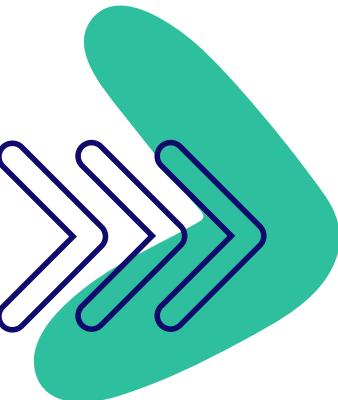




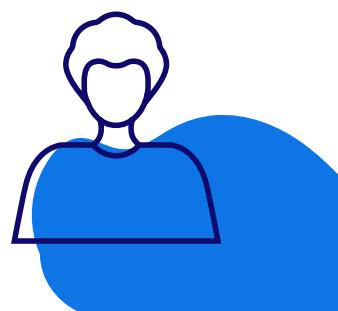
Rapport annuel de la protectrice de la personne **2022**



*À l'écoute des personnes,
en toute confidentialité*

L'évolution d'une entreprise peut créer des tensions au travail. La protectrice de la personne demeure alors une ressource utile qui offre une écoute confidentielle et des conseils concrets pour résoudre les problèmes.

- Joëlle Thibault



Faits saillants 2022

En 2022, j'ai été sollicitée pour **111 situations problématiques** et j'ai accompagné **150 personnes**. Ce nombre est quasiment équivalent à celui de 2021 (118 dossiers et 198 personnes).

Le seul type de cas en croissance importante en 2022 concerne des **mésententes avec la gestion**. En 2021, ces cas correspondaient à **24 %** des demandes alors qu'en 2022, ils représentent **33 %** des demandes d'intervention qui me sont parvenues. En raison de la transformation en cours à Hydro-Québec, les attentes à l'égard des gestionnaires et des employées et employés évoluent, et ces derniers réagissent à ces changements et à leurs répercussions sur leur environnement de travail. Il est intéressant de noter que **40 %** de ces demandes d'intervention proviennent des gestionnaires eux-mêmes, et que l'ensemble du personnel a **privilégié la médiation** pour résoudre ces différends.

Le **sentiment d'iniquité** lié à un processus interne, présent dans **29 %** des cas en 2021, se trouve dans **21 %** des demandes d'intervention en 2022.

Nombre total de cas traités

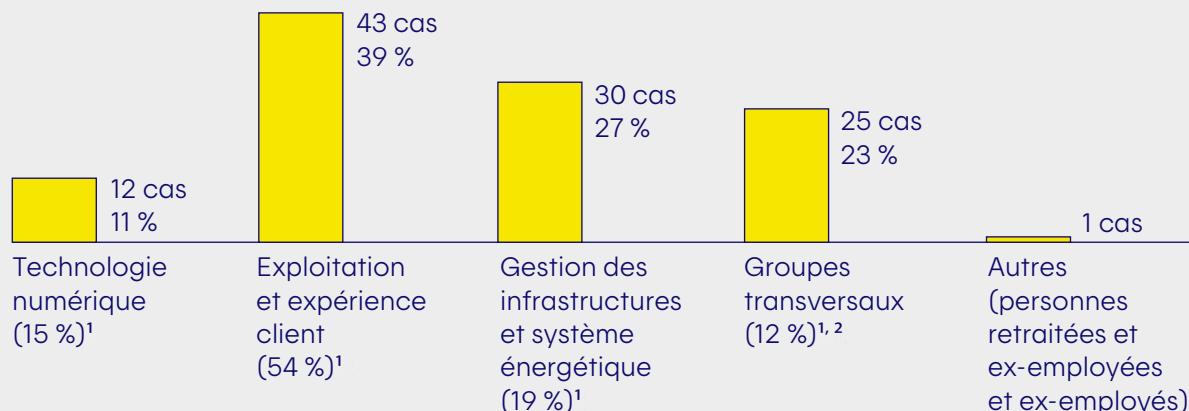
	2022	2021
 Dossiers	111	118
 Personnes	150	198

Nature des cas

Plaintes ou signalements	2022		2021	
	Dossiers	%	Dossiers	%
Perception d'incivilité, harcèlement ou discrimination	7	6 %	11	9 %
Mésentente avec la gestion	37	33 %	28	24 %
Conflit interpersonnel	17	15 %	21	18 %
Climat d'équipe et de travail	16	15 %	15	13 %
Iniquité liée à un processus interne	23	21 %	34	29 %
Invalidité et retour au travail	3	3 %	1	1 %
Non-respect du code de conduite	2	2 %	4	3 %
Autre	6	5 %	4	3 %
Total	111	100 %	118	100 %

Le seul type de cas qui a progressé en 2022 est lié aux mésententes avec la gestion. Pour 2022, cela représente 33 % des cas comparativement à 24 % en 2021. En raison des changements instaurés par Hydro-Québec, plusieurs gestionnaires ont changé d'unité, ce qui a provoqué des répercussions importantes sur les employées et employés. Ces derniers ont souvent réagi à l'absence d'accompagnement ou de soutien en lien avec les transformations vécues. Ce constat m'incite à réitérer la recommandation faite en 2015 et en 2018, à l'égard de l'importance de former tout le personnel pour qu'il puisse vivre les transformations tout en prévenant les tensions.

Répartition des cas

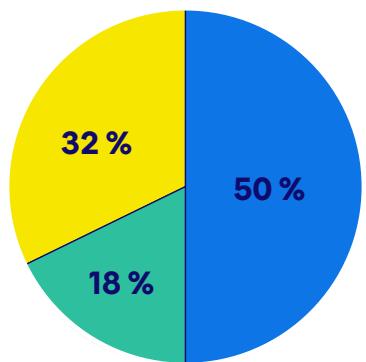


En raison de la transformation de l'entreprise, 66 % des cas proviennent des deux groupes qui comportent le plus de personnel (Exploitation et expérience client [39 %] et Gestion des infrastructures et système énergétique [27 %]). Comme l'an dernier, les groupes transversaux réunis représentent un nombre plus grand de cas (23 %) comparativement à leur poids relatif en nombre de personnes employées (12 %).

1. Poids relatif de chaque groupe selon leur nombre d'employés.

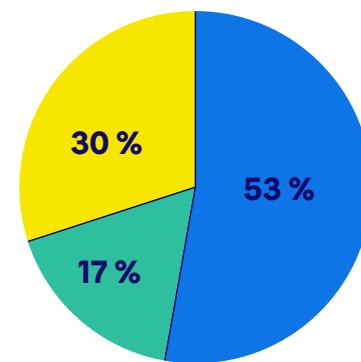
2. Inclut Talents et culture, Développement durable, relations avec les communautés et communications, Direction financière, Affaires corporatives, juridiques, réglementaires et gouvernance, Planification intégrée des besoins énergétiques et risques, Stratégie et développement, Audit interne.

Approches utilisées



2022 (111 dossiers)

- Écoute et accompagnement 55 dossiers
- Recommandation 21 dossiers
- Médiation 35 dossiers



2021 (118 dossiers)

- Écoute et accompagnement 63 dossiers
- Recommandation 20 dossiers
- Médiation 35 dossiers

L'écoute et l'accompagnement, combinés à la médiation, sont les approches utilisées dans 82 % des cas en 2022.

Répartition des cas par groupes d'emploi



Répartition actuelle des groupes dans l'entreprise :

7 % de non syndiqués

93 % de syndiqués

Groupes d'emplois	2022		2021	
	Dossiers	%	Dossiers	%
Personnel non syndiqué et retraité	37	33 %	50	42 %
Personnel syndiqué (convention ou entente)	74	67 %	68	58 %
Total	111	100 %	118	100 %

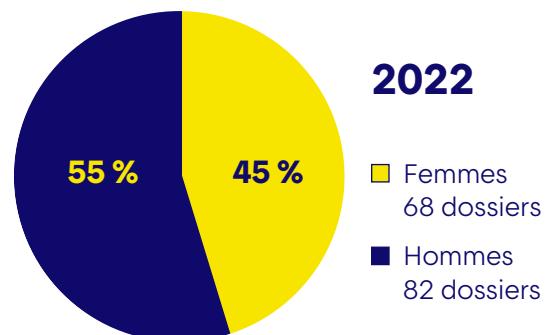
En 2022, le nombre et le pourcentage de cas provenant du personnel syndiqué ont augmenté. En 2021, il s'agissait de 58 % des cas alors qu'en 2022, 67 % des demandes émanent de ces personnes. Parallèlement, les cas du personnel non syndiqué sont passés de 42 % en 2021 à 33 % en 2022.

Répartition des cas selon le genre

Répartition actuelle des groupes dans l'entreprise :

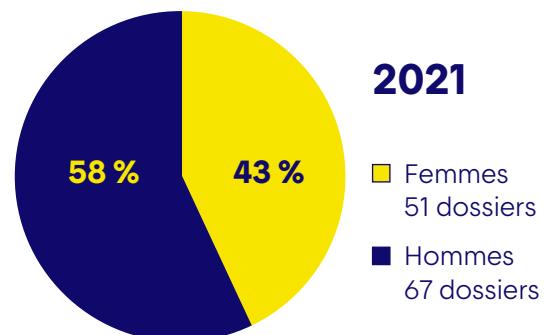
 71,3 % d'hommes

 28,7 % de femmes



2022

■ Femmes
68 dossiers
■ Hommes
82 dossiers



2021

■ Femmes
51 dossiers
■ Hommes
67 dossiers

En 2022, alors que les femmes représentent environ 29 % des ressources de l'organisation, elles ont lancé 45 % des interventions auprès de la protectrice. Leurs demandes ont trait à du soutien pour des conflits avec leur gestionnaire ou avec un ou une collègue de travail, et elles privilégient les approches d'accompagnement et de médiation.

Recommandations auprès de l'organisation 2022



Recommandations	Suivi	Commentaires
Outiler l'ensemble du personnel sur les répercussions humaines des transformations et sur les approches efficaces pour réduire les tensions qui en découlent.	En attente	Comme en 2015 et en 2018, les réorganisations étant une source de tension, il demeure essentiel de continuer d'informer et d'outiller l'ensemble du personnel à cet égard.

Joindre la Protectrice de la personne

Pour obtenir le soutien de la Protectrice de la personne, pour l'inviter à donner une conférence ou à faire une présentation lors d'une rencontre avec le personnel ou de la tenue d'un comité de gestion (coge), veuillez communiquer directement avec elle :

Par courriel :
 thibault.joelle@hydro.qc.ca

Intranet :
 intranet.hydro.qc.ca/protectrice/

Téléphone :
 De l'interne : **289-4846**
De l'externe : **514-289-4846**
ou **1-855-4-4846** (sans frais)