



Politique.

Politique contre le harcèlement au travail au Mexique.

Objet et portée

La présente politique confirme l'engagement de TC Énergie à créer un milieu de travail respectueux et sécuritaire, ce qui vise tout endroit où les employés et les entrepreneurs sont employés ou engagés dans un travail pour la société, y compris tous les lieux et activités physiques et virtuels liés à des responsabilités professionnelles, tels que les conférences, les salons professionnels, les réunions, les événements sociaux après les heures de travail, les voyages d'affaires ou les affectations temporaires. Cette politique établit des processus pour signaler et répondre aux allégations de harcèlement sur le milieu de travail.

Cette politique s'applique à tous les employés et entrepreneurs au Mexique.

En cas de conflit entre la présente politique et toute convention collective applicable, les modalités de la convention collective s'appliqueront.

Politique

1 Dispositions générales

- 1.1 TC Énergie s'engage à être un chef de file de l'industrie en matière de pratiques de santé et de sécurité et à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire (consultez la Déclaration d'engagement en matière de santé, de sécurité et d'environnement pour plus de détails).
- 1.2 TC Énergie favorise un milieu de travail respectueux, sécuritaire et inclusif où le harcèlement de toute sorte est interdit. En outre, la société met à la disposition de tous les employés et de leurs familles au Mexique un soutien médical, psychologique et autre par le biais d'un service tiers anonyme, le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF).
- 1.3 TC Énergie s'engage à :
 - a) prendre les allégations de harcèlement au sérieux et les faire examiner de manière respectueuse, confidentielle (dans la mesure où cela est raisonnable et possible), équitable et approfondie par le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement;
 - b) résoudre les allégations de harcèlement dès que possible (le délai de résolution des allégations de harcèlement dépend de la complexité de la plainte);

- c) prendre les mesures correctives appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat, contre :
- les employés et les entrepreneurs qui enfreignent cette politique ou qui ont eu un comportement contraire aux valeurs de la société et à son engagement à créer un milieu de travail respectueux et sécuritaire;
 - les employés et les entrepreneurs qui ne font pas de signalements de bonne foi;
 - les employés et les entrepreneurs qui interfèrent ou ne coopèrent pas à l'enquête ou au règlement d'une plainte, notamment en :
 - détruisant ou dissimulant intentionnellement de l'information pertinente; ou
 - fournissant sciemment de faux renseignements; et
 - un dirigeant qui est au courant du harcèlement et qui ne prend pas les mesures appropriées.

2 Responsabilités

2.1 Tous les employés et entrepreneurs doivent :

- a) se conformer à la présente politique;
- Les entrepreneurs doivent également se conformer à la politique équivalente de leur employeur.
- b) signaler rapidement toute violation réelle ou présumée de la présente politique (voir la section 3 de la présente politique);
- c) suivre la formation obligatoire (employés et entrepreneurs occasionnels seulement);
- d) promouvoir et soutenir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement;
- e) collaborer à tout processus de résolution applicable;
- f) respecter la vie privée des personnes impliquées dans des situations de harcèlement et préserver la confidentialité;
- g) ne pas exercer de représailles contre les personnes impliquées dans des situations de harcèlement;
- h) signaler immédiatement toute mesure de représailles; et
- i) solliciter toute mesure d'aide personnelle nécessaire par le biais des ressources mentionnées dans la présente politique ou ailleurs.

2.2 Les plaignants doivent :

- a) faire un signalement de bonne foi;
- b) déposer les plaintes en temps opportun;
- c) fournir des informations complètes sur le harcèlement présumé;
- Les employés et les entrepreneurs qui déposent une plainte de manière anonyme doivent fournir suffisamment de détails pour permettre à la société de mener une enquête approfondie; et
- d) coopérer pleinement au processus de résolution.

- 2.3 Les intimés doivent :
- se familiariser avec les détails de la plainte et répondre aux allégations; et
 - coopérer au processus de résolution.
- 2.4 Les supérieurs doivent :
- signaler rapidement toute violation présumée de la présente politique, comme décrit dans la section 3 de la présente politique;
 - communiquer activement aux employés et aux entrepreneurs les attentes de la société à l'égard de cette politique;
 - favoriser une culture et un environnement exempts de harcèlement;
 - aider les Ressources humaines à résoudre les plaintes; et
 - préserver la vie privée et la confidentialité dans toutes les questions liées à la présente politique et apporter un soutien à toutes les parties concernées.
- 2.5 Les conseillers en ressources humaines doivent :
- aider les employés à comprendre cette politique;
 - aviser le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement de toute allégation de harcèlement;
 - participer au processus de résolution, au besoin; et
 - fournir de l'encadrement aux supérieurs sur le processus de résolution et les répercussions potentielles sur les plans de rendement de l'employé.
- 2.6 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement doit :
- traiter toutes les allégations et, si nécessaire, superviser le processus de résolution sous la direction du Service juridique conformément au processus de résolution; et
 - soumettre au Service juridique un rapport sur les résultats de l'enquête officielle et les recommandations qui en découlent.

3 Déposer une plainte

- 3.1 Les allégations de harcèlement doivent être signalées rapidement au [coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement](#) ou de façon anonyme par l'intermédiaire de la ligne d'aide en matière d'éthique de TC Énergie.
- Les employés peuvent également déposer une plainte auprès de leur supérieur ou du conseiller en ressources humaines.
 - Les entrepreneurs doivent également aviser leur employeur.
 - TC Énergie déterminera si la résolution sera effectuée par la société ou par l'employeur de l'entrepreneur.
 - TC Énergie se réserve le droit de surveiller toute résolution effectuée par l'employeur de l'entrepreneur.

- 3.2 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut communiquer avec la personne qui a signalé la plainte pour recueillir des renseignements supplémentaires ou organiser une entrevue confidentielle.

4 Processus de résolution interne

- 4.1 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement choisit les processus appropriés pour résoudre les allégations de harcèlement :

a) Résolution personnelle.

- Après une évaluation initiale, une résolution personnelle peut être recommandée comme première étape pour résoudre un comportement qui, bien qu'inapproprié, ne correspond pas au seuil du harcèlement.
- Les employés et les entrepreneurs qui ont été victimes ou témoins du comportement inapproprié doivent informer l'intimé d'une manière raisonnable et appropriée, soit verbalement soit par écrit, que le comportement est importun et doit cesser.
- Il n'est pas obligatoire de procéder à une résolution personnelle avant de passer à une résolution facilitée ou une enquête officielle.

b) Résolution facilitée.

- Après une évaluation initiale, une résolution facilitée peut être recommandée pour résoudre la plainte. Le plaignant et l'intimé doivent tous deux accepter de participer à la résolution facilitée pour qu'elle puisse avoir lieu.
- La résolution facilitée peut comprendre de l'encadrement, des conseils ou des efforts de résolution de conflits avec un tiers neutre, comme un conseiller en ressources humaines. Au besoin, on peut faire intervenir d'autres parties, par exemple les supérieurs.
- Si la résolution facilitée échoue ou si le comportement est répété, une enquête officielle peut être requise.

c) Enquête officielle

- Une enquête officielle peut être ouverte à la suite d'une résolution personnelle ou facilitée, selon ce que détermine le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement.
- Une fois la plainte examinée, ce qui peut inclure un entretien avec le plaignant, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement déterminera s'il y a lieu de procéder à une enquête officielle.
- Lorsqu'une enquête officielle est nécessaire, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement informe l'intimé qu'une plainte a été déposée et fournit les détails de la plainte par écrit. 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, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut interroger des témoins, recueillir des preuves supplémentaires et en informer le ou les supérieurs de l'intimé et le conseiller en ressources humaines.

Politique contre le harcèlement au travail au Mexique.

- Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement doit tenir compte de toutes les preuves recueillies afin de déterminer si une violation de cette politique ou de toute autre politique de la société a eu lieu. Les conclusions seront communiquées au plaignant et à l'intimé.
- Dans les cas où le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement estime que l'intimé enfreint une politique de la société, la direction des Ressources humaines déterminera les mesures correctives appropriées. Toute mesure corrective requise sera communiquée au conseiller en ressources humaines et aux supérieurs concernés aux fins de mise en œuvre.

5 Mesure de suivi

- 5.1 Une fois le processus de résolution terminé, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut communiquer avec les employés et les entrepreneurs concernés par une plainte de harcèlement pour :
- a) vérifier que le harcèlement a cessé;
 - b) s'assurer qu'il n'y a pas eu de représailles; et
 - c) évaluer si le groupe de travail est exempt de harcèlement.

6 Résolution externe

- 6.1 La société préfère résoudre à l'interne toutes les plaintes de harcèlement en milieu de travail. Toutefois, les plaintes relatives au harcèlement peuvent être déposées directement auprès de l'organisme fédéral ou d'État approprié sans être déposées à l'interne.

Conformité

Les membres du personnel doivent se conformer à tous les aspects de la présente politique et aider toute autre personne à faire de même. Il leur incombe de signaler rapidement toute manquement présumé ou réel à la présente politique ou à la loi applicable, ou toute autre préoccupation, au moyen des canaux disponibles afin qu'il soit possible d'en faire l'examen et le traitement comme il se doit. Le membre du personnel qui ne respecte pas la présente politique ou qui autorise sciemment le personnel sous sa supervision à en faire fi peut se voir imposer des mesures disciplinaires correctives appropriées conformément aux politiques et aux processus de la société. Pour obtenir de plus amples renseignements, se reporter au site Web sur les politiques générales de TC Énergie.

Interprétation et administration

L'entreprise a l'entière discrétion d'interpréter, d'administrer et d'appliquer ce document de gouvernance, et de le modifier en tout temps afin de répondre aux exigences juridiques ou aux circonstances d'affaires qui pourraient être ajoutées ou modifiées.

Absence de représailles

Nous soutenons et encourageons le personnel à signaler les cas présumés de non-conformité aux lois, règlements et autorisations applicables, ainsi que les risques, les risques potentiels, les incidents liés à la santé et à la sécurité ou à l'environnement, ainsi que les quasi-incidents. Tous les signalements sont pris au sérieux, et nous enquêtons pour établir les faits. Lorsque la situation le justifie, nous améliorons nos pratiques et nos procédures. Tout membre du personnel qui effectue un signalement de bonne foi jouit d'une protection. Le signalement de bonne foi vise à supprimer la protection dont bénéficie tout membre du personnel qui fait intentionnellement des déclarations fausses ou malveillantes ou qui cherche à masquer sa propre négligence ou faute intentionnelle en effectuant un signalement. Nous assurons l'immunité contre les mesures disciplinaires ou les représailles au personnel qui signale de bonne foi ce type de problèmes. Les signalements peuvent être effectués auprès de la direction ou d'un coordonnateur de la conformité, ou encore de façon anonyme par l'entremise de l'assistance téléphonique concernant l'éthique.

Définitions

Plaignant désigne la personne qui dépose une plainte en vertu de la présente politique.

Entrepreneur désigne un tiers engagé par TC Énergie pour fournir des services, de l'équipement, des matériaux ou des marchandises à la société. Les entrepreneurs comprennent, sans s'y limiter, les entrepreneurs occasionnels et les entrepreneurs exclus.

Entrepreneur occasionnel désigne une personne qui :

- est employée par un tiers pour travailler au nom de TC Énergie;
- utilise les actifs de TC Énergie (p. ex., poste de travail, courriel, téléphone) et les services d'entreprise;
- est rémunérée sur une base horaire ou journalière; et
- travaille sous la direction d'un supérieur de TC Énergie.

Employé désigne tout employé à temps plein et à temps partiel, ainsi qu'un employé étudiant de TC Énergie.

Entrepreneur exclu désigne un tiers ou une personne employée par un tiers qui :

- fournit des services, de l'équipement, du matériel ou des marchandises à l'entreprise en utilisant ses propres outils et actifs (p. ex., poste de travail, ordinateur portable, courrier électronique, téléphone, ÉPI, véhicule);
- n'augmente pas les effectifs et les frais généraux de TC Énergie;
- n'utilise pas les actifs et les services d'entreprise de TC Énergie; et
- dirige son propre travail ou reçoit des directives de son employeur.

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

Harcèlement désigne tout comportement, commentaire, geste ou contact importun, y compris de nature sexuelle, qui :

Politique contre le harcèlement au travail au Mexique.

- qui peut avoir des effets préjudiciables sur le bien-être psychologique de la personne qui en fait l'objet; et
- crée un environnement de travail intimidant, humiliant, gênant, menaçant, insultant, offensant, inamical, discriminatoire ou hostile.

En particulier, le harcèlement comprend la discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine nationale ou ethnique, le handicap, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou tout autre motif légalement protégé au Mexique. Le harcèlement comprend également les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et autres déclarations ou actions de nature sexuelle ou sexiste lorsque le harceleur, en raison de sa position de pouvoir, déclare ou implique que le fait d'accepter ou de rejeter un tel comportement affectera l'emploi ou le contrat d'une personne.

Coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement désigne la personne du service des Ressources humaines de TC Énergie désignée pour superviser l'administration de la présente politique. Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement peut déléguer les responsabilités en vertu de la présente politique à un autre enquêteur formé.

Intimé désigne la personne présumée avoir enfreint la présente politique.

TC Énergie ou la **société** désigne TC Énergie Corporation, ses filiales en propriété exclusive et les entités qu'elle exploite.

Milieu de travail désigne tout endroit où les employés et les entrepreneurs sont employés ou travaillent pour la société. Le milieu de travail comprend les lieux physiques et virtuels et les activités liées aux responsabilités professionnelles, par exemple les conférences, les salons professionnels, les réunions, les événements sociaux après les heures de travail, les voyages d'affaires ou les affectations temporaires.

Documents de référence et liens

Documents justificatifs ou connexes sur la gouvernance

- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Déclaration d'engagement en matière de santé, de sécurité et d'environnement

Références

- Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF)
- conseiller en ressources humaines
- Security Threats Standard (CAN-US-MEX)

Pour nous joindre

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