

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03
---	---

Adoption

N° de la résolution HA-159/2022	Adopté le AAAA-MM-JJ 2022-09-23	Révisé le AAAA-MM-JJ	Secrétaire général Pierre Gagnon VPE - Affaires corporatives, juridiques et réglementaires et chef de la gouvernance Original signé.
---	---	--------------------------------	--

Table des matières

1.	DÉFINITIONS	2
2.	OBJECTIFS	3
3.	CHAMPS D'APPLICATION	4
4.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	6
5.	CONFIDENTIALITÉ	6
6.	OBLIGATION DE COLLABORATION	7
7.	PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES	7
8.	SANCTIONS ET RECOURS	7
9.	REDDITIONS DE COMPTES	7
	ANNEXE – Exigences juridiques et encadrements d'Hydro-Québec	9

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

1. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« accompagnement »

Démarche d'écoute et de recherche de façons de faire ou de formulations facilitant une communication harmonieuse ou une résolution autonome d'un conflit.

« acte répréhensible »

Est considéré comme répréhensible tout acte qui constitue, selon le cas :

- une contravention à une loi ou à un règlement applicable au Québec ;
- un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie d'Hydro-Québec ;
- un usage abusif des fonds ou des biens d'Hydro-Québec, y compris de ceux qu'elle gère ou détient pour autrui ;
- un cas grave de mauvaise gestion au sein d'Hydro-Québec, y compris un abus d'autorité ;
- 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 ;
- le fait de conseiller à une personne ou de lui ordonner de commettre un acte mentionné aux paragraphes a) à e) ci-dessus.

« discrimination »

Distinction, exclusion ou préférence, intentionnelle ou non, fondée sur les motifs énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, 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.

« harcèlement »

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.

« inconduite »

Toute violation du *Code d'éthique* du personnel d'Hydro-Québec, du *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et des dirigeants d'Hydro-Québec et de ses filiales en propriété exclusive* ou 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.

La gravité de l'acte ou de l'omission est déterminée en tenant compte de l'intention, de la position de l'auteur ou de l'autrice, de la récurrence et des conséquences.

Aux fins de la présente politique, une inconduite exclut une situation de harcèlement et de discrimination.

« médiation »

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

Processus volontaire et confidentiel de résolution de conflits par lequel un tiers impartial aide les parties concernées à trouver des solutions mutuellement acceptables.

« personne responsable de l'éthique »

Personne occupant le poste de vice-président exécutif – Affaires corporatives, juridiques et réglementaires, et chef de la gouvernance ou de vice-présidente exécutive – Affaires corporatives, juridiques et réglementaires, et cheffe de la gouvernance.

« plateforme »

Ligne téléphonique réservée combinée à un formulaire électronique sécurisé servant tant au service de signalement qu'aux services d'accompagnement ou de médiation offerts en cas de situation difficile au travail.

« représailles »

Toute mesure préjudiciable ou menace de mesure préjudiciable exercée contre une personne, par exemple un congédiement, une rétrogradation, une suspension, une mutation, ainsi que toute mesure disciplinaire ou toute atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail, à cause de l'exercice par cette personne d'un mécanisme prévu à la présente politique.

« signalement »

Acte de communiquer, de bonne foi, une information au sujet d'une inconduite ou d'une situation de harcèlement ou de discrimination 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.

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 ;
- à la disposition de tous et de toutes, un service d'information et de traitement des situations de discrimination et de harcèlement ;
- à la disposition du personnel d'Hydro-Québec, un service d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail.

Les services de signalement permettent 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 enquête menée en raison d'un signalement ou d'une plainte de harcèlement et de discrimination, 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.

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.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

3. CHAMPS D'APPLICATION

3.1 Service de signalement des inconduites

Signalement

Toute personne peut signaler, de bonne foi, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, une inconduite en composant le 1 866 384-4783 (numéro de téléphone sans frais) ou en remplissant un formulaire électronique sécurisé, et ce, dans l'anonymat si elle le souhaite. Tout signalement doit être effectué dans l'intérêt public et non à des fins personnelles et ne pas être frivole. Les signalements dont l'objet est de mettre en cause le bien-fondé des politiques et des objectifs de programme d'Hydro-Québec ne seront pas recevables.

Toute personne peut également avoir recours, dans certaines situations, au Protecteur du citoyen en écrivant à www.protecteurducitoyen.qc.ca.

Un signalement doit être traité avec impartialité et diligence. Lorsqu'il est recevable pour fins d'enquête, le rapport relève des faits et statue sur le caractère fondé ou non des allégations.

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 validation ou à une enquête menée en raison d'un signalement demeure confidentielle, sauf en cas de renonciation par cette dernière ou lorsqu'une loi ou un tribunal l'ordonne.

Lorsque l'anonymat est demandé, l'intervention d'Hydro-Québec pourrait être limitée lors du traitement du signalement de sorte que cette dernière pourrait décider de reporter l'examen des inconduites alléguées.

Fin de traitement du dossier

Lorsque des renseignements portés à la connaissance d'Hydro-Québec doivent être communiqués à un organisme externe chargé de prévenir, de détecter ou de réprimer les crimes ou les infractions aux lois, l'entreprise les communique dans les plus brefs délais et met fin au traitement du signalement selon les modalités convenues avec l'organisme à qui elle a transmis les renseignements.

En outre, à tout moment, Hydro-Québec met fin au traitement d'un signalement si :

- a) un rapport d'enquête conclut à une inconduite non fondée ;
- b) des recommandations ou des mesures correctives appropriées sont soumises à la gestion ;
- c) l'inconduite alléguée fait l'objet d'un recours devant un tribunal ou porte sur une décision rendue par un tribunal ;
- d) l'inconduite alléguée est frivole ou ne s'applique pas à la portée de la présente politique, en étant par exemple abusive ou autrement faite de mauvaise foi ;
- e) l'anonymat de la personne ayant effectué le signalement, le temps écoulé ou toute autre contrainte rend impossible la poursuite du dossier ;
- f) la divulgation est transmise au Protecteur du citoyen lorsqu'il est davantage en mesure d'y donner suite ;
- g) la personne qui a fait le signalement le demande.

Lorsque le traitement d'un dossier prend fin, un avis motivé est transmis à la personne ayant engagé le processus, si son identité est connue.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

3.2 Service de traitement des situations de discrimination et de harcèlement

Signalement

Tous et toutes peuvent signaler, de bonne foi, une situation impliquant des membres du personnel d'Hydro-Québec dans l'exercice de leurs fonctions, situation dans laquelle une ou des personnes subissent une conduite s'apparentant à de la discrimination ou à du harcèlement ou pouvant le devenir. Le signalement peut être effectué 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en composant le 1 866 384-4783 (numéro de téléphone sans frais) ou en remplissant un formulaire électronique sécurisé.

Plainte

À la suite d'un signalement, un ou une membre du personnel d'Hydro-Québec peut déposer une plainte formelle afin d'enclencher la procédure de traitement de la plainte de harcèlement et de discrimination. Lorsque la plainte est recevable, le dossier est confié au responsable des enquêtes. Le rapport d'enquête relève des faits et statue sur le caractère fondé ou non des allégations.

Fin de traitement du dossier

Hydro-Québec met fin au traitement d'un signalement ou d'une plainte si :

- un rapport d'enquête conclut à un acte non fondé ;
- des recommandations ou des mesures correctives appropriées sont soumises à la gestion ;
- la situation alléguée est frivole ou ne s'applique pas à la portée de la présente politique, en étant par exemple abusive ou autrement faite de mauvaise foi ;
- la personne qui a fait le signalement ou la plainte le demande.

3.3 Service d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail

Demande d'accompagnement ou de médiation

Un ou une membre du personnel d'Hydro-Québec peut faire, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, une demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail en composant le 1 866 384-4783 (numéro de téléphone sans frais) ou en remplissant un formulaire électronique sécurisé. Il peut s'agir, par exemple :

- d'un conflit interpersonnel avec un ou une collègue ou un ou une gestionnaire ;
- d'un différend dans le cadre du travail ;
- d'une situation d'iniquité liée à l'application ou à l'interprétation d'un processus interne ;
- d'un sentiment de vivre de l'incivilité, de l'abus de pouvoir ou de la discrimination.

Les demandes liées à l'interprétation ou à l'application d'une disposition des conventions collectives, à une suspension ou à un bris d'emploi ne sont pas recevables.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

4. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La personne responsable de l'éthique doit assurer la diffusion, l'application et la révision de la présente politique. Elle est également chargée du contrat conclu avec une agence externe pour la mise en place de la plateforme. Elle doit constituer un Bureau d'intégrité et d'éthique d'Hydro-Québec (BIE).

La personne responsable de l'éthique s'assure également du traitement de tous les signalements, sauf ceux qui sont considérés comme des cas de discrimination ou de harcèlement ou s'y apparentant, ainsi que ceux qui allèguent des inconduites présumément commises par des fournisseurs ou fournisseuses d'Hydro-Québec. À cet égard, cette personne veille à l'application de la norme *Traitement des signalements d'inconduite*.

Le vice-président ou la vice-présidente – Talents et culture est responsable du traitement des signalements et des plaintes lorsqu'il s'agit de situations de discrimination ou de harcèlement ou de situations s'y apparentant qui impliquent un ou une membre du personnel d'Hydro-Québec dans l'exercice de ses fonctions. À cet égard, ce vice-président ou cette vice-présidente assure l'application de la norme *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement*.

Le vice-président exécutif et chef ou la vice-présidente exécutive et cheffe – Infrastructures et système énergétique est responsable du traitement des signalements d'inconduites présumément commises par des fournisseurs ou fournisseuses d'Hydro-Québec. À cet égard, cette personne assure l'application de la norme *Traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec*.

La personne responsable de l'éthique est également chargée de la supervision des services d'accompagnement et de médiation offerts en cas de situation difficile au travail. À cet égard, elle mandate une ou des ressources impartiales pour jouer le rôle de protecteur ou de protectrice de la personne en vue de traiter les demandes reçues et d'assurer l'application de la directive *Règlement des différends*.

Malgré ce qui précède et dans l'optique de garantir un traitement indépendant, le vice-président ou la vice-présidente – Audit interne est responsable des dossiers qui, n'eût été d'une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, auraient été traités par les personnes susmentionnées.

Toutes les personnes engagées dans le traitement d'un signalement, d'une plainte ou d'une demande de médiation ou d'accompagnement sont tenues de se conformer aux obligations en matière d'impartialité, de diligence et de confidentialité.

Les signalements reçus doivent être consignés dans le registre centralisé de signalements à des fins d'intégrité et de coordination, le tout conformément à la norme *Traitement des signalements d'inconduite*.

5. CONFIDENTIALITÉ

Hydro-Québec s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la confidentialité des renseignements communiqués, sauf si un tribunal ou une loi en oblige la transmission.

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.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

6. OBLIGATION DE COLLABORATION

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

Il est interdit à quiconque d'entraver ou de tenter d'entraver l'action du BIE en communiquant des renseignements faux ou trompeurs, ou encore en refusant de fournir un renseignement ou un document utile à une validation, à une enquête ou à des services d'accompagnement ou de médiation en les dissimulant ou en les détruisant.

7. PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

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 validation ou à une enquête menée en raison d'un signalement ou d'une plainte ;
- c) a fait une demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail.

Les mesures de protection prévues dans le présent paragraphe sont applicables uniquement si le signalement, la plainte, la collaboration ou la demande de services sont effectués de bonne foi ou de façon non abusive.

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 validation ou à une enquête le délai prévu pour exercer un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Toute personne qui croit avoir été victime de représailles peut également porter plainte auprès du Protecteur du citoyen en cas de signalement d'actes répréhensibles ou, lorsqu'applicable, de l'Autorité des marchés publics. L'organisme qui a reçu la plainte soumettra, s'il y a lieu, les recommandations appropriées à l'autorité compétente d'Hydro-Québec.

8. SANCTIONS ET RECOURS

Toute personne qui commet une inconduite ou qui cause une situation de harcèlement ou de discrimination jugées fondées à la suite d'une enquête 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 ou criminelles. Ces mesures seront appliquées conformément et, selon le cas, aux conventions collectives ou aux ententes en vigueur établissant les conditions de travail du ou de la membre du personnel d'Hydro-Québec.

De même, un fournisseur ou une fournisseuse, un ou une partenaire, ou encore un tiers externe qui commet une inconduite ou qui cause une situation de harcèlement ou de discrimination 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 le 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. REDDITIONS DE COMPTES

La personne responsable de l'éthique présente une reddition de comptes semestrielle au Comité d'audit du Conseil d'administration d'Hydro-Québec, relativement aux signalements, sauf ceux étant des cas de discrimination ou de harcèlement impliquant un ou une membre du personnel d'Hydro-Québec dans l'exercice de ses fonctions ou s'y apparentant.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

Conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, la personne responsable de l'éthique présente une reddition de comptes concernant les signalements dans le cadre du rapport annuel d'Hydro-Québec et la soumet au Secrétariat du Conseil du trésor.

Le vice-président ou la vice-présidente – Talents et culture soumet une reddition de comptes annuelle au Comité des ressources humaines du Conseil d'administration d'Hydro-Québec, relativement aux signalements étant des cas de discrimination ou de harcèlement impliquant un ou une membre du personnel d'Hydro-Québec dans l'exercice de ses fonctions ou s'y apparentant.

Une ressource impartiale qui agit à titre de protecteur ou de protectrice de la personne fait un rapport annuel sur l'exercice de son mandat, lequel est soumis au président-directeur général ou à la présidente-directrice générale et au Comité des ressources humaines du Conseil d'administration d'Hydro-Québec.

Thème Politique de signalement à l'égard des activités d'Hydro-Québec et de demande d'accompagnement ou de médiation en cas de situation difficile au travail	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2022-10-03	Révisé le AAAA-MM-JJ
---	---	----------------------

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 (RLRQ, c. D-11.1)*, qui 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 d'établir un régime général de protection contre les représailles ;
- la *Loi concernant la lutte contre la corruption (RLRQ, chapitre L-6.1)*, qui a pour objet de renforcer les actions de prévention et de lutte contre la corruption dans le secteur public, notamment en matière contractuelle, et de contribuer à favoriser la confiance du public dans les marchés publics et les institutions publiques ;
- la *Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1)* ;
- la *Norme ISO 37001*, qui permet aux organisations de tout type de prévenir, de détecter et de traiter les problèmes de corruption ;
- les encadrements suivants d'Hydro-Québec :
 - le *Code d'éthique* d'Hydro-Québec ;
 - le *Code d'éthique et de déontologie des administrateurs et des dirigeants d'Hydro-Québec et de ses filiales en propriété exclusive* ;
 - le *Règlement sur les administrateurs publics* ;
 - le *Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec* ;
 - la norme *Traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec* ;
 - la directive *Règlement des différends* ;
 - la norme *Milieu de travail sain et exempt de discrimination et de harcèlement* ;
 - la norme *Traitement des signalements d'inconduite*.