

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-08-26
---	---

Adoption

N° de la résolution HA-106/2024	Adopté le AAAA-MM-JJ 2022-09-23	Révisé le AAAA-MM-JJ 2024-08-23	Secrétaire général François Ramsay, vice-président – Affaires corporatives, juridiques et réglementaires et chef de la gouvernance par intérim
---	--	--	--

Table des matières

1. DÉFINITIONS..... 2

2. OBJECTIFS 3

3. SIGNALEMENTS..... 3

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS 4

5. CONFIDENTIALITÉ..... 5

6. DEVOIR DE COLLABORATION..... 5

7. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES..... 5

8. SANCTIONS ET RECOURS 6

9. REDDITION DE COMPTES..... 7

ANNEXE – Exigences juridiques et encadrements d’Hydro-Québec 8

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le 2024-08-26	AAAA-MM-JJ 2024-08-23	Révisé le 2024-08-23
---	------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

1. DÉFINITIONS

Dans la présente politique, les termes suivants se définissent comme suit :

acte répréhensible	<p>Est considéré comme répréhensible tout acte qui constitue, selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) une contravention à une loi ou à un règlement applicable au Québec ; b) un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie ; c) un usage abusif des fonds ou des biens d'Hydro-Québec, y compris de ceux qu'elle gère ou détient pour autrui ; d) un cas grave de mauvaise gestion au sein d'Hydro-Québec, y compris un abus d'autorité ; e) un acte ou une omission portant ou risquant de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou de l'environnement ; f) le fait de conseiller à une personne ou de lui ordonner de commettre un acte mentionné aux paragraphes a) à e) ci-dessus. <p>Un acte répréhensible peut être commis ou sur le point d'être commis notamment par un membre du personnel ou un administrateur d'Hydro-Québec dans l'exercice de ses fonctions ou par toute autre personne, toute société de personnes, tout regroupement ou toute autre entité dans le cadre d'un processus d'adjudication ou d'attribution d'un contrat d'Hydro-Québec ou dans le cadre de l'exécution d'un tel contrat, incluant l'octroi d'une aide financière.</p>
discrimination	<p>Distinction, exclusion ou préférence, intentionnelle ou non, fondée sur les motifs énoncés dans la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> (race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge – sauf dans la mesure prévue par la loi, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap) et qui a pour effet de détruire ou de compromettre un droit.</p>
harcèlement	<p>Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la victime et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Le harcèlement comprend également une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la victime.</p>
inconduite	<p>Toute violation des codes d'éthiques applicables au personnel ou aux administrateurs d'Hydro-Québec, toute violation du Code de conduite des fournisseurs, ou tout acte répréhensible commis ou sur le point de l'être à l'égard des activités d'Hydro-Québec.</p> <p>Aux fins de la présente politique, une inconduite exclut une situation de discrimination ou de harcèlement.</p>
personne responsable de l'éthique	<p>Personne désignée par le président-directeur général ou par la présidente-directrice générale comme étant responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité (ou responsable du suivi des divulgations) conformément à la <i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i> ainsi qu'à toutes autres dispositions législatives venant la modifier de temps à autre, le tout en vertu de la <i>Note de désignation</i> signée le 12 juin 2024.</p>
représailles	<p>Toute mesure préjudiciable ou menace de mesure préjudiciable exercée contre une personne, notamment le fait de déplacer, de suspendre, de rétrograder ou de congédier une personne ou de mettre fin à son stage, d'exercer à son endroit toute autre mesure disciplinaire ou portant atteinte à son emploi, à ses conditions de travail ou à son stage, y compris des mesures discriminatoires, ou de lui imposer toute autre sanction, pour le motif qu'elle a exercé un mécanisme prévu à la présente politique.</p>
signalement	<p>Divulguer ou communiquer, de bonne foi, une information au sujet d'une inconduite ou d'une situation de discrimination ou de harcèlement qu'une personne a présumément a) commise, b) demandée à une tierce personne de commettre, c) l'intention de commettre ou d) l'intention de demander à une tierce personne de commettre.</p>

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ
Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement		2024-08-26		2024-08-23

2. OBJECTIFS

Dans le but de préserver la confiance envers Hydro-Québec et de maintenir des normes élevées en matière d'intégrité et d'éthique, le Conseil d'administration et la direction d'Hydro-Québec mettent à la disposition de tous et de toutes, un service de signalement des inconduites et des situations de discrimination et de harcèlement.

Le service de signalement permet également d'identifier des pistes d'amélioration des processus, des pratiques et des encadrements d'Hydro-Québec.

La présente politique a pour objectifs de s'assurer que des mesures sont prises et que des sanctions sont imposées, le cas échéant, au terme d'une vérification ou d'une enquête menée en raison d'un signalement ou d'une plainte de discrimination ou de harcèlement, lorsqu'ils s'avèrent fondés. Elle vise aussi à établir un régime de protection contre les représailles en faveur des personnes impliquées dans le cadre d'un dossier ouvert en vertu de la présente politique.

La présente politique vise également à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles par les employés, conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* (RLRQ c D-11.1) (la « Loi »), laquelle a pour objet de faciliter la divulgation dans l'intérêt public d'actes répréhensibles commis ou sur le point de l'être à l'égard des organismes publics et établir un régime général de protection contre les représailles.

Finalement, la présente politique s'inscrit dans le cadre de l'engagement d'Hydro-Québec d'adopter et de promouvoir une démarche responsable, intégrée et fondée sur les principes du *Pacte mondial des Nations Unies* dont elle est signataire.

3. SIGNALEMENTS

3.1 Service de signalement des inconduites

Signalement d'une inconduite auprès d'Hydro-Québec

Toute personne peut signaler une inconduite par téléphone ou via le Web en tout temps :

- 1 866 384-4783 (*numéro de téléphone sans frais*)
- [Formulaire électronique sécurisé](#)

Pour le signalement d'un acte répréhensible effectué en vertu de la Loi, dans l'intérêt public, vous pouvez en tout temps communiquer par écrit ou par téléphone directement avec la personne responsable de l'éthique au : (514) 707-4427.

Un signalement auprès d'Hydro-Québec peut s'effectuer sous le couvert de l'anonymat. Hydro-Québec s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin que l'identité de la personne qui effectue le signalement ou qui collabore à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un signalement demeure confidentielle.

Tout signalement en vertu de cette disposition sera administré de la façon prévue dans la *Norme de traitement des signalements d'inconduite*.

Signalement d'un acte répréhensible auprès du Protecteur du citoyen

Toute personne peut, dans l'intérêt public, en tout temps, signaler au [Protecteur du citoyen](#) des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible (tel que défini ci-haut) a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard d'Hydro-Québec. Un signalement auprès du Protecteur du citoyen est traité conformément à la procédure qu'il établit et peut également s'effectuer sous le couvert de l'anonymat.

Les coordonnées pour communiquer avec la Direction des enquêtes sur les divulgations en matière d'intégrité publique du Protecteur du citoyen sont les suivantes :

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-08-26	Révisé le AAAA-MM-JJ 2024-08-23
---	--	--

Direction des enquêtes sur les divulgations en matière d'intégrité publique Protecteur du citoyen
 800, place D'Youville 18e étage Québec (Québec) G1R 3P4
 Téléphone : 1 800 463-5070 (sans frais au Québec), ou 418 643-2688 (région de Québec)
 Télécopieur : 1 844 375-5758 (sans frais au Québec), ou 418 692-5758 (région de Québec)
 Formulaires sécurisés sur le site web : divulgation.protecteurducitoyen.qc.ca

3.2 Service de signalement des situations de discrimination et de harcèlement

La norme d'Hydro-Québec sur le *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement* encadre de manière plus détaillée le processus de prise en charge des situations de discrimination et de harcèlement.

Signalement

Toute personne témoin d'une situation de discrimination ou de harcèlement, ou pouvant le devenir, et qui implique des membres du personnel d'Hydro-Québec dans l'exercice de leurs fonctions ou des tiers avec lesquels les membres du personnel d'Hydro-Québec sont appelés à interagir dans le cadre de leurs fonctions peut dénoncer la situation à Hydro-Québec par le biais d'un signalement.

Le signalement peut être effectué par téléphone ou via le Web en tout temps :

- 1 866 384-4783 (numéro de téléphone sans frais)
- [Formulaire électronique sécurisé](#)

Le signalement sera traité conformément à la procédure prévue dans la norme sur le *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement*.

Plainte

Un membre du personnel d'Hydro-Québec qui se croit victime de discrimination ou de harcèlement peut déposer une plainte formelle par écrit afin d'enclencher la procédure de traitement de la plainte de discrimination ou de harcèlement prévue par la norme sur le *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement*. Pour ce faire, la personne qui désire déposer une plainte formelle peut utiliser le *formulaire de plainte – Environnement de travail sain*. Dans pareil cas, le dossier est confié à une firme externe qui sera chargée de l'analyse de la recevabilité et, le cas échéant, de l'enquête.

4. PRINCIPAUX RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Personne responsable de l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> • reçoit, de la part des employés, les divulgations d'intérêt public pouvant démontrer la commission d'un acte répréhensible à l'égard d'Hydro-Québec; • vérifie si un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être; • fait rapport au président-directeur général ou à la présidente-directrice générale, lorsqu'il constate qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être; • s'assure du traitement des signalements reçus en vertu de la présente politique (à l'exception des signalements assignés ci-dessous) et veille à l'application de la <i>Norme de traitement des signalements d'inconduite</i> et de la norme <i>Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement</i> le tout dans le respect des lois applicables; • coordonne et met en œuvre les mesures visant à prévenir la commission d'actes répréhensibles et l'exercice ou la menace de représailles;
--	---

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-08-26	Révisé le AAAA-MM-JJ 2024-08-23
---	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> est responsable de l'application et de la diffusion de la présente politique; veille à consigner les informations nécessaires aux obligations de reddition de compte d'Hydro-Québec sur l'application de la présente politique; renseigne les membres du personnel d'Hydro-Québec sur la possibilité d'effectuer une divulgation et la protection contre les représailles prévue par la <i>Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles</i> ; et à compter du 30 novembre 2024, agit comme agent de liaison en cas de vérification ou d'enquête pour l'application de la <i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i> et de la <i>Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles</i>.
Vice-présidence exécutive – Stratégie et finances	<ul style="list-style-type: none"> veille à l'application de la <i>Norme de traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs d'HQ</i>.
Vice-présidence – Audit interne	<ul style="list-style-type: none"> est responsable des dossiers qui, n'eût été d'une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts (et à l'exclusion des signalements d'actes répréhensibles), auraient été traités par les personnes responsables. À cet égard, cette personne assure l'application de la <i>Procédure interne pour le traitement des signalements d'inconduites requérant l'indépendance du groupe d'Audit interne</i>.

Les intervenants impliqués dans le traitement d'un signalement ou d'une plainte sont tenus de se conformer aux obligations en matière d'impartialité, de diligence et de confidentialité. Ils sont tenus à la discrétion dans l'exercice de leurs fonctions et doivent notamment prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des renseignements qui leur sont communiqués, y compris l'identité de toute personne qui s'adresse à elles afin de se renseigner concernant la possibilité d'effectuer un signalement ou une plainte ou la protection contre les représailles. Les signalements reçus doivent être consignés dans le registre centralisé de signalements à des fins d'intégrité et de coordination.

5. CONFIDENTIALITÉ

Hydro-Québec s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la confidentialité des renseignements communiqués.

Le traitement confidentiel signifie que seules les personnes qui doivent connaître l'information dans le cadre de leurs fonctions sont autorisées à y accéder, lorsque cet accès ne compromet pas l'indépendance et l'intégrité du processus.

6. OBLIGATION DE COLLABORATION

Toute personne doit collaborer pleinement dans le cadre d'un signalement, d'une plainte, d'une vérification ou d'une enquête administrative.

Il est interdit à quiconque d'entraver ou de tenter d'entraver le traitement des signalements ou plaintes, par exemple, en communiquant des renseignements faux ou trompeurs, en refusant de fournir ou encore en détruisant un document utile à une vérification ou à une enquête.

7. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

7.1 Interdiction d'exercer des représailles

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-08-26	Révisé le AAAA-MM-JJ 2024-08-23
---	--	--

Il est interdit d'exercer des représailles contre une personne pour le motif qu'elle :

- a) a fait un signalement ou une plainte ;
- b) a collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'un signalement ou d'une plainte ;
- c) a exercé un droit que lui confère la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles* ou la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*;
- d) a conseillé à une personne de faire une divulgation ou d'exercer un droit que lui confère la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles* ou la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, l'y a encouragé ou l'a renseignée sur ces possibilités;
- e) a des liens, notamment personnels ou familiaux, avec une personne ayant fait une divulgation ou exercé un droit que lui confère la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles* ou la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*.

Il est également interdit de menacer une personne de représailles pour qu'elle s'abstienne de faire un signalement ou une plainte, de collaborer à une vérification ou à une enquête ou d'exercer un droit que lui confère la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*.

7.2 Recours contre les représailles

Quiconque se croit victime de représailles peut communiquer avec la personne responsable de l'éthique. Cette dernière s'engage à effectuer les démarches nécessaires afin que les mesures de protection appropriées soient mises en place. En temps opportun et lorsque cela s'applique, elle rappelle aux personnes à l'origine du dossier ou qui collaborent à une vérification ou à une enquête le délai prévu pour exercer un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Un employé ou un cadre qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* doit exercer son recours auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Pour la personne syndiquée, le recours qui lui est accessible dépend des dispositions prévues à la convention collective qui lui est applicable.

Quiconque se croit victime de représailles peut également porter plainte auprès du [Protecteur du citoyen](#) dans les 90 jours de la connaissance de ces représailles ou de ces menaces.

Le Protecteur du citoyen peut, avec l'accord des parties, nommer un médiateur chargé de tenter de régler la plainte. Si les parties refusent d'entreprendre la médiation ou si aucun règlement n'intervient au terme de cette dernière, le Protecteur du citoyen peut représenter le plaignant pour l'exercice de tout recours approprié devant un tribunal ou, avec l'accord du plaignant, effectuer une vérification ou une enquête afin de déterminer si la plainte est fondée et faire les recommandations qu'il estime appropriées au président-directeur général ou à la présidente-directrice générale d'Hydro-Québec.

8. SANCTIONS ET RECOURS

Toute personne qui commet une inconduite, qui cause une situation de discrimination ou de harcèlement jugées fondées à la suite d'une enquête, qui exerce des représailles ou des menaces de représailles ou qui contrevient à la présente politique s'expose à des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et pourrait également s'exposer, dans certains cas, à des poursuites judiciaires (civiles, pénales ou criminelles). Ces mesures seront appliquées conformément et, selon le cas, aux lois, règlements et encadrements applicables, ainsi qu'aux conventions collectives ou aux ententes en vigueur établissant les conditions de travail du membre du personnel d'Hydro-Québec.

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-08-26	Révisé le AAAA-MM-JJ 2024-08-23
---	--	--

De même, un fournisseur ou une fournisseuse, un partenaire, ou encore un tiers externe qui commet une inconduite ou qui cause une situation de discrimination ou de harcèlement jugées fondées à la suite d'une enquête, ou qui contrevient à la présente politique, s'expose aux sanctions et recours prévus à l'entente liant à Hydro-Québec, aux lois et règlements applicables ou aux encadrements d'Hydro-Québec en la matière, notamment la *Procédure de traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec*.

9. REDDITION DE COMPTES

La DACG présente une reddition de comptes :

- minimalement chaque semestre au Comité d'audit du Conseil d'administration d'Hydro-Québec relativement aux signalements, à l'exclusion des signalements en lien avec les actes répréhensibles;
- minimalement une fois par année au Comité des ressources humaines du Conseil d'administration d'Hydro-Québec, conjointement avec la vice-présidence principale Talents et développement organisationnel, relativement aux signalements correspondant à des situations de discrimination ou de harcèlement.

En tout temps, l'anonymat des divulgateurs et des personnes ayant collaboré à l'enquête doit être préservé, même au terme de celle-ci.

10. APPLICATION

La présente Politique et les normes adoptées en vertu de celle-ci ont préséance sur tout autre encadrement antérieur d'Hydro-Québec en matière de dénonciation et gestion d'inconduites et de harcèlement, violence et discrimination en milieu de travail et en cas d'incompatibilité, la présente Politique prévaut.

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le 2024-08-26	AAAA-MM-JJ 2024-08-26	Révisé le 2024-08-23	AAAA-MM-JJ 2024-08-23
---	------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

ANNEXE – Exigences juridiques et encadrements d'Hydro-Québec

La Politique repose principalement sur les assises suivantes :

- la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics* ;
- la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles* ;
- la *Loi concernant la lutte contre la corruption* ;
- la *Loi sur les normes du travail* ;
- la *Loi à visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*;
- la *Norme ISO 37001: 2016* (et toute version ultérieure);
- les encadrements suivants d'Hydro-Québec :
 - le *Code d'éthique du personnel* ;
 - le *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et des dirigeants* ;
 - le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* ;
 - le *Code de conduite des fournisseurs* ;
 - la *Politique sur la lutte contre la corruption* ;
 - la *Norme de traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs* ;
 - la norme *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement* ;
 - la *Norme de traitement des signalements d'inconduite* ;
 - la *Procédure interne pour le traitement des signalements d'inconduites requérant l'indépendance du groupe d'Audit interne*.