



CODE DE CONDUITE

L'éthique au cœur de nos actions

En vigueur le 1^{er} octobre 2017,
révisé le 13 août 2019.

L'ÉTHIQUE, AU CŒUR DE NOS ACTIONS

Reconnue comme chef de file international de l'hydroélectricité et des grands réseaux électriques, Hydro-Québec contribue de manière importante à la richesse collective grâce à l'exploitation de la ressource hydraulique. Nous exportons une énergie propre et renouvelable et valorisons notre expertise ainsi que nos innovations sur les marchés mondiaux. Notre bonne réputation repose sans contredit sur les valeurs que nous prônons – intégrité, respect de nos clients, de nos employés et de nos partenaires, authenticité, travail d'équipe et atteinte des résultats visés.

L'entreprise évolue dans un environnement complexe, où les enjeux réglementaires, sociaux, commerciaux et technologiques se renouvellent sans cesse. En adhérant aux principes d'éthique les plus élevés, nous réussissons à atteindre, voire dépasser, les résultats que nous visons et méritons la confiance de nos clients, partenaires et fournisseurs.

Dans ce contexte, le présent *Code de conduite*, dont les principes demeurent inchangés, a été adapté à la réalité d'aujourd'hui. Il tient notamment compte de l'intérêt grandissant du public pour l'éthique, la sécurité, les technologies de l'information et des communications et la diversité. Reflet des valeurs d'Hydro-Québec, le *Code de conduite* énonce les principes d'éthique fondamentaux qui régissent le comportement et les pratiques à adopter dans nos activités et nos relations avec autrui.

La performance de l'entreprise repose sur les compétences et sur l'engagement de ses employés. Nous sommes les principaux artisans de la qualité du service et de la croissance de l'entreprise, et Hydro-Québec compte sur chacun de nous.

Il nous appartient de bien connaître le *Code de conduite* et de mettre en pratique les principes d'éthique dont il découle. Nos gestionnaires doivent favoriser le respect de ces principes par leur travail et leur conduite exemplaires. Préservons nos valeurs, en appliquant le *Code de conduite* à chacune de nos actions et à chaque décision que nous prenons.

Le président-directeur général,

Éric Martel

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION	14 RESPECTER LES PERSONNES ET LE MILIEU
4 AGIR AVEC INTÉGRITÉ	15 Harcèlement
4 Conflits d'intérêts	15 Violence
6 Relations familiales et amoureuses entre membres du personnel	15 Tenue vestimentaire
6 Activités professionnelles externes	16 Affichage de matériel à caractère sexuel, sexiste ou racial
6 Cadeaux et autres avantages	16 Santé et sécurité
8 Devoirs après la cessation d'emploi	16 Protection de l'environnement
8 Propriété intellectuelle	17 GÉRER L'INFORMATION DE MANIÈRE RESPONSABLE
9 AGIR AVEC LOYAUTÉ ET DILIGENCE	18 Traitement de l'information confidentielle
10 Opinions personnelles	19 TRAITER AVEC ÉQUITÉ ET COURTOISIE NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET PARTENAIRES
10 Relations avec les médias	19 Transmission d'information à nos fournisseurs
10 Médias sociaux	20 RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES
11 Convictions sociales, religieuses ou politiques	20 Autres encadrements en matière d'éthique
12 Utilisation des biens et des ressources informatiques d'Hydro-Québec à des fins personnelles	20 Règles relatives à la séparation fonctionnelle
13 Responsabilités à l'égard de la sécurité des installations	20 Responsabilité collective
	20 Rôle des gestionnaires
	21 Qui joindre?
	22 Divulgence d'actes répréhensibles, de fraudes ou d'irrégularités

INTRODUCTION

GUIDER NOS ACTIVITÉS

Le présent *Code de conduite* facilite la compréhension et la mise en application des principes d'éthique. Il nous aide à accomplir nos tâches avec probité, dans le respect des principes suivants :

- Agir avec intégrité
- Agir avec loyauté et diligence
- Respecter les personnes et le milieu
- Gérer l'information de manière responsable
- Traiter avec équité et courtoisie nos clients, fournisseurs et partenaires

Chacun de ces principes est d'abord défini. Il est ensuite illustré par des exemples et des questions et réponses qui précisent les exigences de l'entreprise.

Le *Code de conduite* ne peut traiter de toutes les situations possibles. Il laisse donc à chacun de nous le soin d'agir avec discernement, en nous basant sur des principes d'éthique fidèles à la culture et aux valeurs de l'entreprise, de même qu'au sens naturel de la justice.

NOTRE RESPONSABILITÉ

Le *Code de conduite* s'applique à l'ensemble du personnel permanent, temporaire et occasionnel d'Hydro-Québec et de ses filiales en propriété exclusive, soit les personnes morales dont Hydro-Québec détient directement ou indirectement la totalité des actions comportant droit de vote.

Les dirigeants et contrôleurs d'Hydro-Québec sont également assujettis au [Code d'éthique et de déontologie des administrateurs, des dirigeants et des contrôleurs d'Hydro-Québec](#).

Nous sommes tous responsables de préserver l'image d'Hydro-Québec¹. Nous devons respecter les lois, règlements et encadrements auxquels nos activités sont assujetties dans toutes nos actions. Dans les situations qui ne sont pas couvertes par les encadrements internes, Hydro-Québec s'attend à ce que tous les membres de son personnel respectent les règles les plus strictes de saine administration et de bonne conduite.

À titre d'entreprise de service public, Hydro-Québec doit faire preuve d'une probité exemplaire. Ainsi, les actions et les comportements qui contreviennent aux règles prescrites – la fraude, le conflit d'intérêts, la collusion, la corruption ou le vol de biens, de temps ou d'énergie, par exemple – seront sanctionnés.

1. Les termes « Hydro-Québec » et « entreprise » désignent ci-après, selon le cas, Hydro-Québec ou l'une de ses filiales en propriété exclusive.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

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

Agir avec intégrité, c'est par exemple :

- éviter tout conflit d'intérêts et toute apparence de conflit d'intérêts;
 - gérer les dossiers avec rigueur et tenir les registres de sorte qu'ils reflètent la réalité;
 - utiliser obligatoirement le courriel de l'entreprise pour traiter les affaires d'Hydro-Québec;
 - respecter les biens d'Hydro-Québec de manière à assurer leur intégrité;
 - ne pas utiliser les biens et les ressources d'Hydro-Québec à des fins personnelles non autorisées ou illégales.
- falsifier l'information contenue dans les feuilles de temps;
 - chercher à profiter, à des fins personnelles ou au détriment de l'entreprise, de renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de notre travail;
 - faire usage d'une information privilégiée obtenue dans le cadre de notre travail. Par exemple, exécuter une opération sur des titres lorsqu'on dispose d'une information privilégiée s'y rapportant ou communiquer une telle information privilégiée, en contravention avec la réglementation applicable, notamment en matière de valeurs mobilières.

Manquer d'intégrité, c'est par exemple :

- participer en connaissance de cause à toute modification de prix, à toute négociation ou à tout paiement non autorisé;
- effectuer des dépenses inappropriées ou exagérées ou produire de fausses déclarations de dépenses;
- utiliser le nom, le logo ou le courriel d'Hydro-Québec pour promouvoir des activités commerciales personnelles;
- faire preuve de malhonnêteté dans l'exécution de notre travail;



Quand sommes-nous en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts ?

Un conflit d'intérêts existe lorsque nous sommes placés dans une situation où nous risquons de favoriser nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers – que ce soit un conjoint, un ami, un membre de notre famille, un partenaire d'affaires, un ancien collègue ou toute autre personne – au détriment des intérêts d'Hydro-Québec.

Il importe de souligner que l'apparence de conflit d'intérêts peut être tout aussi dommageable qu'un conflit d'intérêts réel. Une apparence de conflit d'intérêts existe lorsqu'une personne raisonnablement informée peut conclure que notre capacité à accomplir une tâche ou une fonction a été ou pourrait être influencée par nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers.

Dans tous les cas, nous devons éviter de nous trouver dans une situation où nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers pourraient entrer en conflit réel ou en apparence de conflit avec les intérêts d'Hydro-Québec. Ces derniers doivent toujours prévaloir.



Comment reconnaître un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts ?

Le conflit d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts n'est pas toujours facile à déceler. Les questions suivantes peuvent nous aider à déterminer si nous nous trouvons dans une telle situation :

- 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'un tiers 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 l'employé a manqué d'objectivité lors de la décision et a favorisé ses intérêts personnels ou ceux d'un tiers ?
- Une personne raisonnablement informée aurait-elle l'impression que notre décision ou notre comportement a été influencé par nos intérêts personnels ou ceux d'un tiers, par exemple si la situation était révélée dans les médias ?

Si nous répondons par l'affirmative à au moins l'une de ces questions, il se peut que nous soyons en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. Nous devons, dans ce cas, consulter notre gestionnaire.

Si nous répondons non à toutes ces questions, il est peu probable que nous soyons en situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. Cependant, nous devons demeurer vigilants et consulter notre gestionnaire en cas de doute.



Que faire en cas de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts ?

Si nous estimons qu'il y a ou semble y avoir un conflit d'intérêts, nous devons le signaler sans tarder à notre gestionnaire. En cas de doute, les gestionnaires doivent en référer aux responsables de l'interprétation des principes d'éthique à Hydro-Québec. La transparence est un élément important de la gestion des conflits d'intérêts.

Sous réserve de toute autre mesure qui pourrait être appliquée par Hydro-Québec, nous devons nous retirer de toute négociation, discussion ou décision liée au sujet en cause.

Les gestionnaires d'Hydro-Québec doivent refuser toute transaction qui est de nature à laisser planer une apparence de conflit d'intérêts et s'assurer que le processus d'attribution est respecté et transparent pour toutes les transactions et tous les contrats.



Qu'en est-il des relations familiales et amoureuses entre membres du personnel dont le rapport hiérarchique est direct ?

Les processus d'embauche, de promotion et d'évaluation du rendement doivent se dérouler de façon objective et équitable. Même si nous faisons preuve d'une grande impartialité à cet égard, le fait de superviser une personne avec laquelle nous avons une relation familiale ou amoureuse engendre inévitablement une situation de conflit d'intérêts et va à l'encontre des bonnes pratiques.

Comme pour les autres cas de conflit d'intérêts, nous devons signaler la situation à notre gestionnaire de premier niveau ou à un gestionnaire de niveau plus élevé, qui prendra les mesures nécessaires dans les circonstances.



Pouvons-nous participer à des activités professionnelles externes ?

La participation à des activités professionnelles externes, par exemple, un autre emploi ou des fonctions d'administrateur, ne doit en aucun temps créer un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts. D'ailleurs, le personnel d'Hydro-Québec doit refuser d'occuper toute fonction à l'extérieur de l'entreprise qui le place dans une telle situation.

Dans tous les cas, nous devons faire part de la situation à notre gestionnaire qui, en cas de doute, doit en référer aux responsables de l'interprétation des principes d'éthique à Hydro-Québec. Si notre participation à une activité externe suscite un conflit d'intérêts ou une apparence de conflit d'intérêts, Hydro-Québec peut exiger, selon le cas, que cette activité soit modifiée, que nous y mettions fin ou que nous n'y participions pas.

Une situation qui porterait à croire que nous avons tiré parti de notre statut pour rendre plus lucrative une activité professionnelle externe pourrait en effet avoir une incidence négative sur la crédibilité et la réputation d'Hydro-Québec et de la personne concernée. Les activités philanthropiques et bénévoles ne sont toutefois pas visées par ce paragraphe.

Aucune activité professionnelle externe, qu'elle soit rémunérée ou non, ne doit empiéter sur notre travail à Hydro-Québec ni nous empêcher de nous acquitter correctement de nos fonctions. De plus, les biens et ressources d'Hydro-Québec ne doivent en aucun cas être utilisés dans le cadre d'activités professionnelles externes.



Peut-il être contraire à l'éthique d'accepter ou d'offrir des cadeaux ou de profiter d'avantages ?

Oui. Les cadeaux ou les avantages offerts peuvent être considérés comme une forme de conflit d'intérêts, car le donateur pourrait avoir pour intention d'influencer notre jugement ou encore d'obtenir une faveur en retour.

RÈGLE

Sauf les exceptions énumérées ci-après, nous ne pouvons accepter, directement ou indirectement, aucun cadeau ou avantage offert par un tiers, qu'il s'agisse de biens, de repas, de services, de prix de présence, de rabais, d'invitations, de billets gratuits ou d'autres privilèges.

Si un tel cadeau ou avantage nous est offert, nous devons le refuser et, lorsque cela est applicable, le retourner au donateur.

EXCEPTIONS

Nous pouvons toutefois accepter :

- 1) Une invitation à une activité de formation, à un congrès, à un colloque ou à une autre activité (une rencontre de travail avec repas, un cocktail de réseautage, par exemple) dans la mesure où :
 - notre présence à l'activité est liée à l'exercice de nos fonctions ;
 - l'invitation est non fréquente et de valeur modeste ;
 - notre présence n'est pas susceptible de nuire à l'image de l'entreprise¹ ;
 - notre présence n'est pas susceptible d'influencer notre jugement ou de compromettre notre intégrité¹ ; et
 - notre participation est préalablement approuvée par notre gestionnaire.
- 2) Une invitation à une activité caritative, dans la mesure où celle-ci est préalablement approuvée par notre gestionnaire et que notre présence n'est pas susceptible de nuire à l'image de l'entreprise, d'influencer notre jugement ou de compromettre notre intégrité.
- 3) Un cadeau ou une marque d'hospitalité offert dans le cadre d'activités internationales, dans la mesure où :
 - il est non fréquent, de valeur modeste, conforme aux règles de courtoisie reconnues et que notre gestionnaire en est informé ; ou
 - s'il s'agit d'un cadeau d'une valeur plus importante ne pouvant être refusé selon les us et coutumes ou le protocole (une œuvre d'art, par exemple), et s'il est remis à Hydro-Québec.
- 4) Un rabais qui nous est offert en vertu d'une entente corporative.

À REFUSER EN TOUTES CIRCONSTANCES

Un cadeau ou un avantage qui nous est offert par un soumissionnaire alors que nous sommes impliqués dans un processus d'appel d'offres ou un processus qui s'y apparente doit toujours être refusé, quel que soit le contexte. Il en est de même pour tout billet d'avion, service d'hébergement, cadeau en espèces, carte-cadeau et certificat ayant une valeur monétaire qui nous est offert par un tiers.

1. Les questions suivantes peuvent aider à déterminer si l'invitation répond à ces critères :

- Quelle serait la réaction de personnes raisonnablement informées en apprenant que l'invitation a été acceptée ?
- Quelle raison motive l'invitation ?
- Quelles sont les circonstances entourant l'invitation ?
Par exemple, l'offrant est-il dans un processus d'appel d'offres avec Hydro-Québec à ce moment ou le sera-t-il dans un avenir rapproché ?

PAIEMENTS ILLICITES ET LOIS ANTICORRUPTION

Hydro-Québec se conforme aux lois anticorruption qui régissent ses activités à l'échelle mondiale.

Il est rigoureusement interdit aux employés d'Hydro-Québec d'offrir des paiements illicites ou inconvenants (des pots-de-vin, des commissions, par exemple) à qui que ce soit, et en quelque circonstance que ce soit, ou d'accepter de tels paiements.



Quelles règles s'appliquent lorsque nous quittons l'entreprise ?

Nous sommes tenus au devoir de loyauté et avons l'obligation de préserver la confidentialité des renseignements obtenus dans l'exercice de nos fonctions à Hydro-Québec. Ces obligations subsistent après la fin de notre emploi. Quelles que soient les circonstances, 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.



Sommes-nous propriétaires des travaux réalisés dans l'exercice de nos fonctions ?

Les travaux, produits, œuvres ou inventions, entre autres choses, que nous réalisons durant les heures de travail sont la propriété exclusive d'Hydro-Québec. Il en est de même pour ceux réalisés en dehors des heures de travail, qui résultent d'activités effectuées dans l'exercice de nos fonctions actuelles ou antérieures au sein de l'entreprise. Ainsi, nous sommes tenus

de signer, à la demande d'Hydro-Québec, tout document visant à protéger la propriété intellectuelle résultant de ces travaux, produits, œuvres ou inventions.

Lorsque nous changeons de fonction ou que nous quittons l'entreprise, les documents créés, reçus ou acquis dans l'exercice de nos fonctions doivent demeurer au sein de l'entreprise; nous devons informer notre gestionnaire de leur emplacement dans l'unité et nous assurer qu'ils sont accessibles.



Pouvons-nous copier un logiciel installé par Hydro-Québec ?

Non. Tous les logiciels installés par Hydro-Québec sont protégés par les lois régissant la propriété intellectuelle. Il est donc illégal de les copier, que ce soit pour en faire le commerce ou pour notre usage personnel ou celui d'un tiers.

De plus, il est interdit de télécharger ou d'installer des logiciels sur les ordinateurs de bureau, les ordinateurs portables et les appareils mobiles de l'entreprise sans l'autorisation des responsables de la gestion des actifs et des technologies de l'information et des communications d'Hydro-Québec.

AGIR AVEC LOYAUTÉ ET DILIGENCE

La crédibilité d'Hydro-Québec repose en grande partie sur sa réputation auprès de son personnel, de sa clientèle, de ses fournisseurs et de ses autres partenaires.

Agir avec loyauté, c'est par exemple :

- exercer nos fonctions de bonne foi, en ayant à cœur de défendre les intérêts d'Hydro-Québec ;
- faire preuve de conscience professionnelle dans l'exercice de nos fonctions.

Agir avec diligence, c'est par exemple :

- fournir un travail rigoureux et de qualité, en exerçant nos fonctions avec soin, au mieux de nos compétences et de façon efficace ;
- nous assurer que notre prestation individuelle de travail est normale et régulière et qu'elle respecte les attentes de l'entreprise en matière de productivité ;
- respecter les consignes et les horaires de travail et ne pas nous absenter sans motif valable.

Manquer de loyauté, c'est par exemple :

- causer du tort à Hydro-Québec par des actions ou des propos qui pourraient ternir son image, et ce, même en dehors des heures de travail ;

- prendre position ou faire des déclarations dans les médias sociaux ou autres, qui sont susceptibles d'affecter la réputation ou les activités commerciales d'Hydro-Québec ou de nuire à la réputation d'un collègue ;
- avoir un comportement susceptible de nuire aux relations entre Hydro-Québec et sa clientèle, ses fournisseurs ou ses autres partenaires ;
- divulguer sans autorisation, à des fins autres que celles du travail, des renseignements obtenus dans l'exercice de nos fonctions ;
- abuser de la confiance de l'entreprise.

Manquer à son devoir de diligence, c'est par exemple :

- faire preuve d'insubordination, refuser de rendre des comptes ;
- nous présenter au travail dans un état où nous ne sommes pas aptes à accomplir notre travail de façon appropriée et sécuritaire (sous l'effet de l'alcool ou de la drogue, par exemple) ;
- conduire un véhicule d'Hydro-Québec sous l'effet de l'alcool ou de la drogue ;
- faire preuve de négligence à l'égard des biens de l'entreprise et risquer ainsi de provoquer leur détérioration.

De tels manquements mettent en péril le lien de confiance qui doit exister entre Hydro-Québec et ses employés.



Est-ce déloyal d'émettre publiquement des opinions personnelles sur l'entreprise ?

Exprimer nos opinions personnelles est un droit que nous pouvons exercer en tout temps et en tout lieu.

Il est cependant déloyal :

- d'émettre publiquement des opinions ayant pour effet de discréditer l'entreprise ;
- d'émettre des opinions ou de divulguer des renseignements susceptibles de nuire à l'image et aux activités commerciales de l'entreprise, peu importe le support ;
- d'exprimer sans autorisation quelque opinion que ce soit au nom d'Hydro-Québec.

Qui peut s'exprimer au nom de l'entreprise auprès des médias ?

Seules les personnes expressément autorisées à le faire peuvent s'exprimer au nom de l'entreprise. Les autres doivent transmettre les demandes d'information qui leur sont adressées aux responsables des communications.

Pouvons-nous utiliser les médias sociaux pour exprimer des opinions personnelles sur l'entreprise ?

Oui, cependant nous devons toujours agir avec loyauté et diligence. Nous devons garder en tête que le contenu publié sur ces plateformes peut rapidement être diffusé à grande échelle

sur Internet même si, au départ, il était destiné à un groupe privé et restreint. Les médias sociaux sont des tribunes publiques. Tout utilisateur des médias sociaux est personnellement responsable du contenu qu'il publie. L'obligation de loyauté dépasse le cadre des heures de travail.

Pouvons-nous partager à titre personnel du contenu publié par l'entreprise sur les réseaux sociaux ?

Oui. Nous pouvons retransmettre l'information publique diffusée sur le site Web et les comptes de médias sociaux officiels de l'entreprise (Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube, etc.) et toutes les autres publications officielles d'Hydro-Québec.

Pouvons-nous diffuser à titre personnel, sur Facebook ou ailleurs sur Internet, des photos ou des vidéos réalisées dans le cadre de nos fonctions ?

Non. Cette pratique peut comporter des risques, notamment en ce qui concerne la sécurité des installations de l'entreprise, la transmission d'information à caractère confidentiel et la protection de la vie privée de nos collègues.



Pouvons-nous préciser l'emploi que nous occupons à Hydro-Québec dans notre fiche descriptive sur Facebook ou d'autres médias sociaux ?

Oui, car il s'agit d'une information à caractère public.



Pouvons-nous accepter les demandes d'amitié de journalistes, de chercheurs, de députés ou d'opposants aux activités d'Hydro-Québec sur Facebook, Twitter, LinkedIn ou d'autres médias sociaux ?

Oui, dans la mesure où nous ne nous plaçons pas dans une situation de conflit d'intérêts ou d'apparence de conflit d'intérêts. De plus, les échanges suscités doivent toujours respecter notre devoir de loyauté envers l'entreprise. Nous devons également, en tout temps, transmettre les demandes d'information aux responsables des communications, car seuls les porte-parole et certains membres du personnel expressément désignés par l'entreprise sont autorisés à y répondre dans l'exercice de leurs fonctions.



Pouvons-nous transmettre à l'externe des renseignements contenus dans l'intranet de l'entreprise ?

Non. Ces renseignements sont destinés exclusivement au personnel de l'entreprise.



Est-ce déloyal d'exprimer nos convictions sociales, religieuses ou politiques ?

Non. Hydro-Québec respecte notre droit de liberté d'expression, de réunion pacifique et d'association à des fins légitimes; nous avons toutes et tous droit à nos convictions personnelles.

Il est toutefois déloyal de laisser croire qu'Hydro-Québec souscrit à celles-ci ou les endosse. Nous ne pouvons pas associer l'entreprise à une position partisane ni tirer parti de nos fonctions à Hydro-Québec pour appuyer nos opinions.



Pouvons-nous utiliser nos appareils mobiles personnels pendant les heures de travail ?

L'utilisation des appareils mobiles personnels pendant les heures de travail – pour consulter les médias sociaux, avoir des conversations privées, échanger des courriels ou des textos à caractère personnel, par exemple – de façon déraisonnable ou inappropriée n'est pas tolérée à Hydro-Québec.



Est-ce déloyal d'utiliser les biens et les ressources d'Hydro-Québec à des fins personnelles ?

Oui. Il est contraire au principe de loyauté :

- d'utiliser les lieux de travail pour s'adonner à des activités commerciales personnelles, telles que la vente de produits ou de services ;
- d'utiliser les biens d'Hydro-Québec (outils, matériel, équipements, véhicules, locaux, etc.), les services de collègues ou des heures rémunérées à des fins autres que l'exercice de nos fonctions à Hydro-Québec pour des activités personnelles d'organisation, de recrutement ou de publicité, par exemple.



Qu'en est-il de l'utilisation des ressources informatiques de l'entreprise à des fins personnelles ?

Malgré ce qui précède, Hydro-Québec tolère que nous utilisions le téléphone, l'ordinateur, le courrier électronique et Internet, par exemple, à des fins personnelles, à condition d'en faire un usage raisonnable et approprié, dans la mesure où cette utilisation respecte toutes les lois, politiques et directives correspondantes et n'affecte pas notre productivité ni celle de nos collègues.

Par exemple, il est considéré comme raisonnable et approprié d'utiliser le téléphone de l'entreprise pour prendre un rendez-vous, ce qui ne prend que quelques minutes.

Cependant, l'utilisation des ressources informatiques sur les lieux de travail ne doit jamais nuire à notre travail, au fonctionnement du réseau informatique ou à l'image de l'entreprise ni avoir des motifs immoraux ou illégaux.

Il est aussi contraire au principe de loyauté :

- de visualiser, de télécharger, de copier, de partager ou de transmettre des images ou des fichiers à caractère pornographique, diffamatoire, offensant, harcelant, haineux, violent, menaçant, raciste ou sexiste, ou dont le contenu contrevient à l'une des dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne* ou de toute autre loi du Québec. Les visiteurs de sites inappropriés ternissent l'image de l'entreprise, puisque l'empreinte numérique d'Hydro-Québec peut clairement être identifiée ;
- de gérer une entreprise personnelle en utilisant les ressources informatiques d'Hydro-Québec, au même titre qu'il est déraisonnable et inapproprié de naviguer sur Internet à des fins personnelles pendant plusieurs minutes durant les heures de travail ;
- de connecter de l'équipement informatique personnel (routeur, caméra, ordinateur, clé USB personnelle) au réseau de l'entreprise ;

- d'agir de manière à déjouer les fonctions de sécurité des réseaux électroniques internes et externes;
- d'utiliser le courriel pour faire des envois massifs de messages personnels, par exemple des pétitions, des collectes de fonds pour des causes humanitaires ou liées à la santé, etc. Ces envois massifs ou successifs de courriels contribuent à engorger le système de courrier électronique et les réseaux de l'entreprise. Nous devons donc nous abstenir de les transmettre ou retransmettre et les supprimer.

Hydro-Québec se réserve le droit de vérifier et de surveiller l'utilisation qui est faite de ses ressources informatiques, dont les appareils mobiles. Ainsi, sur la base d'un doute raisonnable, une demande d'enquête peut être transmise à la direction principale – Sécurité corporative relativement à un manquement ayant entraîné des pertes de temps ou à un mauvais usage des ressources informatiques. Dans ce contexte, l'employé concède que son expectative de vie privée est réduite.



Quelles sont nos responsabilités à l'égard de la sécurité des installations d'Hydro-Québec ?

Hydro-Québec est tenue de sécuriser ses installations et de sensibiliser le public aux risques qu'elles comportent, qu'il s'agisse d'une centrale, d'un barrage, d'un poste, d'un réservoir, d'un entrepôt ou de tout autre site auquel l'accès est limité.

Chacun des membres du personnel d'Hydro-Québec a un rôle primordial à jouer afin d'assurer sa sécurité et celle de ses collègues, du public et des actifs de l'entreprise. À cette fin, nous devons respecter scrupuleusement et appliquer rigoureusement les mesures mises de l'avant en matière de sécurisation des installations d'Hydro-Québec.

Nous sommes tenus de porter notre carte d'identité avec photo comme l'exigent les encadrements en vigueur et nous ne devons la prêter à personne.

Aucun laisser-aller en matière de sécurité des installations n'est acceptable et ne sera toléré.

RESPECTER LES PERSONNES ET LE MILIEU

Hydro-Québec entend accomplir sa mission dans le respect des droits et libertés de la personne et favoriser une culture inclusive, c'est-à-dire donner à chacun de nous la possibilité de se réaliser pleinement. Nous devons nous ouvrir à la diversité, qu'elle soit culturelle, sexuelle, physique, générationnelle ou autre.

L'entreprise entend également respecter le milieu dans lequel elle évolue. Elle s'engage à entretenir des rapports équitables avec son personnel et à lui garantir un climat de travail sain, où les relations sont basées sur le respect et la dignité.

Hydro-Québec ne tolère donc aucune forme de discrimination, d'abus de pouvoir, de harcèlement, ni de violence entre collègues ou envers autrui, qu'elle soit verbale, physique, psychologique ou économique. L'entreprise a émis des principes clairs et implanté une procédure de traitement des plaintes à ce sujet.

De plus, Hydro-Québec accorde une grande importance à la civilité au travail. Ainsi l'entreprise s'attend à ce que son personnel adopte en toutes circonstances des comportements qui respectent les règles élémentaires de la politesse, de la vie en société et du savoir-vivre.

Respecter les personnes et le milieu, c'est par exemple :

- prendre les mesures nécessaires pour protéger notre santé et notre sécurité ainsi que celles des autres ;
- maintenir un milieu de travail favorisant la collaboration, l'inclusion, l'entraide et le respect mutuel, exempt de discrimination, de harcèlement et de violence ;
- discuter des idées et non des personnes ;
- observer les règles de courtoisie et faire preuve de discernement dans nos communications avec nos collègues, nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires, notamment sur Internet et dans les réseaux sociaux ;

- adopter des comportements qui protègent notre environnement et respecter les encadrements de l'entreprise en la matière.

Manquer de respect, c'est par exemple :

- causer du tort à une personne ou à un groupe de personnes par des propos ou des actions qui visent à les dénigrer ou à les discréditer aux yeux des autres ;
- importuner une personne par des propos menaçants ou injurieux ;
- abuser de notre pouvoir, par exemple, en utilisant notre position d'autorité ou notre statut pour intimider quelqu'un par des menaces ;

- traiter une personne de façon injuste et inéquitable pour des motifs énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*: la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, le fait d'être déclaré coupable ou de s'avouer coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si la personne en a obtenu le pardon ;
- harceler une personne par des paroles ou par des actes non désirés et offensants à caractère sexiste, sexuel ou racial portant atteinte à sa dignité.
 - le Programme d'aide aux employés (PAE) au 1 866 871-5335 ;
 - votre représentant syndical, votre représentant d'association ou votre délégué social ;
 - la protectrice de la personne au 289-4846 ou au 1 855 774-4846.



Que faire en cas de violence au travail ?

Si vous êtes témoin ou victime d'une agression et jugez que votre sécurité ou la sécurité d'autrui peut être compromise, vous devez composer immédiatement le 911. Dans tous les autres cas de violence, vous devez communiquer avec les représentants de la direction principale – Sécurité corporative en utilisant la ligne *Ouvrons l'œil* (800-1212 ou 1 877 816 1212).



Qu'en est-il de la tenue vestimentaire appropriée à Hydro-Québec ?

Nous sommes tous des ambassadeurs de l'entreprise. Notre professionnalisme se reflète notamment dans notre apparence et notre habillement. En ce sens, nous devons adopter une tenue vestimentaire soignée, décente et adaptée aux tâches que nous exerçons et éviter les tenues vestimentaires négligées au travail. Le cas échéant, les employés concernés doivent porter les vêtements de travail et les équipements de protection individuelle prescrits.

Nous devons également nous assurer de maintenir une bonne hygiène personnelle, par respect tant pour nos collègues de travail que



Que faire en cas de harcèlement au travail ?

Si vous croyez subir du harcèlement, voici comment procéder :

- Dans la mesure du possible, dites clairement à la personne concernée que vous voulez qu'elle mette fin à son comportement inacceptable.
- Faites appel à l'une ou l'autre des ressources suivantes :
 - votre gestionnaire de premier ou de deuxième niveau ;
 - un conseiller du [Service d'information et de traitement des plaintes](#) ;

pour la clientèle. Si une situation problématique se présente, les gestionnaires sont encouragés à en discuter avec la personne concernée.



Est-ce que nous pouvons diffuser ou afficher ce que nous voulons au travail, sans restriction ?

Non. Hydro-Québec ne tolère aucun objet, illustration, document écrit ou audiovisuel à caractère sexuel, sexiste ou racial, ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou d'un groupe de personnes. D'autres règles s'appliquent en matière d'affichage.



Nous conduire au travail dans le respect de la santé et de la sécurité, qu'est-ce que cela signifie ?

De par leur nature, les équipements, les installations et les services liés aux activités de l'entreprise comportent des risques, tant pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés d'Hydro-Québec que pour le public. Nous devons donc adopter un comportement responsable à l'égard de notre santé et de notre sécurité et de celles de nos collègues et du public. Nous devons notamment :

- appliquer les méthodes de travail et les règles de sécurité propres à notre domaine d'activité et aux tâches à exécuter ;
- participer avec diligence aux activités de prévention, d'information et de formation en santé et sécurité du travail, y compris les activités d'information et de formation liées aux mesures d'urgence ;

- signaler immédiatement toute situation pouvant présenter un danger pour notre santé ou notre sécurité ou pour celles de nos collègues et du public.

Pour sa part, l'entreprise se dote de tous les outils nécessaires à une saine gestion des risques et s'engage envers ses employés à être proactive en matière de santé et de sécurité. Elle veille notamment à :

- offrir un milieu de travail sain et sécuritaire et à prendre les mesures nécessaires afin que nous puissions effectuer des tâches qui ne mettent pas en danger notre santé physique et psychologique ou notre sécurité, ou celles de nos collègues et du public ;
- mettre en œuvre les moyens nécessaires pour éliminer à leur source les dangers et pour définir, contrôler et éliminer les risques inhérents à nos fonctions ;
- fournir l'information adéquate en matière de santé et de sécurité du travail et à donner la formation et l'entraînement appropriés ;
- s'assurer que ses installations, ses équipements, ses méthodes et techniques de travail et ses activités sont conformes aux lois, aux règlements et aux encadrements en vigueur.



Comment pouvons-nous protéger l'environnement ?

Notre contribution varie en fonction de nos tâches. Nous devons participer à tous les efforts de protection et de mise en valeur associés à notre travail, éviter le gaspillage et être vigilants lorsque nous manipulons des produits pouvant contaminer l'environnement.

GÉRER L'INFORMATION DE MANIÈRE RESPONSABLE

L'information est un actif qu'il faut gérer au même titre que les autres biens d'Hydro-Québec. Dans l'exercice de nos fonctions, nous devons donc veiller à protéger efficacement l'information en tenant compte de sa nature, de ses caractéristiques et de sa valeur, peu importe son format et son support, dans le respect des lois applicables et des encadrements internes.

Gérer l'information de manière responsable, c'est par exemple :

- protéger les renseignements confidentiels. L'information qui doit demeurer confidentielle est celle que la loi définit comme telle ou qu'Hydro-Québec décide de traiter comme telle ;
- ne jamais transmettre ou stocker les documents ou les renseignements de l'entreprise à l'aide d'appareils personnels ni les sauvegarder au moyen d'un service de stockage, d'infonuagique ou de partage de données qui n'est pas autorisé par l'entreprise.

Assurer la confidentialité de l'information, c'est par exemple :

- ne jamais divulguer les renseignements industriels, financiers, commerciaux, techniques, scientifiques qui appartiennent à l'entreprise et dont la divulgation pourrait lui porter préjudice ;
- ne jamais divulguer les renseignements industriels, financiers, commerciaux, techniques, scientifiques ou syndicaux fournis par un tiers et habituellement traités de façon confidentielle par ce tiers, sauf s'il consent à leur divulgation ;

- ne jamais divulguer les renseignements personnels des employés, des clients ou des partenaires sans leur consentement ;
- faire preuve d'une extrême discrétion à l'égard des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de notre travail ;
- tenir secret tout renseignement concernant l'achat ou la vente de biens ou toute opération sur des valeurs mobilières avant que ces renseignements soient rendus publics ;
- faire preuve d'une grande vigilance lorsque nous répondons à des sondages, participons à des études de marché ou remplissons des questionnaires provenant d'autrui, en évitant par exemple de dévoiler des renseignements stratégiques sur les technologies utilisées par l'entreprise.

Manquer au devoir de confidentialité, c'est par exemple :

- dévoiler des renseignements confidentiels concernant les employés d'Hydro-Québec, ses clients, ses fournisseurs ou d'autres partenaires sans leur consentement, ou en contravention avec les lois en vigueur ;
- divulguer des renseignements confidentiels pouvant porter préjudice à Hydro-Québec, nuire à ses intérêts ou ternir sa réputation ;

- divulguer des renseignements confidentiels concernant notamment les projets de transactions commerciales et d'investissement d'Hydro Québec;
- divulguer des renseignements dont la communication pourrait compromettre la sécurité des personnes ou des installations;
- divulguer des renseignements dont la communication pourrait nuire au déroulement d'une enquête, d'une poursuite judiciaire ou d'une négociation;
- tenter de prendre connaissance d'une information confidentielle qui n'est pas requise dans l'exercice de nos fonctions.
- protéger adéquatement l'équipement informatique de l'entreprise sous notre responsabilité ainsi que l'accès aux systèmes d'information (code d'utilisateur, mot de passe, etc.) et aux fichiers;
- éviter de laisser un appareil mobile de l'entreprise sans surveillance;
- détruire à l'aide d'une déchiqueteuse ou jeter dans un bac de déchiquetage sécurisé tout document confidentiel qui n'est plus utile;
- faire attention de ne pas divulguer de l'information confidentielle au cours de conversations avec des collègues, des amis ou des parents. Être particulièrement vigilants dans les bureaux à aire ouverte et les endroits publics comme les ascenseurs, les transports en commun et les restaurants;
- signaler immédiatement la perte ou le vol de renseignements personnels ou confidentiels à la ligne *Ouvrons l'œil* (800-1212 ou 1 877 816-1212) et en aviser notre gestionnaire.



Concrètement, quelles sont les façons de traiter l'information de manière confidentielle?

La discrétion peut s'exprimer de bien des façons :

- ranger notre bureau de sorte qu'aucun document ou renseignement confidentiel n'y soit visible ou même accessible;
- indiquer clairement à nos interlocuteurs la nature confidentielle des documents et des renseignements que nous leur transmettons, conformément aux encadrements en vigueur;

En cas de doute sur la façon de traiter l'information de manière confidentielle, nous devons consulter notre gestionnaire.

TRAITER AVEC ÉQUITÉ ET COURTOISIE NOS CLIENTS, FOURNISSEURS ET PARTENAIRES

La bonne réputation d'Hydro-Québec est en grande partie attribuable à la courtoisie et à la diligence de ses employés qui, en tant que représentants de l'entreprise, doivent maintenir de bonnes relations avec ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires.

Traiter avec équité et courtoisie les clients, fournisseurs et partenaires, c'est par exemple :

- considérer nos clients comme notre raison d'être et faire en sorte que leur satisfaction demeure notre priorité;
- faire preuve en tout temps de rigueur et de professionnalisme;
- fournir des renseignements clairs, concrets, pertinents et exacts à nos interlocuteurs;
- considérer nos fournisseurs et partenaires comme des alliés essentiels;
- nous identifier et fournir le nom de notre gestionnaire si un client, un fournisseur ou un partenaire nous en fait la demande.

Manquer de courtoisie, c'est par exemple :

- avoir un comportement grossier envers autrui;
- faire preuve d'impatience, par exemple refuser de répéter une explication ou mettre fin brusquement à une conversation téléphonique;
- nous exprimer de façon inappropriée, par exemple tutoyer un client ou employer des jurons.



Pouvons-nous accepter la demande d'un fournisseur qui souhaite recueillir nos commentaires positifs sur son entreprise afin de s'en servir à des fins promotionnelles ou publicitaires, en mentionnant Hydro-Québec ?

Non. Par souci d'équité pour ses fournisseurs, l'entreprise ne fait pas de telles recommandations, car il s'agirait d'une publicité gratuite faite à ce fournisseur.



Pouvons-nous transmettre de l'information associée au processus d'acquisition aux soumissionnaires et fournisseurs de l'entreprise ?

Nous pouvons uniquement transmettre les informations associées au processus d'acquisition une fois qu'elles sont rendues publiques sur le site Web de l'entreprise. Nous devons consulter un représentant de la direction principale – Approvisionnement stratégique avant de transmettre toute autre information liée au processus d'acquisition n'ayant pas un caractère public, et ce, même après l'attribution d'un contrat. Nous devons en outre respecter les encadrements applicables. Cette façon de faire assure un traitement uniforme et équitable de tous les soumissionnaires et fournisseurs concernés.

RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

AUTRES ENCADREMENTS EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

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

Nous devons nous référer au *Code de conduite des fournisseurs d'Hydro-Québec* pour connaître les règles qui leur sont applicables.

RÈGLES RELATIVES À LA SÉPARATION FONCTIONNELLE

Certains documents définissent les règles à suivre en matière de séparation fonctionnelle qui régissent certaines pratiques ou transactions entre les divisions d'Hydro-Québec.

- [Code de conduite du Distributeur](#)
- [Code d'éthique sur la gestion des appels d'offres](#)
- [Code de conduite du Transporteur](#)
- [Code de conduite du coordonnateur de la fiabilité](#)

RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

Nous sommes tenus d'intégrer à notre travail quotidien les principes d'éthique de l'entreprise et de tout faire pour que ceux-ci soient respectés par tous les membres du personnel. Les manquements à ces principes seront traités avec toute la rigueur qui s'impose. Le fait de

demander à un tiers de contrevenir à une règle et le fait de ne pas coopérer à une enquête sont considérés comme des manquements au *Code de conduite*. Selon la gravité du manquement, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourraient être prises, ou des poursuites judiciaires pourraient être engagées.

RÔLE DES GESTIONNAIRES

Quel que soit leur niveau hiérarchique, les gestionnaires d'Hydro-Québec jouent un rôle crucial dans le maintien du respect de l'éthique au sein de l'entreprise. Ils doivent veiller à la mise en application et au respect du *Code de conduite*, en parler et donner l'exemple au sein de leur équipe.

Les gestionnaires doivent notamment :

- bien connaître le *Code de conduite* et s'y conformer en tout temps ;
- s'assurer que toute personne nouvellement embauchée soit en mesure de consulter le *Code de conduite* et remplisse dès son arrivée le formulaire [Adhésion aux règles d'éthique d'Hydro-Québec](#) ;
- s'assurer que tous les membres de leur équipe soient toujours en mesure de consulter le *Code de conduite*, prennent annuellement connaissance de son contenu, en comprennent la teneur et en observent les principes en tout temps ;
- rappeler régulièrement l'importance que l'entreprise accorde à l'éthique ;

- promouvoir 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;
- gérer promptement les situations portées à leur attention, dont les conflits d'intérêts qui leur sont signalés ou dont ils ont connaissance;
- signaler immédiatement aux unités administratives concernées tout manquement apparent au présent *Code de conduite*;
- prendre les mesures disciplinaires appropriées lorsqu'il est établi qu'il y a eu un manquement au *Code de conduite*.

QUI JOINDRE ?

La vice-présidence – Affaires corporatives et secrétariat général est responsable de la révision périodique du *Code de conduite*, de sa diffusion, de son interprétation, du programme de formation et de sensibilisation à l'éthique, ainsi que de la reddition de comptes au Comité de gouvernance et d'éthique du Conseil d'administration.

Elle peut émettre des avis verbaux ou écrits, sur demande, dans un but préventif ou correctif. Tous les membres du personnel d'Hydro-Québec peuvent communiquer avec un conseiller – Éthique au 514 289-2211, poste 2624, dans le but de :

- formuler une question d'ordre général sur l'éthique;
- demander un avis sur un cas particulier;

- faire une proposition favorisant l'éthique à Hydro-Québec;
- obtenir des précisions sur la marche à suivre relativement à un acte qui pose problème.

Les demandes de renseignements sont traitées promptement, et les discussions se déroulent dans la plus stricte confidentialité.

Les responsables des Ressources humaines peuvent soutenir les gestionnaires dans le processus d'enquête et le choix des mesures à prendre ou des sanctions à imposer à la suite de manquements à l'éthique, et ce, dans un souci de cohérence. Ils peuvent également coordonner les actions prévues par les unités de soutien.

La direction – Conditions et relations du travail intervient eu égard aux cas de manquement à l'éthique en exerçant des fonctions de conseil et d'arbitrage. Elle coordonne également les activités et assure le soutien nécessaire à l'application de la règle de gestion *Environnement de travail sain et engageant, exempt de discrimination et de harcèlement*.

La Vérification interne et la direction principale – Sécurité corporative interviennent dans la prévention (diagnostic de risques), la détection et l'enquête en matière de manquements à l'éthique.

Pour signaler un événement inhabituel ou suspect pouvant compromettre la sécurité du personnel ou de l'entreprise, nous devons appeler la ligne *Ouvrons l'œil* au 800-1212 ou au 1 877 816-1212.

DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES, DE FRAUDES OU D'IRRÉGULARITÉS

Ligne téléphonique 1 866 ÉTHIQUE

Malgré les règles d'éthique et l'ensemble des moyens de contrôle interne mis en place, il peut se produire des irrégularités. Si nous croyons être témoins d'un acte répréhensible, d'une fraude ou d'une irrégularité, nous pouvons le signaler, de bonne foi, à notre gestionnaire de premier niveau ou à un gestionnaire de niveau plus élevé, qui doit en informer les unités administratives concernées.

Nous pouvons également avoir recours au mécanisme que le Conseil d'administration de l'entreprise a mis sur pied et dont la gestion a été confiée au vérificateur interne d'Hydro-Québec. Ce mécanisme permet au personnel et aux fournisseurs d'Hydro-Québec de signaler, en toute confidentialité, les fraudes et irrégularités. Exploitée par une firme indépendante, la ligne 1 866 ÉTHIQUE (1 866 384-4783) est accessible à toute heure du jour et de la nuit.

Voici des exemples d'actes pouvant faire l'objet d'un signalement :

- la falsification des registres comptables ;
- la dissimulation intentionnelle ou la déclaration inexacte de données ou de faits importants ;
- le détournement de fonds ;
- l'acceptation de pots-de-vin ;
- l'utilisation illicite de biens de l'entreprise ;
- les conflits d'intérêts ou la collusion ;
- le paiement de biens ou de services qui n'ont pas été fournis ;

- la substitution de biens par des biens de moindre qualité ;
- la dérogation aux lois, aux règlements et aux encadrements ;
- les manquements graves au *Code de conduite* ;
- les actes ou les omissions portant ou risquant de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement.

Autres mécanismes de divulgation

Nous pouvons également employer tout autre mécanisme de divulgation d'actes répréhensibles mis à notre disposition, et ce, dans le respect des lois et encadrements applicables.

© Hydro-Québec
Affaires corporatives,
juridiques et gouvernance

Dépôt légal – 3^e trimestre 2019
Bibliothèque et Archives nationales
du Québec
ISBN 978-2-550-84779-3 (PDF)

Révisé le 13 août 2019

2019G631F

