

Politique

Page 1 de 4

Thème Nos ressources humaines	En vigueur le AAAA-MM-JJ 2018-10-12
---	---

Adoption

Nº de la résolution HA-209/2018	Adopté le AAAA-MM-JJ 2018-10-12	Révisé le AAAA-MM-JJ Date de révision	Secrétaire général Pierre Gagnon	Original signé et conservé
---	---	---	--	----------------------------

1 Introduction

La présente politique constitue l'engagement d'Hydro-Québec en matière de santé et sécurité du travail, d'engagement des employés, de disponibilité du talent, de performance dans l'ensemble des activités, et de conditions de travail et de relations du travail. Elle énonce également ce qu'elle attend des employés dans ces domaines.

2 Principes généraux

Hydro-Québec s'engage à offrir un milieu de travail dynamique, rassembleur et empreint de respect. À cette fin, elle se dote d'un leadership et d'une structure organisationnelle solides qui favorisent le développement et le maintien des compétences. Elle crée ainsi un cadre qui permet aux employés de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'entreprise, de placer les besoins de leurs clients et de leurs partenaires internes au cœur de leurs décisions et de leurs préoccupations et d'agir comme ambassadeurs de l'entreprise.

2.1 Santé et sécurité du travail

Hydro-Québec s'engage à être proactive, notamment :

- en offrant à ses employés un milieu de travail sain et sécuritaire et en prenant les mesures nécessaires pour que les tâches de chacun ne mettent pas en danger sa santé physique ou mentale, sa sécurité et celle de ses collègues et du public ;
- en mettant en place des moyens adéquats pour éliminer les dangers, réduire et maîtriser les risques et en s'assurant que chaque employé reçoit l'information et la formation en santé et en sécurité pertinentes pour son travail ;
- en veillant à ce que ses installations, ses équipements et ses procédés ainsi que ses activités opérationnelles soient conformes aux lois, règlements et encadrements en vigueur.

Chaque employé, pour sa part, contribue pleinement à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire :

- en appliquant les méthodes de travail et les règles de sécurité propres à son domaine d'activité ;
- en adoptant des comportements sécuritaires de manière à protéger sa santé, sa sécurité, ainsi que la santé et la sécurité de ses collègues et du public ;
- en participant activement aux activités de prévention, d'information et de formation en santé et en sécurité ;
- en signalant toute situation pouvant présenter un risque pour la santé et la sécurité de toute personne.

Politique (suite)

Page 2 de 4

2.2 Engagement des employés

Hydro-Québec s'engage à :

- susciter la fierté de l'entreprise chez les employés ;
- proposer des objectifs suffisamment stimulants pour que les employés souhaitent fournir les efforts supplémentaires requis pour assurer le succès de l'entreprise ;
- fournir des outils, ressources et occasions d'accomplissement qui favorisent la productivité ;
- créer un milieu de travail favorable au bien-être physique et affectif des employés, notamment par la qualité des relations interpersonnelles.

Chaque employé, pour sa part, démontre sa volonté de faire une différence pour les clients et de respecter les priorités stratégiques de l'entreprise.

2.3 Disponibilité du talent

Hydro-Québec s'engage à :

- planifier ses besoins actuels et futurs en optimisant la contribution de sa main-d'œuvre en fonction des priorités stratégiques de l'entreprise ;
- attirer et à recruter des personnes compétentes et diversifiées, qui adhèrent à ses valeurs et engagés à contribuer au succès de l'entreprise dont les talents et les compétences l'aideront à remplir sa mission ;
- miser sur une représentation équitable des femmes, des autochtones, des minorités visibles et ethniques et des personnes handicapées afin que l'entreprise soit un reflet de la population québécoise et que l'inclusion et la diversité y soient une source d'énergie collective ;
- intégrer et à retenir ses employés en leur offrant des occasions et des stratégies de développement adaptées et innovantes pour s'assurer de disposer en tout temps des compétences, de l'expertise et du leadership dont elle a besoin ;
- préparer la relève et à assurer la pérennité du savoir-faire.

Chaque employé, pour sa part :

- s'engage à contribuer au succès de l'entreprise ;
- assume la responsabilité de son développement et du maintien de ses compétences ;
- partage ses connaissances et collabore au maintien du savoir-faire au sein de l'entreprise ;
- contribue au rayonnement d'Hydro-Québec.

2.4 Performance dans l'ensemble des activités

Hydro-Québec s'engage à :

Politique (suite)

Page 3 de 4

- optimiser ses façons de faire afin d'être plus agile et plus flexible ;
- poursuivre l'instauration d'une culture axée sur les résultats et la rentabilité, où chacun comprend son rôle et la contribution attendue dans la mise en œuvre du plan d'affaires de son unité et du Plan stratégique de l'entreprise ;
- faire le suivi de la performance pour inciter tous les employés à exploiter leur plein potentiel et entretenir leur désir d'évoluer ;
- gérer la présence au travail.

Chaque employé, pour sa part :

- est présent au travail ;
- contribue, par la qualité et la quantité de son travail, à la réalisation du plan d'affaires de son unité et du Plan stratégique de l'entreprise ;
- s'assure de comprendre le contexte dans lequel Hydro-Québec évolue.

2.5 Conditions de travail adaptées à l'environnement social et commercial de l'entreprise

Hydro-Québec s'engage à :

- offrir à ses employés des conditions de travail concurrentielles, équitables, conformes aux principes directeurs de la rémunération qu'elle préconise et propices à l'amélioration de l'organisation du travail, à la flexibilité, et à l'efficacité, tout en reconnaissant les besoins des employés quant à leur qualité de vie ;
- encourager et à reconnaître la contribution et la performance au moyen de la rémunération globale ;
- garantir un environnement de travail sain, exempt de discrimination, de violence, d'abus de pouvoir et de harcèlement, où chacun développe et maintient des relations basées sur la dignité, le respect et la civilité ;
- privilégier et à promouvoir une approche ainsi que des mécanismes de résolution rapide et efficace des conflits ;
- assurer l'accès à l'emploi et un parcours professionnel fondé sur le mérite ;
- établir et à maintenir avec les syndicats, les associations d'employés et les retraités des relations basées sur le respect mutuel, la transparence, l'échange d'information et la recherche de solutions adaptées aux besoins des parties ainsi qu'à respecter les engagements pris.

Chaque employé, pour sa part :

- adhère aux principes d'éthique fondamentaux et les met en pratique ;
- agit avec intégrité, loyauté et diligence envers l'entreprise tout en respectant les personnes et le milieu ;
- gère l'information de manière responsable et protège l'information confidentielle ;
- traite avec équité et courtoisie les clients, les fournisseurs et les partenaires.

Politique (suite)

Page 4 de 4

3 Reddition de comptes au Conseil d'administration

3.1 Mesures de reddition de comptes

Toute dérogation à l'application d'un ou de plusieurs principes énoncés dans la présente politique doit être signalée à la vice-présidente – Ressources humaines.

Relativement à une préoccupation particulière, le Conseil d'administration ou le président-directeur général peuvent, en tout temps, demander une reddition de comptes sur l'application de certains principes généraux énoncés dans la présente politique.

3.2 Responsable de la reddition de comptes

Chaque gestionnaire est responsable de faire appliquer les principes généraux énoncés dans la présente politique et d'en rendre compte à ses supérieurs.

La vice-présidente – Ressources humaines doit présenter au président-directeur général ainsi qu'au Conseil d'administration un suivi annuel de l'application des principes généraux contenus dans la présente politique.