

Thème Politique de signalement d'inconduites et de situations de discrimination ou de harcèlement	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2024-11-30
---	---

Adoption

Nº de la résolution Numéro de la résolution	Adopté le AAAA-MM-JJ 2022-09-23	Révisé le AAAA-MM-JJ 2025-06-12	Secrétaire général Stéphanie Assouline, vice-présidente – Affaires corporatives, juridiques et réglementaires et chef de la gouvernance par intérim
---	---	---	---

Table des matières

1. Définitions	2
2. Objectifs	3
3. Signalements et divulgations	3
4. Principaux rôles et responsabilités	6
5. Confidentialité	7
6. Obligation de collaboration	7
7. Sanctions et recours	7
8. Reddition de compte	8
ANNEXE	9

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

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	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.
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	<p>Toute violation des codes d'éthiques applicables au personnel ou aux administrateurs d'Hydro-Québec ou toute violation du Code de conduite des fournisseurs commise 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 et de l'intégrité	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 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.
représailles	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.
signalement	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.
divulgation	Communiquer au Protecteur du citoyen des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être à l'égard d'Hydro-Québec.

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

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 promouvoir la divulgation d'actes répréhensibles, conformément à la *Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics*, et le régime de protection contre les représailles prévu à la *Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles*.

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 ET DIVULGATIONS

a. Inconduites

i. Signalement

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](#)

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*.

ii. Protection contre les représailles

1. Interdiction d'exercer des représailles

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

- 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;

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

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.

2. Recours

Quiconque se croit victime de représailles peut communiquer avec la personne responsable de l'éthique et de l'intégrité. 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.

b. Actes répréhensibles

i. Divulgation

Toute personne peut, dans l'intérêt public, en tout temps, divulguer 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. Une divulgation auprès du Protecteur du citoyen est traitée 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 :

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)

418 643-2688 (région de Québec)

Télécopieur :

1 844 375-5758 (sans frais au Québec)

418 692-5758 (région de Québec)

Formulaires sécurisés sur le site web :

[Formulaire - Divulguer un acte répréhensible | Protecteur du citoyen](#)

ii. Obligation de collaboration

Toute personne doit collaborer pleinement aux vérifications et enquêtes du Protecteur du citoyen.

Il est interdit à quiconque d'entraver ou de tenter d'entraver le traitement des divulgations, 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 du Protecteur du citoyen.

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

iii. Confidentialité

En tant qu'agent de liaison avec le Protecteur du citoyen, la personne responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité met en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations portées à sa connaissance dans le cadre de son rôle.

Toute personne collaborant aux vérifications ou enquêtes du Protecteur du citoyen doit garder confidentielles les informations portées à sa connaissance dans ce cadre.

iv. Protection contre les représailles

1. Interdiction d'exercer des représailles

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

- a) a fait une divulgation;
- b) a collaboré à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une divulgation;
- 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 une divulgation, 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*.

2. Recours

Quiconque se croit victime de représailles peut 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.

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

c. Harcèlement et discrimination

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.

i. 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*.

ii. Plainte

Un membre du personnel d'Hydro-Québec qui se croit victime de discrimination ou de harcèlement peut déposer une plainte formelle 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 le faire par téléphone ou via le Web en tout temps (1 866 384-4783 ou le [formulaire électronique sécurisé](#)). 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 et de l'intégrité (RGÉI) À Hydro-Québec, la RGÉI est : Mme Karine Charest 514-707-4427	<ul style="list-style-type: none"> • encourage le signalement proactif des situations potentiellement préjudiciables pour Hydro-Québec ; • veille à l'application de la présente politique, 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 d'inconduites et l'exercice ou la menace de représailles ; • 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 en vertu de la <i>Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics</i> et sur la protection contre les représailles prévue par la <i>Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles</i> ; • fait la promotion des services et outils du Protecteur du citoyen ;
--	--

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

	<ul style="list-style-type: none"> 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> ; et agit à titre d'interlocuteur principal pour toute interaction avec le secrétariat du Conseil du trésor relativement à l'application de la <i>Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité</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 signalements qui, n'eût été d'une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts, 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>.

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. 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.

De même, un fournisseur, 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 le liant à Hydro-Québec, aux lois et règlements applicables ou aux encadrements d'Hydro-Québec en la matière, notamment la *Norme de traitement des manquements au Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec*.

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	Révisé le	AAAA-MM-JJ

8. 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;
- 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 et plaintes correspondant à des situations de discrimination ou de harcèlement.

En tout temps, l'anonymat de la personne ayant fait le signalement et la confidentialité de l'identité des personnes ayant collaboré à la vérification ou l'enquête doivent être préservés, même au terme de celle-ci.

Thème	En vigueur le	AAAA-MM-JJ	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* ;
- 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 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* ;
- la *Norme ISO 37001: 2025* (et toute version ultérieure);
- les encadrements suivants d'Hydro-Québec :
 - le *Code d'éthique du personnel* ;
 - le *Code d'éthique et de déontologie du Conseil d'administration et de la direction d'Hydro-Québec et de ses filiales* ;
 - 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*.