



Le 18 août 2020

Karine Charest
Directrice – Affaires corporatives et
gouvernance
Édifice Jean-Lesage
21^e étage
75, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 1A4

Objet : Demande d'accès à l'information DAI-2020-0289

Bonjour.

Suite à notre réponse du 31 juillet 2020 à votre demande d'accès DAI-2020-0222, vous nous avez transmis le 5 août dernier une demande d'informations additionnelles dans laquelle vous nous demandez :

- «1. Avez-vous combien d'employés à Hydro-Québec?
2. Combien d'entre-eux sont issus des communautés noires
3. Quel est votre pourcentage d'employés issus des communautés noires?
- 4 Combien d'entre eux sont issus des autres minorités visibles? » (sic)

Vous nous avez ensuite écrit le 6 août 2020, afin de nous demander de compléter un document que vous aviez préparé s'intitulant : « *Matrice de demande d'information sur la représentation des personnes noires au sein des organismes publics et parapublics du Québec* »

Tout d'abord, Hydro-Québec ne réalise pas un recensement obligatoire de ses employés afin de savoir s'ils appartiennent à des groupes de minorités visibles ou ethniques. Une auto-déclaration leur est toutefois possible, laquelle vise simplement à connaître à quel groupe suivant les répondants s'identifient (nous avons ajouté la définition pour la minorité ethnique et visible) :

- Aucune sélection;
- Autochtones;
- Minorité ethnique : Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. La langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous comprenez encore aujourd'hui ;
- Minorité visible : Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. Voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visibles au sens de la Loi : Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains); Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde); Chinois (Hong-Kong, Chine, Mongolie); Coréens; Japonais; Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens); Philippins; îles du Pacifique; Asie occidentale et des pays Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs); Latino-Américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques).

Ainsi, nous ne détenons pas d'informations spécifiques quant à nos employés provenant des communautés noires. En conséquence, nous invoquons l'article 1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* en annexe. Veuillez toutefois prendre connaissance des informations aux tableaux en annexe quant aux employés s'étant auto-déclarés appartenir à un groupe de minorité visible.

Par ailleurs, faisant suite à notre réponse à la demande d'accès à l'information DAI-2020-0222 du 31 juillet 2020, le conseil d'administration d'Hydro-Québec compte présentement 14 membres et 3 postes vacants, tandis que la vice-présidence Ressources humaines compte présentement 947 personnes (cadres exclus).

De plus, Hydro-Québec souhaite rappeler qu'elle s'est engagée à accueillir un plus grand nombre d'employés issus de la diversité. En 2009, l'entreprise s'est dotée d'un Programme d'accès à l'égalité en emploi qui a un double objectif :

- assurer que l'entreprise favorise la diversité et une culture d'inclusion ;
- accroître la représentation des groupes visés par la Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics.

La révision de cette décision peut être demandée auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à ce sujet.

Veuillez accepter nos meilleures salutations.

La responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels,

Karine Charest

p. j.