



# Politique.

## Politique contre le harcèlement au travail au Canada.

### Objet et portée

La présente politique confirme l'engagement de TC Énergie à :

- prévenir le harcèlement en milieu de travail et protéger les employés contre celui-ci;
- favoriser un milieu de travail respectueux, sécuritaire et inclusif où toute forme de harcèlement est interdite; et
- être un chef de file de l'industrie en matière de pratiques de santé et de sécurité et maintenir un milieu de travail sécuritaire et sain.

La présente politique () s'applique à tous les employés et entrepreneurs au Canada et décrit les processus de signalement et de règlement des allégations de harcèlement en milieu de travail.

### Politique

#### 1 Rôles et responsabilités

##### 1.1 TC Énergie s'engage à :

- a) répondre à une plainte rapidement et conformément au processus de règlement décrit dans la présente politique; et
- b) prendre les mesures correctives appropriées, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi ou à la résiliation du contrat, contre:
  - les employés et les entrepreneurs qui enfreignent la présente politique;
  - les employés et les entrepreneurs qui ne font pas de signalements de bonne foi;
  - les employés et les entrepreneurs qui nuisent ou ne collaborent pas au règlement d'une plainte, notamment:
    - en détruisant ou en dissimulant intentionnellement de l'information pertinente; ou
    - en fournissant sciemment de faux renseignements; et
  - un dirigeant qui est au courant du harcèlement et qui ne prend pas les mesures appropriées.

- 1.2 Tous les employés et entrepreneurs doivent:
- a) se conformer à la présente politique;
    - Les entrepreneurs doivent également se conformer à la politique sur la prévention du harcèlement de leur employeur.
  - b) suivre la formation obligatoire décrite à l'article 5 de la présente politique (employés et main-d'œuvre occasionnelle uniquement);
  - c) signaler rapidement toute violation réelle ou présumée de la présente politique conformément à l'article 6;
  - d) promouvoir et soutenir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement;
  - e) collaborer à tout processus de règlement applicable;
  - f) respecter le droit au domaine privé des personnes concernées par le règlement d'une plainte et préserver la stricte confidentialité de leurs renseignements; et
  - g) ne pas exercer de représailles à l'encontre de personnes concernées par des situations de harcèlement et signaler immédiatement toute mesure de représailles, comme indiqué dans l'article *Absence de représailles* de la présente politique.
- 1.3 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement doit:
- a) procéder à un examen initial de chaque plainte; et
  - b) superviser le processus de règlement conformément à la présente politique.
- 1.4 Le Comité des politiques sur la sécurité travaillera conjointement avec l'entreprise pour satisfaire aux exigences imposées par la législation applicable en matière de prévention du harcèlement en milieu de travail.

## 2 Évaluation du milieu de travail

- 2.1 L'entreprise, en collaboration avec le Comité des politiques sur la sécurité, effectuera une évaluation du milieu de travail en tenant compte des facteurs de risque externes et internes pouvant contribuer au harcèlement en milieu de travail. L'évaluation du milieu de travail prend en compte les facteurs suivants:
- a) la culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle du milieu de travail;
  - b) l'ensemble des données, des rapports et des dossiers relatifs au harcèlement en milieu de travail;
  - c) la disposition physique du milieu de travail;
  - d) les mesures existantes pour protéger la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail; et
  - e) des facteurs externes, notamment la violence familiale.
- 2.2 L'entreprise, en collaboration avec le Comité des politiques sur la sécurité, s'assurera de:
- a) réviser l'évaluation du milieu de travail tous les trois ans et comme l'exige la loi;
  - b) mettre à jour l'évaluation du milieu de travail si nécessaire; et

- c) élaborer et mettre en œuvre des mesures préventives pour atténuer le risque de harcèlement en milieu de travail dans les six mois suivant la détermination des facteurs de risque dans le cadre de l'évaluation du milieu de travail.

2.3 Consultez le manuel du programme de sécurité de l'entreprise pour obtenir une description des facteurs de risque qui contribuent au harcèlement en milieu de travail.

### 3 Danger immédiat et procédures d'urgence

3.1 L'entreprise encourage et aide tous les employés et entrepreneurs à se retirer de situations potentiellement dangereuses ou violentes en milieu de travail. Si des employés et des entrepreneurs estiment qu'ils sont en danger immédiat de subir de la violence au travail ou qu'il existe une menace de violence, ils doivent immédiatement appeler au 9-1-1 ou suivre les instructions du manuel du programme de sécurité de l'entreprise.

### 4 Soutien supplémentaire

4.1 L'entreprise met à la disposition de tous les employés au Canada un soutien médical, psychologique et autre par l'entremise d'un service tiers anonyme, le Programme d'aide aux employés et à leur famille (EFAP).

### 5 Formation

5.1 L'entreprise, en collaboration avec le Comité des politiques sur la sécurité, met en place une formation à la lutte contre le harcèlement que tous les employés et la main-d'œuvre occasionnelle sont tenus de suivre chaque année.

5.2 Cette formation doit aborder les sujets suivants:

- a) les éléments de la présente politique;
- b) la relation entre le harcèlement en milieu de travail et les motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
- c) la façon de reconnaître, de réduire et de prévenir le harcèlement en milieu de travail;
- d) la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désescalade; et
- e) les interventions appropriées en fonction des différents types de harcèlement.

### 6 Signalement d'un cas de harcèlement

6.1 Les plaintes doivent être signalées rapidement au coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement par l'intermédiaire de la ligne d'aide en éthique de TC Énergie.

6.2 Une plainte peut être formulée oralement ou par écrit et doit comporter les éléments suivants:

- a) le nom de la partie principale et celui de l'intimé, s'ils sont connus;
- b) la date de l'incident; et
- c) une description détaillée de l'incident.

6.3 Un témoin peut déposer une plainte de manière anonyme.

- 6.4 Les entrepreneurs doivent également informer leur employeur s'ils déposent une plainte.
- TC Énergie déterminera s'il convient de régler la plainte en interne ou d'en confier le règlement à l'employeur de l'intimé.
  - TC Énergie se réserve le droit de surveiller tout règlement mené par l'employeur de l'entrepreneur.
- 6.5 Les anciens employés peuvent déposer une plainte dans les trois mois suivant le jour où ils ont cessé de travailler pour TC Énergie.
- 6.6 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement effectuera un examen initial de la plainte et en accusera réception dans un délai de sept jours civils.
- 6.7 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut communiquer avec le plaignant ou la partie principale pour obtenir des renseignements supplémentaires ou pour organiser une entrevue confidentielle.

### 7 Processus de règlement interne

- 7.1 La partie principale peut décider d'arrêter le processus de règlement en tout temps en informant le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement de sa décision.
- 7.2 TC Énergie suit la procédure suivante pour traiter une plainte:
- a) Règlement négocié.
- Le règlement négocié est la première étape requise du processus de règlement des plaintes.
  - À la suite de l'examen initial, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement fera tous les efforts raisonnables pour régler la plainte au moyen d'un règlement négocié.
  - Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement et la partie principale examineront ensemble la plainte pour déterminer si elle constitue du harcèlement. Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement déterminera ensuite les prochaines étapes appropriées.
  - Si la partie principale et le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement conviennent que les allégations ne constituent pas du harcèlement, la plainte sera réglée.
  - Si la partie principale n'est pas satisfaite du résultat du règlement négocié, elle peut demander une conciliation ou une enquête officielle.
- b) Conciliation.
- La partie principale et l'intimé peuvent tenter de régler une plainte s'ils acceptent tous les deux la conciliation et s'entendent sur le conciliateur.
  - La conciliation peut comprendre de l'encadrement, des conseils ou des efforts de résolution du conflit avec un tiers facilitateur neutre. D'autres parties, telles que les dirigeants ou les partenaires commerciaux des Ressources humaines, peuvent être mises à contribution au besoin.

- Si la partie principale est satisfaite du résultat de la conciliation, la plainte sera réglée.
  - Si la partie principale n'est pas satisfaite du résultat de la conciliation, elle peut demander une enquête officielle.
- c) Enquête officielle.
- Une enquête officielle doit être lancée si elle est demandée par la partie principale.
    - Cette enquête officielle sera menée sous la direction du service Juridique.
    - Pendant que l'enquête officielle est en cours, les tentatives de règlement négocié ou de conciliation peuvent se poursuivre si la partie principale y consent.
    - Si une plainte qui fait l'objet d'une enquête officielle est réglée par un règlement négocié ou une conciliation avant que l'enquêteur n'ait fourni son rapport, l'enquête sera interrompue.
  - L'entreprise, conjointement avec le Comité des politiques sur la sécurité, tient une liste d'enquêteurs qualifiés et le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement affectera l'un d'entre eux à la conduite de l'enquête officielle.
  - Lorsqu'une enquête officielle est ouverte, l'enquêteur en informe l'intimé et la partie principale.
  - L'enquêteur fournira par écrit à l'intimé les détails de la plainte. L'intimé se verra accorder un délai raisonnable pour fournir une réponse écrite à la plainte et sera ensuite interrogé.
  - Au cours de la procédure d'enquête officielle, l'enquêteur peut interroger des témoins et recueillir des preuves supplémentaires au besoin.
  - L'enquêteur fournira des mises à jour mensuelles de l'enquête à la partie principale et à l'intimé.
  - L'enquêteur doit tenir compte de toutes les preuves recueillies afin de déterminer si une violation de la présente politique ou de toute autre politique de l'entreprise a eu lieu. Les conclusions seront communiquées dans un rapport officiel à la partie principale, à l'intimé, au coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement et à d'autres personnes, comme l'exige le processus de règlement. La version du rapport fournie aux personnes susmentionnées ne révélera ni directement ni indirectement l'identité des personnes concernées par l'enquête.
  - Dans les cas où l'enquêteur constate que l'intimé enfreint une politique de l'entreprise, des mesures correctives appropriées seront recommandées par l'enquêteur.
  - Toute mesure corrective requise sera communiquée au partenaire commercial des Ressources humaines et aux supérieurs concernés aux fins de mise en œuvre.

### 8 Délais de règlement

- 8.1 Les allégations de harcèlement sont graves et leur résolution est traitée de façon prioritaire.
- 8.2 La durée de l'enquête et du processus de résolution du harcèlement présumé dépend de la complexité de l'allégation.
- 8.3 Toutes les allégations de harcèlement seront résolues le plus rapidement possible. TC Énergie veillera à ce que le processus de règlement soit achevé dans un délai d'un an à compter de la date à laquelle la plainte a été transmise au coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement.

### 9 Recours supplémentaire

- 9.1 L'entreprise préfère régler une plainte en interne. Toutefois, une plainte relative à tout motif illicite de discrimination peut être déposée directement auprès de l'organisme fédéral ou provincial approprié en tout temps pendant ou après le processus de règlement. Ce qui comprend:
  - a) l'exercice d'un recours auprès de la Commission canadienne des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; ou
  - b) l'exercice d'un recours en vertu du *Code criminel*.

### 10 Droit au domaine privé et confidentialité

- 10.1 Afin de protéger la confidentialité des personnes concernées par une plainte, le Comité des politiques sur la sécurité n'est pas autorisé à participer au processus de règlement.
- 10.2 Dans la mesure du possible, l'entreprise préservera la confidentialité pendant l'enquête sur la plainte et mettra à contribution le moins de personnes possible.
- 10.3 Les détails de la plainte, y compris les noms du plaignant, de la partie principale, de l'intimé et de tous les témoins, ne seront communiqués qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître aux fins du règlement, de la prise de décision et de la mise en œuvre de mesures correctives, ou comme l'exige la loi.

## Définitions

**Plainte:** Avis officiel transmis au coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement pour l'informer d'une allégation de harcèlement.

**Plaignant:** Personne qui dépose une plainte en vertu de la présente politique. Le plaignant peut également être la partie principale ou un témoin.

**Entrepreneur:** Un tiers embauché par TC Énergie pour fournir des services, de l'équipement, des matériaux ou des marchandises à l'entreprise. Ce terme comprend, sans toutefois s'y limiter, la main-d'œuvre occasionnelle et les sous-traitants.

**Main-d'œuvre occasionnelle:** Habituellement, personne qui:

- est employée par un tiers pour travailler pour le compte de TC Énergie;

## Politique contre le harcèlement au travail au Canada.

- utilise des actifs de TC Énergie (p. ex., poste de travail, courriel, téléphone) et des services de l'entreprise;
- est rémunérée selon un taux de base horaire ou journalier (Canada et États-Unis) ou encore mensuel (Mexique);
- travaille sous la direction d'un dirigeant de TC Énergie.

**Employé:** Toute personne embauchée à temps plein, à temps partiel ou de façon temporaire par TC Énergie, ainsi que tout étudiant recruté par l'entreprise.

**Sous-traitant:** Tiers ou personne employée par un tiers qui:

- fournit des services, de l'équipement, des matériaux ou des marchandises à l'entreprise en utilisant ses propres outils et actifs (p. ex., poste de travail, ordinateur portatif, courriel, téléphone, PPE, véhicule);
- n'augmente pas l'effectif de TC Énergie ni ses frais généraux;
- n'utilise pas les actifs et les services d'entreprise de TC Énergie;
- dirige son propre travail ou reçoit des directives de son employeur.

**Signalement de bonne foi:** Signalement qui a été fait avec honnêteté et sincérité, pour des motifs raisonnables, sans intention de nuire ni arrière-pensée.

**Harcèlement:** Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier des employés ou des entrepreneurs, ou leur causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos prescrit par la législation canadienne. Le harcèlement est une forme de violence.

**Coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement:** Personne du service des Ressources humaines de TC Énergie désignée pour recevoir les plaintes et superviser l'administration de la présente politique. Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut déléguer ses responsabilités en vertu de la présente politique à un autre enquêteur qualifié.

**Partie principale:** Personne qui fait l'objet de l'allégation de harcèlement. La partie principale peut également être le plaignant.

**Intimé :** Personne ou partie présumée avoir enfreint la présente politique.

**TC Énergie ou l'entreprise:** Corporation TC Énergie, ses filiales en propriété exclusive et les entités qu'elle exploite.

**Comité des politiques sur la sécurité:** Personnes qui supervisent la mise en œuvre des mesures préventives au sein des milieux de travail locaux, y compris l'examen de la Politique contre le harcèlement au travail, les évaluations de la sécurité en milieu de travail et la formation à la lutte contre le harcèlement.

**Témoin:** Personne qui a été témoin d'un cas de harcèlement ou qui a été informée d'un cas par la partie principale, le plaignant ou l'intimé.

**Milieu de travail:** Tout endroit où des employés et des entrepreneurs travaillent pour le compte de l'entreprise. Le milieu de travail comprend les lieux physiques et virtuels, et ceux où se déroulent des activités liées aux responsabilités professionnelles, par exemple les congrès, les

salons professionnels, les réunions, les événements sociaux après les heures de travail, les voyages d'affaires ou les affectations temporaires.

### Références

#### Documents de gouvernance de l'entreprise connexes

- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Manuel du programme de sécurité de l'entreprise
- Notre déclaration d'engagement (les employés peuvent en demander une copie imprimée au [coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement](#))

#### Autres références

- [Code canadien du travail](#) (les employés peuvent en demander une copie imprimée au [coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement](#))
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- Partenaire commercial des Ressources humaines
- Programme d'aide aux employés et à leur famille (EFAP)
- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (les employés peuvent en demander une copie imprimée au [coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement](#))

### Pour nous joindre

- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)

### Canaux de signalement de TC Énergie

- [Assistance téléphonique concernant l'éthique](#)
- [Conformité de l'entreprise](#)
- [Vérification interne](#)
- Ressources humaines
- Service Juridique
- Coordonnateurs de la conformité