

RÉSEAU SPÉCIAL



6 UNITÉS

Volume 45 | numéro 1 | 20 mai 2026

LE CODE D'ÉTHIQUE D'HYDRO-QUÉBEC VIOL LES DROITS DES EMPLOYÉ(E)S

En avril dernier, l'arbitre, Me Denis Nadeau, a rendu une sentence à la suite des griefs déposés par les sections locales 957, 1500, 2000, 4250 et 5735 du SCFP qui contestaient que le Code d'éthique mis en vigueur le 1^{er} février 2022 ne respectait pas, notamment, les dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne.

Par sa décision, l'arbitre ordonne à l'employeur de retirer ou de modifier, selon les cas, certains passages de son Code d'éthique.

Voici un résumé des modifications qui devront être apportées au Code d'éthique :

Santé et sécurité du Travail

L'exigence de respecter l'ensemble des lois, des règlements et des encadrements internes en matière de santé et sécurité du travail, et de faire preuve d'exemplarité et de leadership en la matière :

L'arbitre précise que l'employeur ne peut exiger qu'un employé s'engage à respecter des obligations qui ne sont pas les siennes, et que cet engagement doit être concentré « *dans la mesure de leurs obligations* ».

Il ajoute également qu'exiger que chaque employé fasse preuve de leadership n'a pas été justifié et que cela excède la portée de la LSST. Il conclut que cette obligation n'est pas légale et raisonnable pour les employés syndiqués. L'obligation de « leadership » devra être retirée.

Obligation de loyauté

L'étendue de l'obligation de loyauté envers l'employeur et les tiers, pendant et après l'emploi :

Bien que l'obligation de loyauté s'applique, l'arbitre conclut que le Code d'éthique est déraisonnable lorsque cette loyauté s'étend à des tiers, notamment, des partenaires qui ne sont pas parties au contrat de travail. L'employeur doit donc retirer toute mention d'obligation de loyauté envers « ses autres partenaires ».

Le Code d'éthique prévoit également que cette obligation de loyauté se poursuit après la fin d'emploi, sans limites de fin. À cet effet, l'arbitre précise que la durée de cette obligation doit être limitée par un délai raisonnable.

La vie privée

L'exigence d'informer notre gestionnaire de l'exercice d'une activité externe, qu'elle soit exercée au Québec ou ailleurs, et qu'elle soit rémunérée ou non :

L'arbitre Nadeau est d'avis que cet engagement contrevient à la protection de la vie privée prévue à l'article 5 de la Charte et ordonne le retrait des termes « activité externe » et « à nos activités en dehors d'Hydro-Québec ».

Liberté d'expression et de conscience

S'abstenir 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.

Et

Prendre des décisions indépendamment de toute considération politique partisane et en faisant preuve de réserve dans la manifestation publique de nos politiques.

À cette obligation, l'arbitre rappelle que le Code d'éthique « *demeure soumis à l'ordre juridique externe, dont la Charte des droits et libertés de la personne qui a préséance sur celui-ci* ». Ce passage devra être corrigé en conséquence.

RÉSEAU SPÉCIAL



6 UNITÉS

Volume 45 | numéro 1 | 20 mai 2026

Gestion de l'information et utilisation des biens et ressources

L'exigence de s'engager à respecter les encadrements internes et externes de l'entreprise, et ce, sous peine de mesures disciplinaires :

Pour l'arbitre, il est indispensable que les employés soient clairement informés de leurs obligations provenant de ces encadrements au moment où ils complètent leur attestation de consentement au Code d'éthique.

L'employeur devra être beaucoup plus précis afin que les employés soient clairement informés des normes et obligations sanctionnables en vertu du Code d'éthique, comme celles relatives à la gestion de l'information et à la cybersécurité.

« Si la gestion d'une entreprise de la taille d'Hydro-Québec exige des ajustements réguliers, et donc, des modifications d'encadrements, le Code d'éthique doit l'indiquer expressément en introduction et prévoir un hyperlien où figureront tous les encadrements en vigueur au moment de l'attestation annuelle ainsi qu'une section désignée pour les ajouts ou mises à jour. » - Extrait de la décision de Me Nadeau.

La surveillance

Le droit de l'employeur de mener des enquêtes, sur la base d'un doute raisonnable, relativement à une contravention à un encadrement :

À cet effet, l'arbitre précise que l'employeur doit être plus précis quant à l'identification des encadrements qu'il vise et qui lient les employés.

Également, l'employé ne peut être responsable, au-delà de sa prestation de travail, d'une mission de « déceler » ou « dénoncer » des actes de corruption ne les impliquant pas directement ou indirectement. De plus, la Loi concernant la lutte contre la corruption prévoit déjà les mécanismes nécessaires dans les limites du raisonnable.

Obligation de signer

Bien que l'obligation de signer notre engagement ne soit pas interdite, il ressort de la sentence qu'un employé(e) ne peut s'engager ou consentir à respecter quelque chose qui va au-delà de sa connaissance, de ses responsabilités et de ses droits.

L'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour se plier à l'ordonnance de l'arbitre.

DM/epg-(SEP-574)