

Le 31 juillet 2020

**PAR COURRIEL**

**Karine Charest**  
Directrice – Affaires corporatives et  
gouvernance  
Édifice Jean-Lesage  
21<sup>e</sup> étage  
75, boulevard René-Lévesque Ouest  
Montréal (Québec) H2Z 1A4

**Objet : Demande d'accès à l'information DAI-2020-0222**

Bonjour.

Nous donnons suite à votre demande d'accès reçue à nos bureaux le 16 juin 2020 et dans laquelle vous nous demandez :

*« ... Combien de personnes noires ou issues des minorités visibles font partie de votre conseil d'administration?*

*- Combien de personnes noires ou issues des minorités visibles font partie de la haute direction?*

*- Combien de personnes noires ou issues des minorités visibles font partie de votre département des ressources humaines? Merci de préciser le nombre de personnes par catégorie d'emploi (Cadres supérieurs, cadres intermédiaires, personnels de soutien) »*

En réponse à votre demande, nous vous informons qu'aucune personne issue des minorités visibles ne fait actuellement partie de la haute-direction, alors qu'une personne de ce groupe est membre du conseil d'administration d'Hydro-Québec. Quant à la Vice-président Ressources-humaines, elle compte 56 employés issus des minorités visibles au 31 mai 2020. Rappelons qu'il s'agit d'une auto-déclaration volontaire. Vous trouverez ci-après la répartition de ces 56 personnes par groupes d'emploi.

Groupe emploi	
Bureau non régi	15
Bureau régi	6
Métiers	5
Professionnels	23
Spécialistes	7
Résultat global	56

Nous tenons également à vous préciser qu'au 31 décembre 2019, Hydro-Québec comptait 1 266 employés issus de minorités visibles et 360 issus de minorités ethniques, ce qui représente 8,2% de l'ensemble de son personnel. Cette représentativité monte à 15,7% de l'ensemble du personnel de la région de Montréal.

De plus, Hydro-Québec souhaite rappeler qu'elle s'est engagée à accueillir un plus grand nombre d'employés issus de la diversité. En 2009, l'entreprise s'est dotée d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi<sup>13</sup> qui a un double objectif :

- assurer que l'entreprise favorise la diversité et une culture d'inclusion ;
- accroître la représentation des groupes visés par la *Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes public*

Veuillez accepter nos meilleures salutations.

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

Karine Charest

p. j.