ceux de notre conjoint, d'un membre de notre famille, d'un ami ou d'un partenaire d'affaires, il y a apparence de conflit d'intérêts.

Les gestionnaires doivent refuser toute transaction qui est de nature à laisser planer une apparence de conflit d'intérêts et s'assurer que le processus d'attribution est respecté et transparent pour toute transaction ou tout contrat.

Pour sa part, l'employée ou l'employé doit aviser sa supérieure ou son supérieur hiérarchique lorsqu'un proche parent possède des intérêts dans une entreprise qui propose des services ou des biens à Hydro-Québec. Si, de par ses fonctions, l'employée ou l'employé est susceptible de jouer un rôle dans la prise de décision ou d'influencer les décisions concernant les transactions avec cette entreprise, Hydro-Québec considère qu'il y a apparence de conflit d'intérêts. Dans de tels cas, elle prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation ou refuse de faire affaire avec l'entreprise en question.

Par contre, Hydro-Québec peut accepter de conclure une transaction avec une entreprise dans laquelle un proche parent d'une employée ou d'un employé détient des intérêts s'il est possible de démontrer qu'elle ou qu'il n'est pas en mesure de jouer un rôle dans la prise de décision concernant la transaction, ni d'influencer la décision.

L'employée ou l'employé doit refuser toute fonction à l'extérieur de l'entreprise (employé, consultant, administrateur, représentant d'un organisme à but non lucratif, porte-parole, etc.) qui est de nature à laisser planer une apparence de conflit d'intérêts.

Dans tous les cas, l'employée ou l'employé doit faire part de la situation à sa supérieure ou son supérieur hiérarchique qui, en cas de doute, doit en référer aux responsables de l'interprétation des principes d'éthique à Hydro-Québec.

Sommes-nous propriétaires des travaux réalisés dans l'exercice de nos fonctions ?

Les travaux, produits, œuvres ou inventions réalisés durant les heures de travail sont la propriété d'Hydro-Québec. Il en est de même pour ceux qui sont réalisés en dehors des heures de travail et résultant des activités menées par l'employée ou l'employé dans l'exercice de ses fonctions actuelles ou antérieures au sein de l'entreprise.

Qu'en est-il des relations familiales et amoureuses entre membres du personnel dont le rapport hiérarchique est direct ?

Le fait de superviser un proche parent ou une personne avec laquelle nous entretenons une relation amoureuse engendre inévitablement une apparence de conflit d'intérêts. En effet, il va à l'encontre des bonnes pratiques commerciales que des personnes dont le rapport hiérarchique est direct aient de tels liens.

Les processus d'embauche, de promotion et d'évaluation du rendement doivent se dérouler de façon objective et équitable. Même si nous faisons preuve d'une grande impartialité à cet égard, la relation personnelle sera toujours perçue négativement. Nous devons faire part de la situation à notre supérieure ou supérieur hiérarchique de premier niveau ou de niveau plus élevé, qui prendra les mesures nécessaires dans les circonstances.

Peut-on participer à des activités professionnelles externes ?

La participation à des activités externes – un deuxième emploi, par exemple – n'est pas encouragée et n'est tolérée que dans la mesure où celles-ci ne sont pas susceptibles de créer un conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent. Une situation qui donne à croire qu'une employée ou un employé aurait tiré parti de son statut pour rendre plus lucrative une activité professionnelle exercée à l'extérieur pourrait avoir un effet négatif sur la crédibilité et la réputation de la Société et de la personne concernée. Les activités philanthropiques ne sont toutefois pas visées.

Si notre participation à une activité suscite un conflit d'intérêts, l'entreprise peut exiger des modifications à l'activité ou encore que nous y mettions fin. Nous pouvons cependant occuper un emploi à l'extérieur ou gérer une entreprise dans la mesure où nous ne risquons pas de nous trouver en conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent avec les activités d'Hydro-Québec.

Des exemples types de conflits d'intérêts figurent à la fin du présent document.

Un deuxième emploi ne doit pas empiéter sur notre travail à Hydro-Québec ni nous empêcher de nous acquitter correctement de nos tâches. De plus, les biens d'Hydro-Québec (tels que les photocopieurs, les ordinateurs, Internet, le courriel, le papier à lettres, etc.) ne doivent en aucun cas être utilisés à ces fins.

Dans tous les cas, il est suggéré de faire part de la situation à sa supérieure ou son supérieur hiérarchique.

Est-ce contraire à l'éthique d'accepter des dons, des invitations ou des cadeaux, ou de profiter d'avantages offerts par des tiers ?

Tout bien, faveur, service, avantage, invitation ou cadeau doit être considéré comme une source potentielle de conflit d'intérêts. Pour qu'ils soient acceptés ou offerts, les dons doivent être modestes en valeur et conformes aux règles de courtoisie reconnues. Ils ne doivent pas être perçus comme des moyens d'influencer des décisions d'affaires, mais plutôt comme des marques d'appréciation, d'hospitalité ou de respect du protocole.

Les invitations, cadeaux, dons et avantages doivent donc constituer des échanges courants dans le cadre des relations commerciales. Les cadeaux et dons en espèces doivent être refusés, quel que soit le contexte.

Notre décision de profiter ou non de tels avantages devrait s'appuyer notamment sur les critères suivants :

→ le cadeau, l'invitation ou le don serait considéré comme habituel dans les circonstances, selon les pratiques commerciales généralement acceptées ;

- le cadeau, l'invitation ou le don n'a pas pour but de créer une obligation et est peu fréquent.

Chaque cas doit être évalué individuellement. Nous devons faire preuve de jugement en nous posant des questions clés qui peuvent aider à clarifier l'intention du donateur, l'influence du don sur nos actions et la perception d'autrui.

- Sommes-nous en mesure, par nos fonctions, d'influencer toute décision d'Hydro-Québec concernant l'entreprise ou l'organisme visés ?
- Quelle est la raison à l'appui de ce cadeau ou de cette marque d'hospitalité ?
- Notre intégrité et notre objectivité seraient-elles compromises ou perçues comme telles par suite de l'acceptation d'un cadeau ou de notre présence à un événement donné ?
- Quelle est notre relation actuelle avec l'entreprise ou l'organisme en question ? Quelle a été cette relation dans le passé et quelle sera-t-elle dans le futur ?
- Quelle serait la réaction de personnes de l'extérieur ou de nos collègues s'ils étaient informés de ces avantages gratuits ?

En cas de doute sur l'intention visée, il est recommandé de prendre conseil auprès de sa supérieure ou son supérieur hiérarchique. S'il est impossible de dissiper le doute, il vaut mieux refuser poliment.

En quoi la rigueur au travail est-elle aussi un des aspects de l'intégrité ?

Afin de livrer à sa clientèle un produit de qualité, Hydro-Québec compte sur nous pour effectuer un travail rigoureux. C'est donc faire preuve d'intégrité que de tenir des dossiers en ordre et de consigner l'information traitée avec exactitude et justesse, sans complaisance pour qui que ce soit. En ce sens, modifier le compte d'un client dans le but d'en tirer un avantage pour nous-mêmes ou pour une connaissance constitue un geste frauduleux, contraire au principe d'intégrité.

Est-il contraire au principe d'intégrité de copier un logiciel d'Hydro-Québec ?

Oui. Tous les logiciels achetés par Hydro-Québec sont protégés par les lois régissant la propriété intellectuelle, et il est illégal de les copier, que ce soit pour en faire le commerce ou pour notre propre usage. Inversement, il n'est pas permis d'utiliser à Hydro-Québec un logiciel acheté pour nos besoins personnels et de le reproduire en totalité ou en partie.

Agir avec loyauté et diligence

La crédibilité d'Hydro-Québec repose en grande partie sur sa réputation auprès de son personnel, de sa clientèle, de ses fournisseurs et autres partenaires. Deux obligations découlent du contrat de travail qui nous lie à l'entreprise : l'obligation de loyauté et l'obligation de diligence. C'est pourquoi Hydro-Québec s'attend à un comportement loyal et diligent de la part de chacune et chacun d'entre nous, dans tous nos gestes et dans toutes les circonstances.

Agir avec loyauté, c'est, par exemple :

- exercer nos fonctions en toute bonne foi en ayant à cœur de défendre les intérêts d'Hydro-Québec, notre employeur ;
- faire preuve de conscience professionnelle dans l'exercice de nos fonctions ;
- contribuer à renforcer l'image de marque de l'entreprise en étant courtois et polis avec la clientèle.

Agir avec diligence, c'est, par exemple :

- fournir un travail rigoureux et de qualité ;
- respecter les consignes et les horaires de travail ;
- respecter les biens de l'entreprise, conduire les véhicules d'Hydro-Québec avec prudence et utiliser les équipements de façon appropriée au regard des tâches à effectuer ;
- ne pas nous absenter sans motif valable ;
- adopter une tenue vestimentaire appropriée aux tâches à exécuter.

En somme, être loyal et diligent, c'est adopter des comportements qui favorisent la fierté et le respect envers l'entreprise et qui contribuent à renforcer son image de marque.

Manquer de loyauté, c'est, par exemple :

- causer du tort à notre employeur par des actions ou des propos qui pourraient ternir son image ;
- avoir un comportement susceptible de nuire aux relations entre Hydro-Québec et sa clientèle, ses fournisseurs et autres partenaires ;
- agir à titre personnel comme membre d'un organisme ou d'une entreprise, si de telles activités nous empêchent de nous acquitter correctement de nos fonctions ;
- divulguer sans autorisation, à des fins autres que celles du travail, des renseignements obtenus dans l'exercice de nos fonctions ;
- abuser de la confiance de l'entreprise.

Manquer à son devoir de diligence, c'est, par exemple :

- faire preuve d'insubordination, refuser de rendre des comptes ;

- nous présenter au travail dans un état qui ne nous permet pas de bien nous acquitter de nos tâches, par exemple, sous l'effet de l'alcool ou de drogues ;
- faire preuve de négligence à l'égard des biens de l'entreprise et risquer ainsi de provoquer leur détérioration.

De telles conduites mettent en péril le lien de confiance qui doit exister entre notre employeur et nous.

Est-ce déloyal d'émettre publiquement des opinions personnelles sur l'entreprise ?

Exprimer nos opinions personnelles est un droit que nous pouvons exercer en tout temps et en tout lieu.

Il est cependant déloyal :

- d'émettre des opinions ayant pour effet de discréditer l'entreprise ;
- d'émettre des opinions ou de divulguer des renseignements susceptibles de nuire aux activités commerciales de l'entreprise ;
- d'exprimer sans autorisation quelque opinion que ce soit au nom d'Hydro-Québec.

Est-ce déloyal de promouvoir nos convictions sociales, religieuses, politiques ou autres ?

Non. Notre employeur respecte notre droit à la pleine liberté d'expression, de réunion pacifique et d'association à des fins légitimes : nous avons toutes et tous droit à nos convictions personnelles.

Il est toutefois déloyal de laisser croire qu'Hydro-Québec souscrit à celles-ci ou les endosse. Nous ne pouvons impliquer l'entreprise dans une position partisane ni tirer parti de nos fonctions pour appuyer nos opinions.

Par ailleurs, Hydro-Québec reconnaît que nous pouvons participer aux activités extraprofessionnelles de notre choix, qu'elles soient de nature culturelle, sportive, communautaire, religieuse, politique ou autre, dans la mesure où cette participation ne remet pas en cause notre devoir de loyauté. Par contre, nous ne pouvons exprimer quelque opinion que ce soit au nom d'Hydro-Québec ni tirer parti de notre statut pour imposer nos convictions à nos collègues ou les influencer à cet égard.

L'entreprise ne tolère pas non plus que nous utilisions ses services, biens, équipements et installations pour des activités d'organisation, de recrutement ou de publicité, ou pour quelque autre activité similaire à caractère politique. Ces activités ne peuvent s'exercer qu'en dehors des lieux et des heures de travail.

Est-ce déloyal d'agir à titre personnel comme membre d'un organisme ou d'une entreprise ?

Non, pour autant que ces activités ne nous empêchent pas de nous acquitter correctement de nos fonctions et ne laissent pas planer une apparence de conflit d'intérêts.

Est-ce déloyal d'utiliser les biens d'Hydro-Québec à des fins personnelles ?

Oui. Il est contraire au principe de loyauté :

→ d'utiliser les lieux de travail pour s'adonner à des activités commerciales personnelles, telles que la vente de produits ou de services ;

→ d'utiliser les biens d'Hydro-Québec (outils, matériels, équipements, véhicules et locaux), les services de collègues ou des heures rémunérées à des fins autres que l'exercice de nos fonctions, par exemple, pour des activités d'organisation, de recrutement, de publicité ou toute autre activité personnelle.

Pouvons-nous utiliser les ressources informatiques de l'entreprise à des fins personnelles ?

Hydro-Québec nous fournit l'accès à ses ressources (l'intranet, le courrier électronique, Internet, les réseaux informatiques, les disques durs, etc.) aux fins de la recherche et du partage de données liées aux activités de l'entreprise. Nous devons faire usage de notre droit d'accès à ces outils de travail avec le même discernement dont nous faisons preuve quand nous nous servons des téléphones, des télécopieurs et des photocopieurs appartenant à Hydro-Québec.

L'utilisation des ressources informatiques sur les lieux de travail ne doit jamais nuire au fonctionnement du réseau informatique ou à l'image de l'entreprise, ni viser des motifs immoraux ou illégaux.

Il est ainsi contraire au principe de loyauté :

→ d'utiliser l'accès à ces ressources informatiques à des fins autres que l'exercice de nos fonctions pendant les heures de travail ;

→ de visualiser, de télécharger, de copier, de partager ou de transmettre des images ou des fichiers à caractère pornographique, diffamatoire, offensant, harcelant, haineux, violent, menaçant, raciste ou sexiste, ou dont le contenu contrevient à l'une des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) ou de toute autre loi du Québec ;

→ d'utiliser le courriel pour faire des envois massifs de pétitions ou de messages visant des causes humanitaires. Les envois massifs ou successifs de courriels (chaînes de lettres de chance, de guérison ou de fortune, alertes de virus, offres commerciales,

canulars, etc.) contribuent également à engorger le système de courrier électronique et les réseaux de l'entreprise. Nous devons donc nous abstenir de les retransmettre et les supprimer.

Cependant, il est toléré par l'entreprise d'utiliser le téléphone, le télécopieur, l'ordinateur, le courrier électronique, l'intranet et Internet à des fins personnelles, à condition d'en faire un usage raisonnable et approprié.

Les gestionnaires de l'entreprise peuvent soumettre une demande d'enquête à la direction – Sécurité industrielle ou à la Vérification générale relativement à un manquement ayant entraîné des pertes de temps ou à un mauvais usage des ressources informatiques. Toute utilisation inappropriée de ces ressources à des fins personnelles constitue un manque de loyauté et peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Les responsables des Ressources humaines peuvent alors conseiller les gestionnaires à cet effet.

Quelles sont nos responsabilités à l'égard de la sécurité des installations d'Hydro-Québec ?

Hydro-Québec est tenue de sécuriser ses installations et de sensibiliser le public aux risques qui y sont inhérents, qu'il s'agisse d'une centrale, d'un barrage, d'un poste, d'un réservoir, d'un entrepôt ou de tout autre site dont l'accès est limité.

Nous avons toutes et tous un rôle primordial à jouer afin d'assurer notre propre sécurité, celle du public et celle des actifs de l'entreprise. Nous devons appliquer à cette fin les mesures mises de l'avant en matière de sécurisation des installations d'Hydro-Québec.

Nous sommes aussi responsables de l'usage que nous faisons de notre carte d'accès aux bâtiments et ne devons pas la prêter à une autre personne. Tout laisser-aller en matière de sécurité des installations est inacceptable et ne sera pas toléré. Si les mesures ou les exigences qui nous sont imposées semblent parfois compliquer nos déplacements ou notre travail, il faut néanmoins les respecter. La sécurité occupe une place importante dans les préoccupations des responsables de l'exploitation des installations. Il doit en être de même pour l'ensemble du personnel, qui doit tenir compte en tout temps de la sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

Sommes-nous tenus au devoir de loyauté après avoir quitté l'entreprise ?

Oui. L'obligation de loyauté survit pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat de travail et survit en tout temps lorsqu'elle concerne la réputation et la vie privée d'autrui.

Respecter les personnes et le milieu

Hydro-Québec entend accomplir sa mission dans le respect des droits et libertés de la personne ; elle entend également respecter le milieu dans lequel elle évolue. Elle s'engage à entretenir des rapports équitables avec son personnel et à lui garantir un climat de travail sain, exempt de discrimination, de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement, où les relations sont basées sur le respect et la dignité.

Hydro-Québec ne tolère donc aucune forme de discrimination, de harcèlement ni de violence entre collègues ou envers des tiers, qu'elle soit verbale, physique, psychologique ou économique. L'entreprise a émis des principes clairs et implanté une procédure pour le traitement des plaintes à ce sujet.

Respecter les personnes et le milieu, c'est, par exemple :

- traiter chacune et chacun de façon équitable tout en tenant compte de nos différences ;
- maintenir un milieu de travail favorisant la collaboration, l'entraide et le respect mutuel, donc exempt de discrimination, de harcèlement et de violence ;
- discuter des idées et non des personnes ;
- éliminer toute forme de stéréotypes liés au sexe, à la race ou à l'origine ethnique des communications verbales, écrites, électroniques et audiovisuelles ;
- protéger notre santé et notre sécurité ainsi que celles des autres ;
- adopter des comportements qui protègent notre environnement pour les générations actuelles et futures.

Manquer de respect, c'est, par exemple :

- causer du tort à une personne ou à un groupe de personnes par des propos ou des actions qui visent à les dénigrer ou à les discréditer aux yeux des autres ;
- importuner une personne par des propos menaçants ou injurieux ;
- faire preuve d'abus de pouvoir, par exemple, en utilisant notre position d'autorité ou notre statut pour contraindre quelqu'un par des menaces ;
- traiter une personne d'une façon injuste et inéquitable pour les motifs suivants, qui sont énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, le fait d'être coupable ou de s'avouer coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si la personne en a obtenu le pardon ;

- harceler une personne par des paroles ou par des actes non désirés et offensants à caractère sexiste, sexuel ou racial portant atteinte à sa dignité ;
- faire notre travail sans tenir compte des encadrements de l'entreprise en matière d'environnement.

Est-ce que flirter au travail constitue une forme de harcèlement ?

Dans le cas de flirts, il y a consentement et réciprocité. Dans le cas d'une situation de harcèlement, par contre, il n'y a pas consentement de la part de la personne sollicitée ; la relation se traduit donc par de l'intimidation, de la tension et de l'inconfort chez la personne qui subit les pressions. Aucune forme de harcèlement n'est acceptée à Hydro-Québec.

En vertu de nos droits et libertés, est-ce que nous pouvons diffuser ou afficher ce que nous voulons au travail, sans restriction ?

Non. Hydro-Québec ne tolère aucun objet, illustration, document écrit ou audiovisuel à caractère sexuel, sexiste ou racial, ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe de personnes. D'ailleurs, Hydro-Québec a l'obligation de prendre les mesures appropriées en vue de protéger la dignité de son personnel.

Nous conduire au travail dans le respect de la santé et de la sécurité, qu'est-ce que cela signifie ?

Les équipements, installations et services liés à la fourniture d'électricité, par leur nature même, comportent des risques potentiels tant sur les lieux de travail que pour le public. Chacune et chacun d'entre nous doit donc adopter un comportement responsable à l'égard de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et du public. C'est dire que nous devons :

- appliquer les méthodes de travail et les règles de sécurité spécifiques à notre domaine d'activité ;
- adopter un comportement approprié pour protéger notre santé et notre sécurité ainsi que celles de nos collègues et du public ;
- participer activement aux activités de prévention, d'information et de formation en santé et sécurité ;
- signaler toute situation pouvant présenter un risque pour notre santé et notre sécurité ou pour celles de nos collègues et du public.

Ce sont là des façons de nous respecter nous-mêmes et de respecter les autres.

Pour sa part, l'entreprise se donne tous les outils nécessaires à une saine gestion des risques et s'engage envers son personnel à être proactive en matière de santé et sécurité. Elle veille notamment à :

- nous offrir un milieu de travail sain et sécuritaire et à prendre les mesures nécessaires afin que nous puissions effectuer des tâches qui ne mettent pas en danger notre santé physique et mentale, notre sécurité ou celles de nos collègues et du public ;
- mettre en œuvre des moyens adéquats pour éliminer les dangers et pour réduire et contrôler les risques inhérents à nos fonctions ;
- nous fournir l'information pertinente en matière de santé et sécurité au travail et nous donner la formation appropriée ;
- s'assurer que ses installations, ses équipements, ses procédés et ses activités opérationnelles soient conformes aux lois, aux règlements et aux encadrements en vigueur.

Dans notre comportement personnel au travail, comment pouvons-nous protéger l'environnement ?

Notre contribution personnelle varie évidemment en fonction de nos tâches. Nous devons participer activement aux programmes environnementaux que l'entreprise met en place ainsi qu'à tous les efforts de protection et de mise en valeur associés à notre travail. Par exemple, de petits gestes quotidiens comme éviter le gaspillage et réduire les quantités de fournitures utilisées peuvent faire une grande différence. En optant pour une attitude de vigilance, nous pouvons protéger l'environnement tout en contribuant à renforcer l'image de l'entreprise.

Protéger l'information confidentielle

Hydro-Québec considère les données et les systèmes d'information qu'elle détient comme des actifs stratégiques. Nous devons donc veiller, dans l'exercice de nos fonctions, à gérer et à protéger efficacement l'information selon sa nature, ses caractéristiques et sa valeur, peu importe sa forme (électronique, écrite ou autre).

Dans une entreprise de la taille d'Hydro-Québec, des millions de données sont colligées, analysées, conservées et diffusées sous diverses formes et sur divers supports. Ces données ont une importance primordiale. D'une part, elles sont essentielles à la prise de décision liée à la gestion de l'entreprise. L'efficacité et le rendement sont donc tributaires de leur exactitude. D'autre part, c'est par le truchement de cette information qu'Hydro-Québec et son personnel peuvent rendre compte de leurs activités.

L'information est donc une ressource précieuse que nous devons protéger et gérer au même titre que les autres biens d'Hydro-Québec. Nous devons assurer la gestion, la conservation et l'archivage de l'information imprimée et électronique selon les exigences légales et autres encadrements internes applicables. La *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* précise ce qui est à caractère public et ce qui est confidentiel.

Qu'elle soit vraie ou fausse, l'information divulguée sans autorisation peut être très préjudiciable à l'image des personnes qu'elle concerne. Protéger la confidentialité de l'information, c'est donc respecter l'entreprise et son personnel de même que ses clients, fournisseurs et partenaires.

Rappelons que nous ne devrions jamais divulguer à des tiers de l'information concernant un client, un fournisseur ou un partenaire sans obtenir le consentement de celui-ci, sauf dans le cas où la loi nous y oblige. C'est une condition essentielle au maintien de la relation de confiance que l'entreprise a établie avec lui.

Assurer la confidentialité de l'information, c'est, par exemple :

- → faire preuve d'une extrême discrétion à l'égard des renseignements obtenus dans le cadre de notre travail, tout particulièrement ceux qui sont considérés comme « confidentiels » ;
- → protéger les renseignements personnels concernant les employées et employés d'Hydro-Québec, nos clients, nos fournisseurs et autres partenaires ;
- → tenir secret tout renseignement concernant l'achat et la vente de biens ou toute transaction de valeurs mobilières avant que ces renseignements soient rendus publics.

Manquer au devoir de confidentialité, c'est, par exemple :

- se servir, à des fins autres que celles du travail, de renseignements appartenant à Hydro-Québec et obtenus dans l'exercice de nos fonctions ;
- dévoiler des renseignements concernant le personnel d'Hydro-Québec, ses clients, ses fournisseurs ou autres partenaires sans leur consentement, ou en contravention des lois existantes ;
- divulguer des renseignements pouvant porter préjudice à Hydro-Québec, nuire à ses intérêts ou ternir sa réputation ;
- divulguer des renseignements confidentiels concernant, notamment, les projets de transactions commerciales et d'investissement d'Hydro-Québec.

À l'égard de quel type d'information avons-nous un devoir de confidentialité absolue ?

L'information qui doit demeurer confidentielle est celle que la loi définit comme telle ou qu'Hydro-Québec choisit de traiter comme telle. Nous avons le devoir de confidentialité absolue notamment dans les cas suivants :

- les renseignements industriels, financiers, commerciaux, techniques ou scientifiques appartenant à l'entreprise et dont la divulgation pourrait lui porter préjudice ;
- les renseignements industriels, financiers, commerciaux, scientifiques, techniques ou syndicaux fournis par un tiers et habituellement traités de façon confidentielle par ce tiers, sauf s'il consent à leur divulgation ;
- les renseignements personnels, sauf si les personnes directement concernées consentent à leur divulgation ;
- les renseignements dont la communication pourrait nuire au déroulement d'une enquête, d'une poursuite judiciaire ou d'une négociation.

Concrètement, quelles sont les façons de traiter l'information de manière confidentielle ?

La discrétion peut s'exprimer de bien des façons :

- ranger notre bureau de telle sorte qu'aucun document confidentiel n'y soit visible ou même accessible, tout particulièrement à la fin de la journée ;
- indiquer clairement à nos interlocuteurs la nature confidentielle des documents et courriels, le cas échéant ;
- protéger les documents confidentiels en les conservant sous clé ;
- chiffrer toute information confidentielle se trouvant sur un support informatique ;
- sécuriser notre ordinateur portable ;
- chiffrer nos courriels internes et externes à caractère confidentiel ;

- détruire à l'aide d'une déchiqueteuse tout document confidentiel qui n'est plus requis ;
- faire preuve de vigilance en matière de technologies de l'information : protéger l'accès aux systèmes d'information (code d'usager, mot de passe, etc.) ainsi que nos fichiers, détruire toute information stratégique lorsqu'elle n'est plus requise, etc.
- prendre les moyens nécessaires pour protéger les systèmes informatiques de l'entreprise et les logiciels associés contre toute menace potentielle en s'assurant de respecter les encadrements internes en la matière ;
- porter une attention particulière au moment de la transmission de renseignements confidentiels par télécopieur ou par courrier électronique. Entre autres mesures, il est recommandé d'indiquer clairement le caractère confidentiel d'un document télécopié et d'aviser la ou le destinataire du moment de l'envoi ;
- avoir de la retenue durant les conversations téléphoniques faites dans le but de communiquer des renseignements à l'usage exclusif d'une personne ;
- faire attention de ne pas divulguer de l'information confidentielle au cours de conversations avec des collègues, amis ou parents.

Quand pouvons-nous nous exprimer au nom de l'entreprise auprès des médias ?

Quand nous sommes spécifiquement autorisés à le faire. Sinon, nous devons transmettre les demandes d'information aux responsables des communications.

En cas de doute, comment nous assurer de respecter la confidentialité de l'information ?

Voici trois suggestions de conduite possible :

- transmettre les demandes d'information aux responsables de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ;*
- opter pour la discrétion et la prudence ;
- demander l'avis de sa ou son gestionnaire.

Sommes-nous tenus au secret même après avoir quitté Hydro-Québec ?

Oui. Même après la cessation d'emploi, nous devons préserver la confidentialité des renseignements obtenus dans l'exercice de nos fonctions à Hydro-Québec. Cette obligation survit pendant un délai raisonnable après la cessation du contrat de travail et survit en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie privée d'autrui.

Traiter avec équité et courtoisie nos clients, fournisseurs et partenaires

Hydro-Québec occupe une place prépondérante dans l'économie québécoise en raison de l'étendue géographique de ses activités, de l'ampleur de son pouvoir d'achat et de la nature essentielle du service qu'elle fournit. C'est en grande partie grâce à la courtoisie et à la diligence de son personnel qu'elle jouit d'une bonne réputation auprès de sa clientèle. Voilà pourquoi il nous faut cultiver de bonnes relations avec les clients, fournisseurs et autres partenaires de l'entreprise. Cela impose à chacune et chacun d'entre nous la responsabilité, en tant que représentant de l'entreprise, de maintenir le lien de confiance qu'elle a établi avec eux.

Traiter avec équité et courtoisie les clients, fournisseurs et partenaires, c'est, par exemple :

- → faire preuve en tout temps de courtoisie, de diligence, de rigueur et de professionnalisme ;
- → cultiver de bonnes relations avec les clients, fournisseurs et partenaires de l'entreprise ;
- → considérer nos clients comme notre raison d'être et faire en sorte que leur satisfaction demeure notre priorité ;
- → considérer nos fournisseurs et partenaires comme des alliés essentiels ;
- → respecter les biens d'autrui ;
- → traiter les clients, fournisseurs et partenaires avec équité ;
- → nous identifier et fournir le nom de notre supérieure ou supérieur si un client ou un fournisseur nous en fait la demande ;
- → prendre la peine de répondre aux questions et de diriger les personnes vers les bonnes ressources.

Manquer de courtoisie, c'est, par exemple :

- → avoir un comportement grossier envers autrui ;
- → faire preuve d'impatience, par exemple, refuser de répéter une explication ou raccrocher brusquement pendant une conversation téléphonique ;
- → nous exprimer de façon inappropriée, par exemple, tutoyer un client ou employer des jurons.

Est-ce possible de concilier nos objectifs de rendement et nos objectifs de courtoisie ?

Oui. Il nous arrive souvent d'être bousculés par le temps, mais le travail bien fait nous permet souvent de gagner du temps. Nos structures sont complexes, et nos interlocuteurs peuvent avoir du mal à s'y retrouver. C'est notre rôle de les orienter le mieux possible.

De fait, il existe des façons polies de répondre à une personne en colère ou impatiente. Nous devons d'abord tempérer son émotion en lui manifestant de l'empathie, puis l'inviter à collaborer avec nous en vue de trouver une solution satisfaisante.

Pourquoi sommes-nous tenus d'être honnêtes et transparents dans nos pratiques d'affaires ?

Parce que nous devons éviter en toutes circonstances d'adopter des pratiques pouvant éventuellement constituer une source d'embarras. C'est pourquoi nous devons fournir des renseignements clairs, concrets, pertinents et exacts à nos interlocuteurs afin de ne pas les induire en erreur. Cela est particulièrement important en ce qui a trait à nos fournisseurs : nous insistons pour que tous reçoivent un traitement équitable et pour qu'Hydro-Québec obtienne les meilleures conditions possible sur le marché.

Autres codes de conduite

Certaines unités administratives se sont dotées de codes spécifiques pour répondre aux besoins propres à leur secteur d'activité. Ces codes sont complémentaires au présent document et n'ont pas pour but de le remplacer.

Code de conduite du Transporteur

Approuvé par la Régie de l'énergie, ce document vise à prévenir toute forme de traitement préférentiel et d'interfinancement en faveur des entités affiliées du Transporteur, tout en intégrant les règles liées à la séparation fonctionnelle des unités administratives réalisant les activités marchandes.

Code d'éthique sur la gestion des appels d'offres

Entériné par la Régie de l'énergie, ce document garantit l'équité de la procédure d'appel d'offres du Distributeur pour tous les fournisseurs d'électricité. Un registre des manquements et des mesures correctives est tenu à jour et déposé auprès de la Régie une fois l'an.

Règles d'éthique spécifiques aux opérations financières d'Hydro-Québec

Ce document vise à assurer le traitement confidentiel des renseignements financiers et précise les règles de l'entreprise au regard des opérations de financement et de trésorerie ainsi que des opérations de la Caisse de retraite.

Rencontres et avantages reçus des fournisseurs de biens ou de services d'Hydro-Québec Équipement et SEBJ

Ce document vise à assurer l'indépendance du personnel à l'égard des fournisseurs afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts.

Ligne de conduite du Centre de services partagés sur les avantages reçus des fournisseurs : guide à l'intention des gestionnaires

Ce document vise à assurer l'indépendance du personnel à l'égard des fournisseurs afin d'éviter tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts. Les décisions prises dans les situations complexes, avec raisons à l'appui, sont consignées à cet effet dans un registre annuel.

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs, des dirigeants et des contrôleurs d'Hydro-Québec

Ce code précise les modalités d'application de l'article 19 de la *Loi sur Hydro-Québec*, des articles 321 à 326 du *Code civil du Québec* et de certaines dispositions du *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics.*

Code d'éthique d'Hydro-Québec International

Les règles d'éthique énoncées dans le *Code d'éthique d'Hydro-Québec International* s'appliquent aux employées et employés d'Hydro-Québec qui sont engagés dans des activités internationales.

Ce document s'inspire du *Code de déontologie international des entreprises canadiennes* et guide les actions d'Hydro-Québec International dans l'accomplissement de sa mission.

En matière d'intégrité, le Canada a signé la *Convention de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales.* Notre pays a voté la *Loi sur la corruption des agents étrangers,* à laquelle sont soumises, depuis 1999, toutes les entreprises canadiennes.

En matière de conditions de travail, nous devons exercer nos fonctions en nous inspirant des conventions de l'Organisation mondiale du travail (OMT).

Conclusion

Un guide à conserver

Un exemplaire du *Code de conduite*, édition 2006, a été remis à tous les membres du personnel – employées et employés permanents, temporaires ou occasionnels – ainsi qu'à toute personne nouvellement embauchée. On peut également y avoir accès dans l'intranet, au **http://intranet.hydro.qc.ca/vpa/ethique/**.

Une responsabilité collective

Nous sommes tenus d'intégrer à notre travail quotidien les grandes valeurs de l'entreprise et de tout faire pour que nos principes d'éthique soient respectés par toutes et tous. Les cas de manquement à ces principes seront traités avec toute la rigueur qui s'impose. Selon la gravité de l'acte, l'employée ou l'employé peut être passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, ou encore de poursuites judiciaires.

Le rôle des gestionnaires

Quel que soit leur niveau hiérarchique, les gestionnaires d'Hydro-Québec jouent un rôle crucial dans le maintien du respect de l'éthique au sein de la Société. Ils doivent veiller à la mise en application et au respect du *Code de conduite*, en parler et donner l'exemple au sein de leur unité administrative. Ils contribuent ainsi à favoriser le maintien des valeurs de l'entreprise.

Les gestionnaires doivent notamment :

- bien connaître le *Code de conduite* et s'y conformer en tout temps ;
- s'assurer que leurs employées et employés en possèdent un exemplaire, qu'ils en comprennent la teneur et en observent les principes ;
- créer et maintenir un environnement de travail favorable au respect de l'éthique ;
- promouvoir un environnement propice à une communication franche et ouverte, où il est facile de soulever des questions, de discuter de problèmes et de les résoudre sans crainte de représailles ;
- signaler immédiatement tout manquement apparent au présent Code aux unités administratives concernées ;
- prendre les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'il est établi qu'il y a eu manquement au Code.

Qui joindre

Le groupe – Affaires corporatives et secrétariat général est responsable de l'interprétation du *Code de conduite* et peut émettre des avis verbaux ou écrits, sur demande, dans un but préventif ou correctif. Chacune et chacun d'entre nous peut communiquer avec la conseillère – Éthique au (514) 289-2211, poste 2603, dans le but de :

- formuler une question d'ordre général sur l'éthique ;
- demander un avis sur un cas particulier ;
- faire une proposition favorisant l'éthique à Hydro-Québec ;
- obtenir des précisions sur la marche à suivre relativement à un acte qui pose problème.

Les demandes de renseignements seront traitées promptement, et les discussions se dérouleront dans la plus stricte confidentialité.

Les responsables des Ressources humaines peuvent soutenir les gestionnaires dans le processus d'enquête et le choix des mesures à prendre ou des sanctions à imposer, et ce, dans un souci de cohérence. Ils peuvent également coordonner les actions prévues par les autres unités de soutien.

La direction – Conditions et relations du travail fournit une expertise quant aux mesures à mettre en œuvre ou aux sanctions à imposer à la suite de manquements à l'éthique. Elle alimente et met à jour une banque de données relative aux conditions de travail, qui regroupe notamment les cas de manquement à l'éthique. Elle intervient dans ce domaine en exerçant des activités de conseil et d'arbitrage. Elle coordonne également les activités et assure le soutien nécessaires à l'application de la règle de gestion « Environnement de travail sain exempt de discrimination, de harcèlement et de violence ».

L'unité administrative Juricomptabilité de la Vérification générale et la direction – Sécurité industrielle interviennent dans la prévention (diagnostic de risques), la détection et l'enquête en matière de manquements à l'éthique.

Il est possible de s'adresser, en tout temps, à une ou à plusieurs de ces unités administratives pour toute question concernant l'éthique.

Ligne téléphonique 1 866 ÉTHIQUE

Malgré les règles d'éthique et l'ensemble des moyens de contrôle interne mis en place, il peut se produire des irrégularités. Nous disposons de deux voies de recours pour faire part d'un problème ou d'un questionnement : la voie hiérarchique directe et la voie hiérarchique de niveau plus élevé. Ainsi, si une employée ou un employé constate un acte illégal ou une fraude, elle ou il peut le souligner, en toute bonne foi, à sa supérieure ou son supérieur hiérarchique, qui est alors tenu d'en informer les unités administratives concernées.

Nous pouvons également avoir recours au mécanisme que le Conseil d'administration de la Société a mis sur pied et dont la gestion a été confiée au vérificateur général d'Hydro-Québec. Ce mécanisme permet au personnel d'Hydro-Québec et de ses filiales en propriété exclusive de signaler, en toute confidentialité et sans crainte de représailles, les fraudes et irrégularités liées au contrôle interne. Exploitée par une firme indépendante, la ligne 1 866 ÉTHIQUE (1 866 384-4783) est accessible sept jours sur sept, 24 heures sur 24.

Voici des exemples de fraudes ou d'irrégularités à signaler :

- la falsification des registres comptables ;
- la dissimulation intentionnelle ou la déclaration inexacte de données ou de faits importants ;
- le détournement de fonds ;
- l'acceptation de pots-de-vin ;
- l'utilisation illicite de biens de l'entreprise ;
- le conflit d'intérêts ou la collusion ;
- le paiement de biens ou de services qui n'ont pas été fournis ;
- la substitution de biens par d'autres de moindre qualité ;
- la dérogation aux lois, aux règlements et aux encadrements.

De l'information utile dans l'intranet

Le groupe – Affaires corporatives et secrétariat général met à la disposition du personnel l'information concernant l'éthique dans l'intranet, au **http://intranet.hydro.qc.ca/vpa/ethique/**.

On y diffuse notamment des documents comme le *Code de conduite*, une foire aux questions, des guides d'animation de réunions traitant d'éthique à l'intention des gestionnaires, ainsi que les plus récents rapports annuels concernant l'éthique. Ces derniers présentent les demandes d'avis adressées à la vice-présidente exécutive – Affaires corporatives et secrétaire générale ainsi qu'une synthèse annuelle des cas de manquement aux principes d'éthique. On y mentionne également les différents moyens mis en œuvre au cours de l'année pour assurer une gestion efficace de l'éthique.

Une section de ce site contient des documents pertinents pour les gestionnaires.

Exemples types de conflits d'intérêts liés à des activités professionnelles externes

Cet outil d'aide à la décision donne des exemples d'activités personnelles pouvant constituer des conflits d'intérêts réels ou apparents.

En cas de doute sur la conduite à adopter, il est préférable d'en discuter avec sa supérieure ou son supérieur hiérarchique.

On peut obtenir des renseignements supplémentaires en communiquant avec la conseillère – Éthique au (514) 289-2211, poste 2603.

L'employé est actionnaire d'une entreprise qui offre des biens ou des services à Hydro-Québec.

Oui → Conflit d'intérêts Interdiction de faire affaire avec Hydro-Québec.

Un employé qui détient des intérêts dans une entreprise (société ou personne) offrant des services ou des biens à Hydro-Québec est considéré comme étant en conflit d'intérêts, sauf si les intérêts en question peuvent être acquis sans réserve par le public en général.
Réf. : *Code de conduite*, p. 6

Non → Pas de conflit

Les activités ne doivent pas nuire à son travail à Hydro-Québec.

L'employé travaille pour une entreprise en concurrence avec Hydro-Québec.

Oui → Conflit d'intérêts L'employé doit cesser ces activités.

Non → Pas de conflit

Les activités ne doivent pas nuire à son travail à Hydro-Québec.

L'employé travaille pour une entreprise qui est un fournisseur d'Hydro-Québec.

Oui → ATTENTION : Apparence de conflit d'intérêts

Il y a apparence de conflit d'intérêts lorsque, même en l'absence de conflit réel, une situation donne à croire qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts.
Réf. : *Code de conduite*, p. 6

Non → Pas de conflit

Les activités ne doivent pas nuire à son travail à Hydro-Québec.

L'entreprise dont l'employé est actionnaire est spécialisée dans des secteurs d'activité similaires à ceux d'Hydro-Québec.

Oui → ATTENTION : Apparence de conflit d'intérêts

Non → Pas de conflit

Les activités ne doivent pas nuire à son travail à Hydro-Québec.

L'employé exerce des fonctions similaires à celles qu'il assume à Hydro-Québec.

Oui → ATTENTION : Apparence de conflit d'intérêts

Non → Pas de conflit

Les activités ne doivent pas nuire à son travail à Hydro-Québec.

Un proche parent a des intérêts dans une firme qui propose des biens ou des services à Hydro-Québec.

Oui → L'employé est susceptible de participer à la prise de décision concernant la transaction.

Oui → ATTENTION : Apparence de conflit d'intérêts

Que peut-on faire ?

Hydro-Québec peut remédier à la situation (par exemple, exclure l'employé de la prise de décision).

ou

Hydro-Québec peut refuser de faire affaire avec l'entreprise.

Non → Hydro-Québec peut accepter de conclure une transaction avec la firme s'il est possible de démontrer hors de tout doute que l'employé ne participera d'aucune façon à la prise de décision concernant la transaction.

Non → Pas de conflit

Groupe – Affaires corporatives et secrétariat général

Dépôt légal – 2006
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 2-550-47189-X

ISBN 2-550-47190-3 (PDF)

2006G035

Hydro Québec