



# Code d'éthique

Pour faire vivre nos valeurs

Version pour les filiales détenues à 90 % ou plus





# Comment utiliser le Code d'éthique

Le Code repose sur quatre grands principes qui comprennent une série d'engagements du personnel envers Hydro-Québec.

Les engagements sont identiques peu importe que nous travaillions pour Hydro-Québec ou pour une de ses filiales. Les ajustements du Code destiné aux filiales servent notamment à en faciliter l'utilisation au quotidien et à nous adapter aux encadrements internes et externes. Chaque fois que le nom Hydro-Québec est mentionné dans le Code, il signifie l'ensemble d'Hydro-Québec, y compris notre filiale.

Chaque engagement comporte les volets suivants :

- **Comment respecter notre engagement**  
*Ensemble des comportements attendus.*
- **Nos actions au quotidien**  
*Exemples de comportements attendus sous forme d'actions*
  - ✓ à respecter;
  - ✗ à proscrire.
- **Notre éthique-o-mètre**  
*Questions pertinentes à se poser.*
- **Quel dilemme !**  
*Mises en situation pour illustrer l'engagement.*

## Informations complémentaires

Les informations contenues dans les [hyperliens](#) et les [infobulles](#) ⓘ sont utiles à la compréhension et sont facultatives pour l'attestation annuelle au Code d'éthique.

## Navigation

- ☰ Accès aux signets
- ☰ Accès à la table des matières
- ↶ Retour à la dernière page consultée

CODE D'ÉTHIQUE | NOS ENGAGEMENTS POUR DES RELATIONS D'AFFAIRES INTRÉGES

**Nous déclarons les relations qui peuvent mener à des situations problématiques au travail.**

Bien que nos relations personnelles relèvent de notre vie privée, elles peuvent mener, au travail, à des conflits d'intérêts ou encore compromettre le climat de travail ou la prestation de travail. Nous en avons conscience et nous prenons les mesures qui s'imposent.

**Comment respecter notre engagement**

- En nous assurant que nos relations personnelles ne nous placent pas en situation de conflit d'intérêts ou encore ne nuisent pas au climat ou à la prestation de travail.
- En déclarant à notre gestionnaire nos relations personnelles qui peuvent mener ou peuvent engendrer des situations problématiques. Si la relation personnelle concerne notre gestionnaire, nous avisons un ou une gestionnaire de niveau plus élevé.
- En collaborant pleinement à la résolution des enjeux.

**Notre éthique-o-mètre**

- Est-ce que nous voulons à ne pas être en position décisionnelle sur les dossiers concernant une personne liée ?
- Avez-vous déclaré les relations personnelles que nous avons en cas de supervision même si elle est indirecte ? Par exemple, la supérieure immédiate de notre gestionnaire est notre sœur.

**Quel dilemme !**

*Béatrice est épouse d'Adriel. Tous deux travaillent à Hydro-Québec. Ils vont faire une demande de congé pour assister à la cérémonie d'hôpitalisation des collègues. C'est leur supérieur, Jean-Béatrice, qui est appelée à faire le contrôle de la qualité du travail de son amoureux. La gestionnaire n'est pas au courant de la relation et doit gérer une situation problématique (conflit d'intérêts et climat de travail) en rappelant l'obligation de divulguer, en discutant avec les personnes concernées et en explorant la possibilité de modifier les attributions de dossier.*

*L'absence de divulguer dans un contexte de conflit d'intérêts pourrait entraîner une mesure disciplinaire.*

**Pour en savoir plus**

*L'employeur pourrait intervenir dans ces cas pour assurer un milieu de travail sain et exempt de favoritisme.*

**Couverture:** Christine Monfette, conseillère – Services de communication, Kadiatou Traoré, conseillère – Services de communication (vue de dos), Marc Lepage, conseiller – Communication-marketing, Sylvie Labrie-L'Archevêque, conseillère – Services de communication, Benoit Laporte (retraité) et Jimmy Coombs, conseiller – Services de communication



<b>1</b>	<b>Un Code pratique pour une conduite éthique</b>	Des valeurs pour nous éclairer ..... p. 2 Des responsabilités pour tous et toutes ..... p. 3 Un guide de réflexion pour agir éthiquement ..... p. 4
<b>2</b>	<b>Nos engagements</b>	<p><b>pour un milieu de travail sain et sécuritaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nous prenons soin de nous et des autres. ..... p. 7</li> <li>✓ Nous contribuons à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif. ..... p. 8</li> <li>✓ Nous faisons preuve de respect, de civilité et de bienveillance. ..... p. 9</li> <li>✓ Nous agissons avec professionnalisme. ..... p. 10</li> </ul> <hr/> <p><b>pour le développement durable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nous nous engageons à respecter et à protéger l'environnement. ..... p. 12</li> <li>✓ Nous réfléchissons à notre responsabilité sociale. ..... p. 13</li> </ul> <hr/> <p><b>pour des relations d'affaires intègres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nous évitons, nous déclarons et nous gérons les conflits d'intérêts. ..... p. 15</li> <li>✓ Nous déclarons les relations qui peuvent mener à des situations problématiques au travail. ..... p. 16</li> <li>✓ Nous prenons des précautions avant d'exercer une activité externe. ..... p. 17</li> <li>✓ Nous nous engageons dans la lutte contre la corruption. ..... p. 18</li> <li>✓ Nous n'acceptons aucun cadeau, aucune invitation ou aucun autre avantage, sauf exception. ..... p. 19</li> <li>✓ Nous traitons les fournisseurs et les fournisseuses objectivement, sans parti pris. ..... p. 20</li> </ul> <hr/> <p><b>pour une loyauté sans faille</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nous agissons avec loyauté envers Hydro-Québec. ..... p. 22</li> <li>✓ Nous gérons l'information de manière responsable. ..... p. 23</li> <li>✓ Nous utilisons les biens et les ressources d'Hydro-Québec de façon diligente et raisonnable. ..... p. 25</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Du soutien et des balises relativement à l'application du Code</b>	Obtenir de l'aide ou signaler un problème ..... p. 27 Connaître les conséquences d'un manquement au Code ..... p. 28
<b>4</b>	<b>Nous avons compris et nous nous engageons.</b>	p. 29



Daniel Georgekish et Danny Kitchen, travailleurs au chantier de l'Eastmain-1-A, secteur Rupert.

# 1 Un Code pratique pour une conduite éthique

Le *Code d'éthique* (le «Code») nous guide afin de prendre des décisions réfléchies et responsables. Ancré dans les valeurs de l'entreprise, il nous aide à protéger notre réputation et à inspirer confiance. Respectons le Code et donnons l'exemple !

Le Code, ce sont:

- des valeurs pour nous éclairer;
- des responsabilités pour tous et toutes;
- un guide de réflexion pour agir éthiquement.

# Des valeurs pour nous éclairer

Les valeurs d'Hydro-Québec nous aident à évaluer si nos comportements sont acceptables ou non. Elles sont les premiers repères qui nous permettent de poser un jugement juste dans des situations particulières que nous pouvons rencontrer.

Nos valeurs reflètent à la fois notre identité et nos aspirations. Ainsi, nous pouvons dire que les quatre valeurs suivantes sont au cœur de la culture de notre entreprise !



Lucie Taliana, conseillère - Formation, Jean Hébert (retraité), Éric Maisonneuve, conseiller Performance environnementale, Lauriane Aubry, chargée de projet - Environnement et Karine Brisson, conseillère - Exploitation et pérennité (vue de dos)

## Le bien commun

Parce que nous pouvons et nous souhaitons accroître le bien-être collectif. Être une société d'État, c'est mettre le bien commun au cœur de toutes nos décisions. C'est aider à faire évoluer les idées et à faire avancer les choses, en misant sur l'écoute et l'esprit d'équipe.

## L'inclusion

Parce que nous traitons avec tout le monde de manière équitable, avec ouverture et respect. Nous incluons des gens de tous les horizons dans nos initiatives et nous célébrons la diversité et la richesse que cela nous apporte. Nous agissons comme une seule et grande famille – ouverte, bienveillante et prête à collaborer avec ceux et celles qui le souhaitent.

## Le courage

Parce que nous agissons avec conviction et justesse. Notre histoire démontre que, pour bien remplir notre mission, nous repoussons sans cesse les limites du possible en faisant preuve de courage et d'exemplarité. Nous tirons fierté de nos réalisations, nous tentons de bien faire les choses et nous multiplions les efforts pour aider à bâtir un avenir meilleur pour tous et toutes.

## L'innovation

Parce que nous cherchons à nous améliorer en continu sur tous les plans, en faisant preuve d'audace et d'agilité. Nous croyons fermement que nos actions, notre ingéniosité et notre sens de l'innovation peuvent contribuer à transformer durablement le Québec et à aider la collectivité à avancer sur les plans sociétal, environnemental et économique.



# Des responsabilités pour tous et toutes

Nous respectons les lois, les règlements et les encadrements internes auxquels nos activités sont assujetties. Dans les situations qui ne sont pas couvertes par les encadrements internes ou externes, nous sommes tenus de respecter des exigences élevées en matière de saine administration et de bonne conduite. À titre d'entreprise de service public, Hydro-Québec doit faire preuve d'honnêteté et de rigueur.

Dans le présent Code, l'interdiction de poser un geste inclut l'interdiction de tenter de poser ce geste, d'y participer ou d'inciter quiconque à le poser.

Le Code s'applique à l'ensemble du personnel permanent, temporaire et occasionnel d'Hydro-Québec et des filiales détenues à 90 % ou plus par Hydro-Québec .

Il va de soi que le Code s'applique également en situation de télétravail.

## Responsabilités de tout le personnel

Chacun et chacune de nous a le devoir de connaître le Code et de respecter ses engagements:

- en agissant de manière responsable, engagée et bienveillante, notamment dans l'application des règles auxquelles nous sommes assujettis;
- en demandant conseil lorsque nous en avons besoin;
- en signalant promptement les situations réellement ou potentiellement problématiques.

## Responsabilités des gestionnaires

Les gestionnaires adoptent un leadership éthique:

- en étant intègres et en montrant l'exemple;
- en s'assurant que tout le personnel lit le Code et y adhère;
- en gérant promptement les non-conformités au Code et en informant leur gestionnaire;
- en favorisant 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.

## Autres encadrements

D'autres encadrements traitent de questions d'éthique. Ces encadrements sont complémentaires au Code ou propres à certaines situations. Ils n'ont pas pour but de remplacer le Code. En cas de divergence d'interprétation, les règles les plus strictes s'appliquent.



# Un guide de réflexion pour agir éthiquement

Un code ne peut pas couvrir toutes les situations. En conséquence, nous devons en tout temps faire preuve de jugement et agir avec discernement. Les questions suivantes nous aident à réfléchir et à prendre de bonnes décisions. Si la réponse à l'une des questions est **Non**, c'est signe qu'un enjeu éthique se dessine !

Je prends le temps de réfléchir à la situation, je me pose ces questions et j'envisage d'autres options. Dans le doute, je consulte mon ou ma gestionnaire ou [Ethique@hydro.com](mailto:Ethique@hydro.com).



.....→



.....→



.....→

**Être éthique**

## 1 - Reconnaître l'enjeu éthique

- Est-ce que j'agis conformément aux lois, aux règlements et aux encadrements internes applicables ?
- Est-ce que je tiens compte des valeurs de l'entreprise dans mon évaluation de la situation ?
- Puis-je affirmer que j'exerce objectivement mon jugement dans l'intérêt d'Hydro-Québec ?
- Puis-je affirmer que mes émotions ou mes idées préconçues ne m'empêchent pas de voir clairement la situation ?

## 2 - Considérer tous les faits et toutes les options

- Est-ce que j'ai bien évalué toutes les options en tenant compte de tous les faits ?
- Est-ce que j'ai ouvert le dialogue avec les personnes concernées ?
- Est-ce qu'une personne raisonnablement informée aurait l'impression que mon comportement est sensé et juste dans les circonstances ?

## 3 - Réfléchir aux conséquences de ma décision

- Est-ce que j'ai conscience des conséquences de ma décision, notamment sur autrui ?
- Est-ce que je conserve la confiance de mes collègues, de mes gestionnaires et des autres partenaires en prenant cette décision ?
- Si tous et toutes agissaient ainsi, serait-ce acceptable ?
- Est-ce que j'évite de nuire aux intérêts et à la réputation d'Hydro-Québec ?



Kim Chisu, directrice – Recherche et stratégies et chercheuse au laboratoire du Centre d'excellence en électrification du transport et en stockage d'énergie (CEETSE)

## 2 Nos engagements

- pour un milieu de travail sain et sécuritaire
- pour le développement durable
- pour des relations d'affaires intègres
- pour une loyauté sans faille



Mesures de prévention liées à la COVID-19  
au chantier du poste des Patriotes à  
315-25 kV à Saint-Eustache. Pierre-Alexandre  
Bernier-Dionne, chef - Travaux, Pascal  
Monette, chef - Projets, Yves Horth,  
conseiller - Sécurité et Annie Giguère, chef -  
Réalisation de projets de transport

Nos engagements pour

## un milieu de travail sain et sécuritaire

Ensemble, nous construisons un environnement de travail sécuritaire où règnent l'empathie et la confiance.

- Nous prenons soin de nous et des autres.
- Nous participons à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.
- Nous faisons preuve de respect, de civilité et de bienveillance.
- Nous agissons avec professionnalisme.

# Nous prenons soin de nous et des autres.

Notre santé et notre sécurité sont primordiales, tout comme celles de nos collègues et du public.

## Comment respecter notre engagement

- En plaçant la santé, la sécurité et le mieux-être au cœur de nos décisions et de nos actions et en faisant preuve d'exemplarité et de leadership en la matière.
- En comprenant et en respectant l'ensemble des lois, des règlements et des encadrements internes en matière de santé et de sécurité du travail, si nos fonctions l'exigent.
- En signalant promptement un événement ou une situation pouvant présenter un danger pour notre santé ou notre sécurité ou celles de nos collègues ou du public.
- En participant activement aux activités de prévention, de formation et d'amélioration continue en matière de santé, de sécurité et de mieux-être, y compris celles liées aux mesures d'urgence.
- En appliquant rigoureusement les mesures mises de l'avant en ce qui concerne la sécurisation des installations d'Hydro-Québec, ce qui peut avoir une incidence sur les personnes.



### Notre éthique-o-mètre

- Sommes-nous à l'écoute de nous-mêmes et des autres ? Est-ce que nous intervenons si cela ne va pas ? En faisons-nous part à nos gestionnaires ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Prêter attention aux signes pouvant témoigner d'une détérioration de notre santé ou de celle des autres, y compris la santé psychologique.
  - ✓ Accompagner les visiteurs et visiteuses dans les installations de l'entreprise.
  - ✓ Porter notre carte d'identité avec photo.
  - ✓ Maintenir une bonne hygiène personnelle, par respect tant pour nos collègues que pour la clientèle.
- 
- ✗ Ne pas respecter les lois et règlements touchant la sécurité civile, par exemple le *Code de la sécurité routière*.
  - ✗ Être dans un état qui nous empêche d'accomplir nos tâches de façon efficiente et sécuritaire, par exemple, un état de fatigue extrême.
  - ✗ Ne pas respecter les encadrements en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail.

## Quel dilemme !

Raphaëlle constate qu'Emilio conduit un véhicule d'Hydro-Québec sous l'effet de l'alcool ou de la drogue. Que doit-elle faire ? Elle doit tenter de convaincre Emilio de s'arrêter et signaler immédiatement la situation, car la règle de gestion applicable prévoit une tolérance zéro. Emilio sera sanctionné, car il s'agit d'un manquement grave.

# Nous contribuons à la création d'un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif.

Notre façon d'agir fait en sorte que toutes les personnes que nous côtoyons se sentent reconnues et pleinement acceptées. Nous les traitons avec équité. Nous soutenons nos collègues et nous travaillons en équipe en tirant profit de nos différences.

## Comment respecter notre engagement

- En adoptant des comportements d'ouverture aux autres, nous favorisons un climat de travail inclusif et enrichissant.
- En faisant preuve d'écoute et de considération envers les autres, nous faisons en sorte que les différences nous rassemblent au lieu de nous séparer.



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous prenons conscience de l'effet de notre attitude et de nos comportements sur les autres ?
- Est-ce que nous nous efforçons de comprendre la réalité des autres au lieu de les juger ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Nous soucier des impacts possibles de nos biais ou préjugés inconscients.
- ✓ Cesser les pratiques non inclusives.
- ✓ Utiliser un vocabulaire neutre.
- ✗ Tenir des propos et agir de manière à dénigrer ou à discréditer une personne ou un groupe de personnes.
- ✗ Exhiber, afficher ou produire un objet, une illustration, un document écrit ou un élément audiovisuel à caractère sexuel, sexiste, homophobe, transphobe ou racial, sur un handicap ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe de personnes.

## Quel dilemme !

Réjean ne veut pas s'adresser à sa collègue Nicole, car elle fait partie de la communauté LGBTQ+. Si vous êtes le ou la gestionnaire ou un témoin de ces comportements non inclusifs ou de tout autre comportement irrespectueux, vous devez agir. En tant que gestionnaire, assurez-vous d'intervenir auprès de Réjean, car ce comportement est inacceptable.

C'est la responsabilité de tous et de toutes d'entretenir des relations professionnelles et respectueuses avec les collègues, quelles que soient leurs différences.

# Nous faisons preuve de respect, de civilité et de bienveillance.

Le respect et la civilité au travail sont des règles fondamentales. En toutes circonstances, nous adoptons des comportements bienveillants qui nous font prendre conscience de l'autre et qui respectent les règles de politesse et de savoir-vivre. C'est notre devoir.

## Comment respecter notre engagement

- En ne tolérant et en n'effectuant aucune forme de discrimination, d'abus de pouvoir, de harcèlement, d'intimidation ou de représailles, ni aucune forme de violence entre collègues ou envers autrui.
- En entretenant des relations interpersonnelles harmonieuses, basées sur la communication et l'entraide.
- En agissant de façon bienveillante et courtoise envers autrui.
- En faisant part de notre inconfort à notre collègue et en informant notre gestionnaire de situations qui posent problème.



## Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous faisons preuve d'empathie et reconnaissions que tous et toutes ont le droit à l'erreur, même nous ?
- Est-ce que nous utilisons notre pouvoir, par exemple, notre position d'autorité ou notre statut pour intimider ou influencer quelqu'un ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Faire valoir nos points de vue au moment approprié, de façon respectueuse et constructive.
- ✓ Accueillir positivement les commentaires constructifs.
- ✓ Travailler en collaboration avec tous et toutes, de manière transversale au profit de l'entreprise, notamment en fournissant des renseignements complets, clairs, pertinents et exacts lors de nos interactions tout en recherchant des solutions valorisantes.
- ✓ Respecter les collègues dans les espaces collaboratifs de notre lieu de travail.

- ✗ Tenir des propos mensongers, menaçants ou injurieux ou avoir des comportements grossiers.
- ✗ Discriminer pour des motifs énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, notamment à l'égard de l'origine ethnique, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle, de la religion, de la condition sociale ou du handicap d'une personne.
- ✗ S'exprimer de façon inappropriée, par exemple tutoyer un client ou une cliente ou employer des jurons.

## Quel dilemme !

Anh est abasourdi ! Il vient de recevoir un courriel interne contenant des insultes : « Un beau groupe de personnes négatives », « Chialer autant, ça ne se peut pas » ou « Es-tu comme ça dans la vraie vie, je n'aimerais pas être ton ami en tout cas ». Que devrait-il faire de ce courriel ?

Anh devrait en parler calmement à la personne à l'origine du courriel ou le faire suivre à son ou sa gestionnaire qui devra intervenir auprès de cette personne.

# Nous agissons avec professionnalisme.

Nous exerçons notre travail avec compétence, responsabilité et dynamisme. Nous agissons fièrement à titre d'ambassadeur et d'ambassadrice d'Hydro-Québec dans le respect des encadrements.

## Comment respecter notre engagement

- En nous appliquant à donner la prestation de travail attendue.
- En étant le moteur du développement de notre savoir-faire (compétence technique) et de notre savoir-agir (compétence éthique).
- En approfondissant nos connaissances de l'entreprise et de son environnement.
- En nous engageant à déployer les meilleurs efforts pour trouver des solutions innovantes et à oser proposer de nouvelles idées même si celles-ci peuvent paraître irréalisables.
- En mettant notre énergie en commun.



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous sommes solidaires des décisions de l'entreprise ?
- Est-ce que nous faisons preuve de ponctualité ?
- Est-ce que nous fournissons un travail de qualité, au mieux de nos compétences et dans le respect de l'autre ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Respecter les consignes et les horaires de travail.
- ✓ Faire preuve de conscience professionnelle, notamment lorsque nous représentons l'entreprise à l'externe.
- ✓ Nous responsabiliser face à notre travail et ne pas hésiter à demander de la rétroaction.
- ✓ Avoir le courage de prendre des décisions difficiles dans l'intérêt de l'entreprise.
- ✓ Penser à l'image que nous souhaitons projeter et adopter une tenue vestimentaire soignée, décente, adaptée à nos tâches, et ce, également en télétravail.

- ✗ Adopter des comportements inappropriés en rencontres virtuelles, comme fumer ou vapoter.
- ✗ Faire preuve d'insubordination, par exemple en refusant de rendre des comptes ou en refusant d'appliquer une directive, des règles ou une méthode de travail.
- ✗ Nous absenter sans motif valable.
- ✗ Avoir un comportement susceptible de nuire aux relations avec nos autres partenaires.

## Quel dilemme !

*Comment se comporter de manière exemplaire sur Teams ?  
Quelques consignes à respecter :*

- publier des contenus courtois et respectueux; par exemple : éviter d'écrire en majuscules ou de faire un usage abusif du gras ou du soulignement, car le ou la destinataire est apte à comprendre le message;
- éviter les discussions émotives par clavardage;
- savoir quoi publier dans le canal de l'équipe ou dans le clavardage privé.



Jonatan Belle-Isle, conseiller – Expertise environnementale. Suivi environnemental de la maîtrise de la végétation dans l'emprise d'une ligne de distribution.

Nos engagements pour

## le développement durable

Nous unissons nos efforts pour sauvegarder notre planète et contribuer au bien-être des collectivités. Nous réalisons des projets et des activités qui favorisent le développement durable en conformité avec le Pacte mondial des Nations Unies dont Hydro-Québec est signataire.

- Nous nous engageons à respecter et à protéger l'environnement.
- Nous réfléchissons à notre responsabilité sociale.

# Nous nous engageons à respecter et à protéger l'environnement.

La protection et la mise en valeur de l'environnement dans le cadre des projets et des activités sont des sources de fierté. Hydro-Québec favorise l'énergie propre, la prévention de la pollution, la consommation responsable et la lutte contre les changements climatiques. Nous y participons en fonction de nos tâches et de nos responsabilités.

## Comment respecter notre engagement

- En comprenant et en respectant l'ensemble des normes et des bonnes pratiques de l'entreprise en matière de protection de l'environnement.
- En posant des gestes dans notre quotidien au travail, notamment en réduisant au minimum notre impact sur l'environnement.
- En diminuant notre empreinte carbone liée à nos activités professionnelles.
- En évitant le gaspillage, en réutilisant et en recyclant les matières résiduelles de l'entreprise.
- En utilisant les biens et les services de l'entreprise de façon raisonnable (fournitures de bureau, véhicules d'Hydro-Québec, etc.).



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous consommons de manière responsable afin de contribuer aux efforts collectifs en matière d'efficacité énergétique ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Appliquer rigoureusement les encadrements pertinents lors du transport, de l'expédition ou de l'utilisation de produits susceptibles de contaminer l'environnement en cas de rejet accidentel.
- ✓ Signaler sans délai les situations qui portent ou risquent de porter atteinte à l'environnement .
- ✓ Prendre des mesures concrètes pour réduire nos émissions de gaz à effet de serre, par exemple en ayant recours au covoiturage, aux parcs de véhicules en autopartage et au transport actif, en évitant la marche au ralenti du moteur et en optant pour le bannissement du plastique à usage unique.
- ✗ Jeter des matières dangereuses dans la poubelle.
- ✗ Négliger ou détériorer le milieu naturel où nous nous trouvons.

## Quel dilemme !

*Boucar circule dans l'emprise pour planifier la réalisation de travaux aériens. Il constate que le sol est mou et gorgé d'eau. Que doit faire Boucar ?*

*Boucar doit consulter le rapport d'évaluation environnementale interne du projet. Il constate qu'il y a effectivement un milieu humide à cet endroit et qu'il est possible de réaliser les travaux à condition de respecter les mesures d'atténuation prescrites. Boucar doit donc prévoir des mesures temporaires pour protéger les sols et ne pas porter dommage au milieu humide. Il pourrait également planifier la tenue des travaux lorsque le sol sera gelé.*

*Avant de se rendre sur le terrain, Boucar aurait dû prendre connaissance du rapport d'évaluation environnementale interne, afin de mieux planifier les travaux.*

### Pour en savoir plus

Consultez le site [Mieux consommer](#) pour connaître des astuces sur l'efficacité énergétique.

# Nous réfléchissons à notre responsabilité sociale.

La notion de responsabilité sociale est au cœur du développement durable. Au travail, nos actions peuvent avoir des impacts sur notre collectivité. Nous voulons donc faire notre part dans la mesure de nos possibilités, pour le bien commun du Québec !

## Comment respecter notre engagement

- En demandant aux fournisseurs et aux fournisseuses ainsi qu'aux partenaires d'adopter des stratégies et de respecter des critères de développement durable.
- En créant davantage de valeur durable dans les communautés. Par exemple, en faisant la promotion de programmes d'Hydro-Québec qui maximisent les retombées socioéconomiques.
- En protégeant le patrimoine de l'entreprise, c'est-à-dire tous les actifs d'Hydro-Québec.
- En prenant connaissance des directives d'entreprise qui visent une saine gouvernance, comme celle sur l'acceptabilité des projets et des activités et le programme de mise en valeur intégrée.



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nos actions et nos décisions au travail témoignent de notre responsabilité sociale puisqu'elles visent à maximiser les retombées positives ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Favoriser le progrès dans notre champ d'expertise, dans une approche à long terme qui permet de transformer durablement le Québec.
- ✗ Agir sans souci des conséquences de nos actions sur le monde qui nous entoure et sur les générations futures.

## Quel dilemme !

*Dans le cadre de ses fonctions, Anna planifie un projet avec enthousiasme. En plus des composantes techniques, devrait-elle prendre en considération les spécificités et les valeurs du milieu dans lequel le projet sera réalisé ? Oui !*

*Entre autres, elle doit développer son projet en tenant compte de son impact social sur le milieu. Anna sera alors en mesure de valoriser les solutions qui contribuent au bien-être de la collectivité, en conformité avec la responsabilité sociale de l'entreprise.*



Louis Vézina, chef - Planification et expertise, Matthieu Plante, délégué commercial, Cédric Jutras, conseiller - Transactions énergétiques à court terme et programmation et Éveline Pelletier, déléguée - Affaires réglementaires

## Nos engagements pour **des relations d'affaires intègres**

Nous agissons toujours dans l'intérêt d'Hydro-Québec. Nous sommes tenus d'adopter une conduite irréprochable afin de préserver la bonne réputation d'Hydro-Québec. La transparence doit caractériser chacun de nos gestes.

- Nous évitons, nous déclarons et nous gérons les conflits d'intérêts.
- Nous déclarons les relations qui peuvent mener à des problématiques au travail.
- Nous prenons des précautions avant d'exercer une activité externe.
- Nous nous engageons dans la lutte contre la corruption.
- Nous n'acceptons aucun cadeau, aucune invitation ou aucun autre avantage, sauf exception.
- Nous traitons les fournisseurs et les fournisseuses objectivement, sans parti pris.

# Nous évitons, nous déclarons et nous gérons les conflits d'intérêts.

Un conflit d'intérêts désigne toute situation réelle, apparente ou potentielle dans laquelle nous favorisons ou nous pourrions favoriser une personne au détriment des intérêts d'Hydro-Québec. La présente définition englobe également toute situation susceptible de porter atteinte à notre intégrité ou à notre jugement.

## Comment respecter notre engagement

- En évitant de nous placer en conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. Par ailleurs, dans un délai raisonnable après notre entrée en fonction, nous devons, si ce n'est déjà fait, organiser nos affaires personnelles de manière à éviter les conflits d'intérêts.
- En ne favorisant pas nos intérêts personnels ou ceux d'une personne liée au détriment des intérêts d'Hydro-Québec.
- En déclarant promptement à notre gestionnaire nos conflits d'intérêts et les apparences de conflit d'intérêts tout en respectant le mode de communication indiqué, le cas échéant.
- En collaborant pleinement à la résolution des enjeux de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts.

## Nos actions au quotidien

- ✓ Cesser immédiatement les tâches qui nous placent en conflit d'intérêts ou prendre des mesures pour mettre fin au conflit d'intérêts. Par exemple, nous nous retirons de toute discussion, décision ou négociation en lien avec le sujet en cause.
- ✓ Écrire à [Éthique@Hydro](mailto:Éthique@Hydro) si nous avons des doutes sur une situation ou sur la marche à suivre.
  
- ✗ Utiliser notre fonction ou notre titre à Hydro-Québec pour tirer un profit personnel, pour promouvoir nos intérêts personnels ou pour avantager une personne liée.



## Notre éthique-o-mètre

Si nous sommes dans une situation qui nous concerne ou qui concerne une personne liée.

- Cette situation peut-elle affecter notre jugement ou notre capacité d'effectuer objectivement notre travail dans l'intérêt d'Hydro-Québec, ou encore être perçue comme telle ?
- Est-ce qu'une personne liée ou nous-mêmes pouvons tirer des bénéfices de cette situation ou encore être perçus comme pouvant tirer des bénéfices de cette situation ?
- Avons-nous un pouvoir décisionnel ou pouvons-nous être perçus comme possédant un pouvoir d'influence sur cette situation ?
- Si nous étions témoins d'une situation similaire, aurions-nous l'impression que la personne a manqué d'objectivité lors de la décision et a favorisé ses intérêts personnels ou ceux d'une personne liée ?
- Une personne raisonnablement informée aurait-elle l'impression que notre décision ou notre comportement a été influencé par nos intérêts personnels ou ceux d'une personne liée, par exemple, si la situation était révélée dans les médias ?

## Quel dilemme !

*Pendant son congé parental, Amanda considère une offre de stage de perfectionnement dans son domaine d'expertise chez l'un de nos sous-traitants, qui pourrait l'affecter à l'un de nos projets. Peut-elle l'accepter ? Non. Vous ne pouvez pas offrir des services à un fournisseur ou une fournisseuse qui participe à des projets d'Hydro-Québec ou être à son emploi.*

# Nous déclarons les relations qui peuvent mener à des situations problématiques au travail.

Bien que nos relations personnelles relèvent de notre vie privée, elles peuvent mener, au travail, à des conflits d'intérêts ou encore compromettre le climat de travail ou la prestation de travail. Nous en avons conscience et nous prenons les mesures qui s'imposent.

## Comment respecter notre engagement

- En nous assurant que nos relations personnelles ne nous placent pas en situation de conflit d'intérêts ou encore ne nuisent pas au climat ou à la prestation de travail.
- En déclarant à notre gestionnaire nos relations personnelles qui engendrent ou peuvent engendrer des situations problématiques. Si la relation personnelle concerne notre gestionnaire, nous avisons un ou une gestionnaire de niveau plus élevé.
- En collaborant pleinement à la résolution des enjeux.



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous veillons à ne pas être en position décisionnelle sur les dossiers concernant une personne liée ?
- Avons-nous déclaré les relations personnelles que nous avons en cas de supervision même si elle est indirecte ? Par exemple, la supérieure immédiate de notre gestionnaire est notre sœur.

## Nos actions au quotidien

- Nous assurer que les processus d'embauche, de promotion et de gestion de la performance se déroulent de façon objective et équitable.
- Superviser un membre de notre famille proche ou une personne avec qui nous avons une relation intime.

## Quel dilemme !

*Béatrice est éprise d'Adriel. Tous deux travaillent à Hydro-Québec. Tout va bien, jusqu'à ce qu'une querelle de couple survienne dans le corridor de l'étage ! Malaise des collègues. C'est embêtant, car Béatrice est appelée à faire le contrôle de la qualité du travail de son amoureux. La gestionnaire n'est pas au courant de la relation et doit gérer une situation problématique (conflit d'intérêts et climat de travail) en rappelant l'obligation de divulgation, en discutant avec les personnes concernées et en explorant la possibilité de modifier les attributions de dossiers.*

*L'absence de divulgation dans un contexte de conflit d'intérêts pourrait entraîner une mesure disciplinaire.*

### Pour en savoir plus

L'employeur pourrait intervenir dans ces cas pour assurer un milieu de travail sain et exempt de favoritisme.

# Nous prenons des précautions avant d'exercer une activité externe.

Qu'elle soit exercée au Québec ou ailleurs, une activité externe, rémunérée ou non, comporte des responsabilités et nous devons les assumer.

## Comment respecter notre engagement

- En informant notre gestionnaire de l'exercice d'une activité externe.
- En refusant, en modifiant ou en cessant une activité externe si elle donne lieu à un conflit d'intérêts ou à une apparence de conflit d'intérêts. L'employeur pourrait d'ailleurs l'exiger.
- En n'utilisant pas les biens et les ressources de l'employeur (par exemple : nom, logo, courriel, locaux, imprimantes, effectifs, outils, informations confidentielles) dans le cadre d'une activité externe, sauf si la permission exigée a été obtenue.
- En continuant de faire preuve de loyauté envers Hydro-Québec.



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous veillons à ne pas utiliser des renseignements stratégiques obtenus dans l'exercice de nos fonctions à Hydro-Québec au profit d'une activité externe ?

## Nos actions au quotidien

- ✓ Nous acquitter correctement de nos fonctions à Hydro-Québec (notamment sur le plan de la disponibilité et de notre énergie), même lorsque nous cumulons plus d'une activité.
- ✓ Exercer nos activités externes en dehors de nos heures de travail à Hydro-Québec.
- ✗ Exercer une activité externe qui nous mettrait en concurrence avec Hydro-Québec ou qui nuirait à sa réputation.
- ✗ Tirer parti de notre statut ou de notre fonction à Hydro-Québec pour rendre plus lucrative notre activité externe. Les activités philanthropiques et bénévoles ne sont toutefois pas visées par cette règle.

## Quel dilemme !

*Charles-Aimé est un employé d'Hydro-Québec et, dans ses temps libres, chargé de cours dans le domaine de l'inspection robotisée des postes électriques à l'École de technologie supérieure (ETS). Il s'avère qu'Hydro-Québec donne une subvention de recherche à l'ETS dans le même domaine que celui de son cours. Est-ce que Charles-Aimé est en conflit d'intérêts, de sorte qu'il devrait cesser de donner son cours ?*

*Si Charles-Aimé n'est pas rémunéré à même la subvention accordée par Hydro-Québec, qu'il n'y a pas de conflit avec son horaire de travail, qu'il protège les informations confidentielles, qu'il n'utilise pas les ressources d'Hydro-Québec et que son ou sa gestionnaire est d'accord avec sa démarche, il peut poursuivre son activité externe.*

### Pour en savoir plus

Écrivez à [Ethique@Hydro](mailto:Ethique@Hydro) ou parlez-en à votre gestionnaire afin de bénéficier d'un accompagnement en cas de doute.

# Nous nous engageons dans la lutte contre la corruption.

Nous avons un rôle à jouer dans la lutte contre la corruption et le maintien de la certification à la norme ISO 37001. Hydro-Québec se conforme aux lois anticorruption qui régissent ses activités à l'échelle mondiale.

## Comment respecter notre engagement

- En refusant d'offrir des paiements illicites ou inconvenants à un client ou une cliente, à un fournisseur ou une fournisseuse, à un ou une partenaire ou à toute autre personne, y compris un membre du personnel d'Hydro-Québec, ou d'accepter de tels paiements, dans le but de tirer profit d'occasions d'affaires ou d'un traitement privilégié.
- En dénonçant promptement à notre gestionnaire ou au Service de signalement tout stratagème de corruption ou d'extorsion.
- En favorisant une culture de lutte contre la corruption, notamment en suivant les formations obligatoires, le cas échéant, pour notre poste ou fonction.



## Notre éthique-o-mètre

Voici quelques signaux qui peuvent nous indiquer qu'une situation est anormale :

- on nous demande de ne pas en parler;
- on nous remet de l'argent ou du quasi-argent ;
- nous sommes victimes de menaces ou de chantage ;
- on nous promet des occasions d'affaires, une vie meilleure pour nous et nos proches.

## Nos actions au quotidien

- ✓ Déceler et dénoncer les situations qui pourraient mener à de la corruption, par exemple un pot-de-vin, des commissions, des avantages personnels.
- ✗ Avoir une implication dans un stratagème de corruption ou d'extorsion, notamment en participant en connaissance de cause à toute modification de prix, à toute négociation ou à tout paiement non autorisé.

## Quel dilemme !

*David réalise que les travaux d'un fournisseur ne sont pas toujours conformes, mais il constate que les factures sont payées quand même. David se questionne sur les agissements de Mathieu, l'administrateur du contrat.*

*L'enquête révèle que le fournisseur a embauché le gendre de Mathieu, qu'il a payé les frais d'entreposage du véhicule récréatif de Mathieu et, de surcroît, le coût d'installation de la piscine de Mathieu. En échange de ces avantages, Mathieu a fermé les yeux sur certaines situations de non-conformité du fournisseur. La situation est rapportée à la police et Mathieu est congédié.*

# Nous n'acceptons aucun cadeau, aucune invitation ou aucun autre avantage, sauf exception.

Lorsque nous recevons ou offrons un cadeau, une invitation ou d'autres avantages , nous veillons à respecter les règles. Ces règles visent notamment à préserver notre objectivité et notre crédibilité et à ne pas mettre Hydro-Québec à risque.

## Comment respecter notre engagement

- En refusant tous les cadeaux, toutes les invitations ou tous les autres avantages d'une tierce personne, quelle qu'en soit la valeur, qu'ils nous soient offerts directement ou indirectement, sauf les exceptions décrites ci-dessous.
- En évitant tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts.
- En faisant toujours preuve de jugement et de la plus grande prudence dans le cadre des exceptions suivantes :
  - un cadeau qui ne peut pas être refusé selon les us et coutumes ou le protocole (une œuvre d'art, par exemple). Nous devons remettre ce cadeau à l'équipe responsable des Dons et commandites ;
  - un cadeau offert dans le cadre d'activités de développement des affaires, s'il est non fréquent, de valeur raisonnable et conforme aux règles de courtoisie reconnues. Nous devons en informer notre gestionnaire. Dans tous les cas, les montants d'argent ou de quasi-argent sont interdits ;
  - une réduction qui nous est offerte en vertu d'une entente corporative ;
  - une invitation, si notre présence est liée à l'exercice de nos fonctions. De plus, cette invitation doit être non fréquente, de valeur raisonnable et approuvée par notre gestionnaire.
- En respectant ces règles lorsque nous offrons des cadeaux, des invitations ou d'autres avantages.

## Nos actions au quotidien

- Retourner un cadeau, qui ne fait pas partie des exceptions, à la personne qui nous l'a offert et lui expliquer que nous devons nous conformer au Code.
- Accepter une invitation ou un autre avantage sous prétexte, par exemple, que nous le méritons sans avoir vérifié s'il s'agit d'une exception.
- Solliciter un cadeau, une invitation ou un autre avantage.



### Notre éthique-o-mètre

Dans toute situation, nous nous demandons quelle est l'intention derrière l'offre. Est-ce pour influencer notre jugement, obtenir une faveur ou nous faire sentir redéposables, nous faire taire, nous menacer ou nous faire transgresser des règles ? Par exemple, la personne qui fait l'offre participe-t-elle à un processus d'appel de propositions avec Hydro-Québec ? Se trouve-t-elle en situation litigieuse ?

Voici d'autres questions que nous devons nous poser :

- Quelle serait la réaction de personnes raisonnablement informées en apprenant que l'offre a été acceptée ?
- Est-ce que l'offre est faite ouvertement, au vu et au su de nos collègues ?
- Quelles sont la fréquence et la valeur de l'offre ?
- Est-ce raisonnable dans les circonstances ?

## Quel dilemme !

*Un fournisseur bien connu laisse un colis pour Nime, une employée travaillant à la réception d'un immeuble d'Hydro-Québec. Elle est bien embêtée et se demande quoi faire !*

*Nime doit retourner le cadeau au donneur en expliquant les règles du Code. Si le fait de retourner un cadeau est impossible ou inapproprié, le gestionnaire peut accepter de garder le cadeau et le partager avec des collègues, ou l'utiliser en guise de reconnaissance ou le donner à un organisme de bienfaisance.*

# Nous traitons les fournisseurs et les fournisseuses objectivement, sans parti pris.

Nous nous assurons du respect et de l'intégrité du processus d'approvisionnement pour qu'il soit juste et irréprochable.

## Comment respecter notre engagement

- En nous assurant d'appliquer les règles en matière d'approvisionnement.
- En observant un traitement uniforme et équitable de tous les soumissionnaires et fournisseurs et fournisseuses concernés, notamment en utilisant des critères de sélection objectifs.

## Nos actions au quotidien

- ✓ Signaler des situations irrégulières du processus d'approvisionnement menant par exemple à un traitement inéquitable des fournisseurs et des fournisseuses.
- ✓ Déclarer notre situation de conflit d'intérêts impliquant un fournisseur ou une fournisseuse d'Hydro-Québec afin de maintenir la confiance de tous et de toutes.
  
- ✗ Accepter une invitation de présentation de produits ou de procédés d'un fournisseur ou d'une fournisseuse sans avoir obtenu une approbation de la personne responsable de ce dossier d'approvisionnement à Hydro-Québec.
- ✗ Donner des commentaires positifs, à la demande d'un fournisseur ou d'une fournisseuse, afin de rendre publique la relation entre l'entreprise et Hydro-Québec et la satisfaction d'Hydro-Québec.
- ✗ Transmettre aux soumissionnaires des informations confidentielles ou privilégiées associées au processus d'approvisionnement.

## Quel dilemme !

*Luke fait toujours affaire avec le même fournisseur parce « qu'il s'entend bien avec lui » et qu'il « connaît nos méthodes de travail ». En tant que chef de chantier, cette « relation » lui permet d'éviter des soucis et des retards.*

*Est-ce que ce fournisseur offre le meilleur rapport qualité-prix ? Est-ce que le chef a opté pour la facilité ou répondu à une urgence ? Est-ce que les règles d'approvisionnement sont respectées ? Un lien d'amitié peut-il faire oublier l'objectivité ? La limite n'est pas toujours facile à établir.*

*Désamorçons toute possibilité de conflit d'intérêts et d'apparence de conflit d'intérêts. Ne cédons pas la place au favoritisme, et prônons l'intégrité !*



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous gardons une saine distance nous permettant de rester indépendants et neutres à l'égard des fournisseurs et fournisseuses ?

### Pour en savoir plus

Parcourez le Code de conduite des fournisseurs que doivent respecter les fournisseurs et les fournisseuses et leurs sous-traitants et sous-traitantes.



Bahram Khodabakhchian, ingénieur

Nos engagements pour

## une loyauté sans faille

Nous sommes tenus au devoir de loyauté et d'honnêteté et avons l'obligation de préserver la confidentialité des informations obtenues dans l'exercice de nos fonctions à Hydro-Québec. Ces obligations subsistent après la fin de notre emploi et nous ne pouvons pas agir de façon à nuire à la réputation de l'entreprise ou à tirer des avantages indus de nos fonctions antérieures au sein de l'entreprise.

- Nous agissons avec loyauté envers Hydro-Québec.
- Nous gérons l'information de manière responsable.
- Nous utilisons les biens et les ressources d'Hydro-Québec de manière diligente et raisonnable.

# Nous agissons avec loyauté envers Hydro-Québec.

Nous faisons preuve de loyauté envers Hydro-Québec. Nous gardons à l'esprit que l'obligation de loyauté s'étend également à nos activités en dehors d'Hydro-Québec et se poursuit après la fin de notre emploi.

## Comment respecter notre engagement

- En s'abstenant d'effectuer tout geste ou de déclarer tout propos pouvant porter préjudice aux intérêts, à l'image ou à la réputation d'Hydro-Québec et de ses autres partenaires, y compris sur les médias sociaux.
- En évitant tout comportement incompatible avec les exigences de notre fonction qui pourrait compromettre la confiance accordée à Hydro-Québec.
- En prenant des décisions indépendamment de toute considération politique partisane et en faisant preuve de réserve dans la manifestation publique de nos opinions politiques.
- En étant honnête et en n'abusant pas de la confiance de notre employeur.
- En reconnaissant que la propriété intellectuelle que nous créons ou que nous contribuons à créer dans le cadre de nos fonctions, pendant ou après les heures de bureau, appartient à Hydro-Québec. En aucun cas, nous ne pouvons utiliser la propriété intellectuelle d'Hydro-Québec ou de ses partenaires à des fins personnelles ni la partager sans autorisation à l'extérieur de l'organisation.

## Nos actions au quotidien

- ✓ Si nous souhaitons préciser notre appellation d'emploi à Hydro-Québec dans la fiche descriptive de nos profils sur les médias sociaux, nous devons faire preuve de prudence parce que nos publications pourraient être perçues comme une information officielle de la part d'Hydro-Québec.
- ✓ Transmettre aux responsables des communications les demandes d'information reçues des médias.
- ✓ Être un ambassadeur ou une ambassadrice de l'entreprise sur les médias sociaux en partageant des positions officielles d'Hydro-Québec ou du contenu déjà public.
- ✓ Remettre, à notre départ, tout le matériel (équipement informatique, vêtements, outils, etc.) prêté par Hydro-Québec aux fins de l'exercice de nos fonctions.
- ✗ Produire de fausses déclarations de dépenses, des rapports erronés ou des feuilles de temps inexactes, etc.
- ✗ Copier les logiciels installés par Hydro-Québec, que ce soit pour en faire le commerce ou pour notre usage personnel ou celui d'un tiers.



## Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous entretenons une communication d'influence lorsque nous ne travaillons plus à Hydro-Québec ?
- Est-ce que nous pouvons travailler avec un fournisseur ou une fournisseuse de services lorsque nous ne serons plus à Hydro-Québec ?

## Quel dilemme !

*Karl donne une entrevue aux médias sur les postes électriques au nom d'Hydro-Québec alors qu'il n'est pas son porte-parole et que l'équipe Médias ne l'a pas autorisé à agir ainsi. Ceci constitue un manquement susceptible de mener à des mesures disciplinaires.*

# Nous gérons l'information de manière responsable.

En tant que membres du personnel d'Hydro-Québec, nous avons accès à une grande quantité d'informations confidentielles, y compris des renseignements personnels. L'information est un actif qu'il faut gérer et préserver de façon responsable, au même titre que les autres biens d'Hydro-Québec. Cette obligation de protéger la confidentialité de l'information perdure après la fin de notre emploi.

## Comment respecter notre engagement

- En ne cherchant pas à obtenir de l'information confidentielle qui n'est pas nécessaire pour remplir nos fonctions.
- En transmettant l'information confidentielle uniquement à des personnes qui ont le droit d'y avoir accès.
- En respectant les exigences en matière de collecte, d'utilisation, de communication, de conservation et de destruction des renseignements personnels.
- En appliquant en tout temps les règles et les bonnes pratiques en matière de cybersécurité et de gestion de l'information, en faisant ainsi preuve de vigilance tant au bureau qu'en télétravail.
- En tenant rigoureusement les registres de sorte qu'ils reflètent la réalité.
- En nous assurant de classer correctement dans les systèmes d'entreprise tous les documents créés ou reçus dans l'exercice de nos fonctions.
- En signalant immédiatement à la ligne Ouvrons l'œil tout incident de confidentialité.
- En respectant le calendrier de conservation de l'information.

## Nos actions au quotidien

- ✓ Sauvegarder l'information dans les systèmes sécurisés d'Hydro-Québec afin d'en assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité conformément aux règles de gestion de l'information en vigueur.
  - ✓ Créer des mots de passe robustes et uniques et nous abstenir de les divulguer à quiconque.
  - ✓ Verrouiller la session Windows (+L) et notre ordinateur portable lorsque nous quittons notre poste, même en télétravail.
  - ✓ Contrer l'hameçonnage, en prenant le temps de porter attention à la provenance d'un courriel avant d'ouvrir une pièce jointe ou de cliquer sur un lien.
  - ✓ Protéger en tout temps la confidentialité de l'information, y compris lorsque nous partageons notre écran durant une rencontre virtuelle.
  - ✓ Apposer sur les documents dès leur création une étiquette indiquant leur niveau de confidentialité.
- 
- ✗ Chercher à profiter, à des fins personnelles ou au détriment de l'entreprise, de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de nos fonctions.
  - ✗ Tenter de déjouer les fonctions de sécurité des réseaux électroniques internes et externes.
  - ✗ Transmettre, recevoir ou enregistrer des informations d'Hydro-Québec à l'aide d'appareils ou de périphériques amovibles personnels (par exemple : téléphones intelligents, tablettes électroniques, clés USB ou disques durs portatifs) ou au moyen d'un service de stockage, infonuagique ou de partage de données qui n'est pas autorisé par l'entreprise.
  - ✗ Installer des logiciels non autorisés ou modifier la configuration des équipements informatiques.
  - ✗ Exécuter une transaction sur des titres lorsque nous disposons d'une information privilégiée s'y rapportant ou communiquer une telle information privilégiée, en contravention avec la réglementation applicable.

# Nous gérons l'information de manière responsable.

(suite)

## Nos actions au quotidien (suite)

- ✗ Capter des images (photos ou vidéos) de nos collègues ou de nos installations et les diffuser sans tenir compte des risques, notamment en ce qui concerne la sécurité des installations d'Hydro-Québec, la transmission d'informations confidentielles et la protection de la vie privée.
- ✗ Déposer des documents papier confidentiels dans un bac de recyclage ou une poubelle.



Wusam Abdel Majed, représentante – Services à la clientèle



### Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous adoptons en tout temps un comportement exemplaire favorisant la cybersécurité dans chacune de nos activités, par exemple en rangeant adéquatement tout matériel et équipement informatique prêté par Hydro-Québec ?
- Avant de quitter l'entreprise, est-ce que nous veillons à faire le tri de tous nos documents, en version papier et numérique, à classer ceux qui sont importants et à détruire les autres de façon sécuritaire afin de protéger l'information de l'entreprise ?

### Quel dilemme !

*Un client téléphone au Centre de relations clientèle. La représentante d'Hydro-Québec doit lui poser trois questions afin de bien authentifier le client et ainsi protéger ses renseignements personnels. Cependant, elle n'en pose qu'une, car elle est distraite par les propos incohérents du client. Le stratagème frauduleux fonctionne. La représentante lui fournit des informations comme le numéro du compte bancaire et l'adresse postale apparaissant au dossier, pensant s'adresser au client véritable. Il s'agit en fait d'une situation d'usurpation d'identité qui aurait pu être évitée si la procédure avait été respectée.*

# Nous utilisons les biens et les ressources d'Hydro-Québec de façon diligente et raisonnable.

La loyauté, c'est aussi faire un usage responsable et raisonnable des biens et des ressources d'Hydro-Québec. Ils sont à notre disposition pour faire notre travail de façon efficace.

Hydro-Québec a le droit de vérifier et de surveiller notre utilisation de ses ressources informatiques, y compris les appareils mobiles et les périphériques amovibles, par exemple, les clés USB et les disques durs portatifs. Ainsi, sur la base d'un doute raisonnable relativement à une contravention à un encadrement, Hydro-Québec peut mener une enquête pour établir les faits et déterminer les mesures disciplinaires nécessaires, le cas échéant. Dans ce contexte, nous concédonons que notre expectative de vie privée est réduite.

## Comment respecter notre engagement

- En utilisant les biens et les ressources d'Hydro-Québec uniquement pour la réalisation de notre mission et non à des fins personnelles.
- En faisant, en toutes circonstances, un usage raisonnable et approprié des biens et des ressources de l'entreprise, et ce, sans jamais nuire à leur fonctionnement ni à celui du réseau informatique ou à l'image d'Hydro-Québec.
- En nous assurant que l'utilisation que nous faisons des biens et des ressources de l'entreprise n'influe pas sur notre productivité ni sur celle de nos collègues.

## Nos actions au quotidien

-  Utiliser le courriel de l'entreprise pour traiter les affaires d'Hydro-Québec et non à des fins personnelles.
-  Faire preuve de diligence dans la manipulation des biens d'Hydro-Québec de manière à assurer leur intégrité.
  
-  Utiliser les lieux de travail pour des activités commerciales personnelles, comme vendre des produits ou des services.
-  Permettre à un proche d'utiliser l'ordinateur de travail pour faire des recherches dans le cadre de ses études.

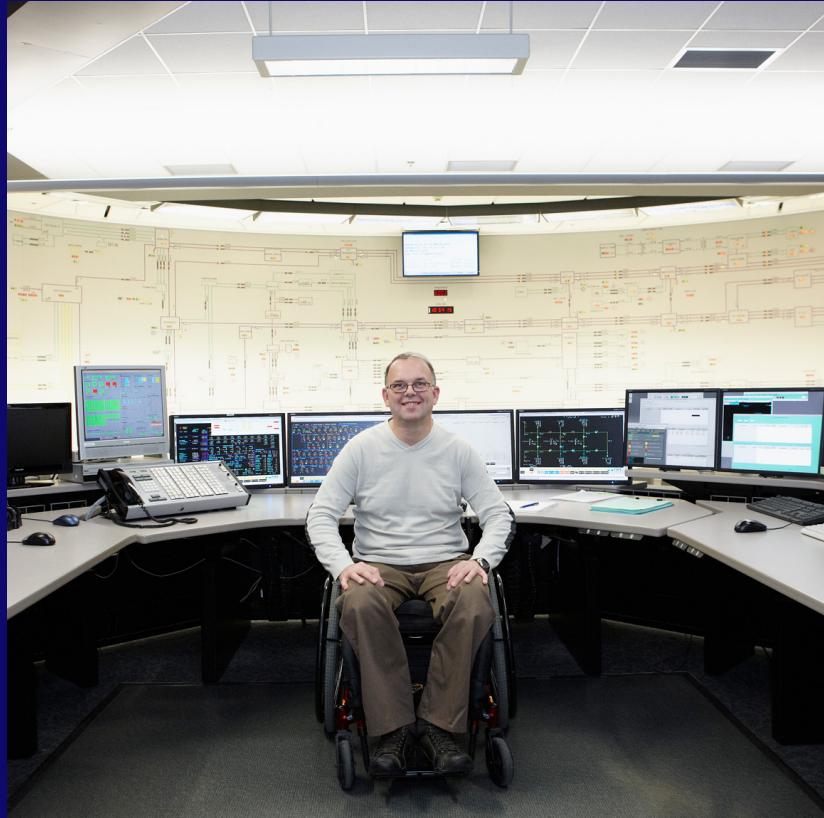


## Notre éthique-o-mètre

- Est-ce que nous utilisons les vêtements de travail et le matériel prêtés par l'entreprise aux fins de l'exercice de nos fonctions pour réaliser des activités personnelles? Nous ne pouvons le faire, et ce, même s'ils sont en fin de vie utile.

## Quel dilemme !

*Kevin, un employé qui travaille à la construction d'un barrage, quitte son lieu de travail. Il apporte des rebutts de l'entreprise afin de les utiliser à des fins personnelles en se disant que c'est plus écologique. Or, ceci n'est pas permis, notamment pour des considérations de santé et de sécurité. Le matériel excédentaire appartient à Hydro-Québec.*



Guy Bergeron, répartiteur – Centre de conduite du réseau de Montréal

### 3 Du soutien et des balises relativement à l'application du Code

Malgré les engagements éthiques et les moyens de contrôle interne mis en place dans les différents encadrements, dont le Code, nous pourrions être témoins d'un acte répréhensible ou d'une autre situation inappropriée. Nous pourrions à l'occasion avoir besoin d'accompagnement. Il est de notre responsabilité de prendre des mesures nécessaires pour atténuer les enjeux éthiques.

- Obtenir de l'aide ou signaler un problème
- Connaître les conséquences d'un manquement au Code
- Respecter les normes de conduite spécifiques



# Obtenir de l'aide ou signaler un problème

Nous pouvons communiquer avec notre gestionnaire de premier niveau ou avec un ou une gestionnaire de niveau plus élevé ou consulter les ressources ci-dessous.

## Demande d'accommodement raisonnable pour un motif religieux

Un accommodement raisonnable pour un motif religieux est une mesure qui vise à corriger ou à prévenir une situation de discrimination. Dans le cadre de la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes*, une demande doit être fondée sur la religion qui est un des motifs de discrimination interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La personne répondante en matière d'accommodement raisonnable pour un motif religieux est la présidence et direction générale de la filiale ou la personne déléguée par celle-ci. Toute demande doit lui être transmise par courriel. Acheminez votre demande à [Éthique@Hydro](mailto:Éthique@Hydro) qui la transmettra à la personne responsable en cas de besoin. La demande sera traitée conformément aux lignes directrices gouvernementales applicables.

## Éthique@Hydro

La direction – Affaires corporatives et gouvernance d'Hydro-Québec est responsable de la révision périodique du Code d'éthique. Elle appuie la filiale dans son interprétation et fait la reddition de comptes au Conseil d'administration d'Hydro-Québec. Elle peut également :

- donner un avis sur un cas particulier ;
- faire une proposition favorisant l'éthique à Hydro-Québec ;
- traiter les demandes de dérogation soumises au Comité de coordination éthique.

Pour faire appel à l'équipe Éthique et gouvernance, composez le **514 289-2211, poste 2624** ou écrivez à l'adresse [>éthique](mailto:>éthique). Des règles strictes de confidentialité s'appliquent.

## Service de signalement

Si nous croyons qu'un acte répréhensible ou tout autre manquement au Code s'est produit ou pourrait se produire, nous pouvons le signaler, de bonne foi, à notre gestionnaire de premier niveau ou à un ou une gestionnaire de niveau plus élevé, qui doit en informer les unités administratives concernées afin qu'elles prennent, le cas échéant, les mesures appropriées.

Nous pouvons le signaler [en ligne](#) ou par téléphone au Service de signalement au **1 866 384-4783**, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il s'agit d'un mécanisme que le Conseil d'administration d'Hydro-Québec a mis à la disposition du personnel, des fournisseurs et des fournisseuses, des partenaires d'Hydro-Québec et de la population. Le traitement des signalements est effectué dans le strict respect de la confidentialité.

Les personnes à l'origine des signalements qui mènent à une enquête ou y participent peuvent demander l'anonymat. Elles ne feront l'objet d'aucunes représailles. Toute personne qui exerce des représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

## Ouvrons l'œil

Pour signaler un événement inhabituel ou suspect pouvant compromettre la qualité de l'environnement, la sécurité du personnel ou de l'entreprise (par exemple, un déversement dans un cours d'eau, un sac à dos suspect dans des locaux, ou une perte ou un vol de renseignements personnels ou un accès non autorisé à ceux-ci), nous devons appeler la ligne Ouvrons l'œil de la Sécurité corporative d'Hydro-Québec au **1 877 816-1212**. La ligne est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

## Plaintes pour harcèlement ou discrimination

Pour signaler une situation de discrimination ou de harcèlement, nous pouvons déposer une plainte. Pour ce faire, référez-vous à votre politique interne de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes.



## Connaître les conséquences d'un manquement au Code

Les manquements au Code seront traités avec toute la rigueur et l'impartialité qui s'imposent.

Le personnel doit pleinement coopérer aux vérifications et aux enquêtes portant sur l'application d'un encadrement interne ou externe, y compris le Code.

Selon la gravité du manquement ou sa fréquence, des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, pourraient être prises et des poursuites judiciaires ou criminelles pourraient être engagées.

Les gestionnaires doivent communiquer avec les responsables des Ressources humaines pour toute question relative à un comportement et à l'application des conditions de travail. Ces responsables proposent, au besoin, des suivis et des mesures administratives ou disciplinaires en lien avec les encadrements applicables.



De gauche à droite : Ingrid Gilissen, représentante – Recouvrement – Centre de relations clientèle, Alexandre Desroches, opérateur mobile, Thierry Gnandi Boundjou, ingénieur, Anne Gohier-Couture, technicienne et cheffe – Automatismes – Maintenance et Dominic Ramier, technicien et chef – Automatismes – Maintenance

## 4 Nous avons compris et nous nous engageons.

Pour démontrer notre engagement envers les valeurs d'Hydro-Québec et le *Code d'éthique*, nous apposons notre signature électronique sur l'attestation dans les 30 jours suivant notre entrée en fonction, puis annuellement avant le 31 mars.

© Hydro-Québec

Direction – Affaires corporatives  
et gouvernance

Reproduction autorisée  
avec mention de la source

Dépôt légal – 1<sup>er</sup> trimestre 2024

ISBN 978-2-550-95673-0 (PDF)

2023G515F

