



Politique.

Politique contre le harcèlement au travail au Canada.

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 Canada. 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 Canada 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 au sérieux les allégations de harcèlement et à les faire enquêter rapidement de manière respectueuse, juste et approfondie par des enquêteurs formés;
 - b) 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;
 - 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 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 Politique contre le harcèlement au travail (voir la section 6 de la présente politique);
- c) suivre la formation obligatoire décrite à la section 5 de la présente politique (employés et entrepreneurs occasionnels seulement);
- d) promouvoir et soutenir un milieu de travail respectueux et exempt de harcèlement;
- e) collaborer aux processus de résolution applicables;
- 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 parties principales et 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, au besoin.

2.3 Les intimés doivent :

- a) se familiariser avec les détails de la plainte et répondre aux allégations; et
- b) coopérer au processus de résolution.

- 2.4 Les supérieurs doivent :
- a) signaler rapidement toute violation présumée de la présente politique, comme décrit dans la section 6 de la présente politique;
 - b) communiquer activement aux employés et aux entrepreneurs les attentes de la société à l'égard de cette politique;
 - c) favoriser une culture et un environnement exempts de harcèlement;
 - d) aider les Ressources humaines à résoudre les plaintes; et
 - e) 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 :
- a) aider les employés à comprendre cette politique;
 - b) aviser le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement de toute allégation de harcèlement;
 - c) participer au processus de résolution, au besoin; et
 - d) 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 :
- a) traiter toutes les allégations et, si nécessaire, superviser le processus de résolution sous la direction du Service juridique conformément au processus de résolution; et
 - b) soumettre au Service juridique un rapport sur les résultats de l'enquête officielle et les recommandations qui en découlent.
- 2.7 TC Énergie, avec la participation du Comité mixte sur la santé, la sécurité et l'environnement (CMSSE) et du comité des présidents du CMSSE, répondra aux exigences imposées par la législation applicable pour établir des comités de gouvernance ayant des responsabilités en matière de milieu de travail sans harcèlement.

3 Évaluation du milieu de travail

- 3.1 La société 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. Cette évaluation du milieu de travail tiendra compte des éléments suivants :
- a) la culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle du milieu de travail;
 - b) les facteurs externes, notamment la violence familiale;
 - c) les rapports, dossiers et données relatifs au harcèlement en milieu de travail;
 - d) l'aménagement physique du lieu de travail; et
 - e) les mesures existantes pour protéger la santé psychologique et la sécurité en milieu de travail.

- 3.2 La société :
- a) passera en revue l'évaluation du milieu de travail tous les trois ans et conformément à la loi;
 - b) mettra à jour l'évaluation du milieu de travail au besoin; et
 - c) élaborera et mettra 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.

4 Danger immédiat et procédures d'urgence

- 4.1 La société encourage et soutient fortement tous les employés et entrepreneurs à se retirer de situations potentiellement dangereuses ou violentes en milieu de travail. Si les employés et les entrepreneurs déterminent qu'ils sont en danger immédiat de violence en milieu de travail, ils doivent suivre la Procédure d'exploitation en matière de sécurité de TC Énergie.

5 Formation

- 5.1 La société mettra en place une formation anti-harcèlement que tous les employés et les entrepreneurs occasionnels devront suivre chaque année.
- 5.2 La formation comprendra :
- a) les éléments de la présente politique;
 - b) la relation entre le harcèlement en milieu de travail et les motifs de discrimination interdits définis *dans la Loi canadienne sur les droits de la personne*;
 - c) comment reconnaître, minimiser et prévenir le harcèlement en milieu de travail;
 - d) la prévention des crises, la sécurité personnelle et les techniques de désescalade; et
 - e) comment réagir adéquatement aux divers types de harcèlement.

6 Déposer une plainte

- 6.1 Les plaintes de harcèlement doivent être signalées (à l'oral ou à l'écrit) 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 (1-888-920-2042 ou en ligne à l'adresse www.TCEnergy.com/ethics).
- a) Les employés peuvent également déposer une plainte auprès de leur supérieur ou du conseiller en ressources humaines.
 - b) 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.
- 6.2 Les anciens employés et entrepreneurs peuvent déposer une plainte dans les trois mois suivant le jour où ils ont cessé d'être employés/engagés par TC Énergie.

- 6.3 Le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement doit examiner toutes les plaintes et en confirmer la réception dans un délai de sept jours civils.
- 6.4 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 résolution interne

- 7.1 La partie principale peut décider d'arrêter le processus de résolution en tout temps en informant le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement de sa décision.
- 7.2 TC Énergie a mis en place les trois processus différents suivants pour résoudre les allégations de harcèlement.

a) Résolution négociée.

- La résolution négociée est la première étape requise du processus de résolution des plaintes.
- À la suite d'une évaluation initiale, le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement fera tous les efforts raisonnables pour résoudre la plainte au moyen d'une résolution négociée.
- 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 résolue.
- Si la partie principale n'est pas satisfaite des résultats de la résolution négociée, elle peut demander une conciliation ou une enquête officielle.

b) Conciliation.

- La partie principale et l'intimé peuvent tenter de résoudre 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 de conflits avec un tiers animateur neutre, comme un conseiller en ressources humaines. Au besoin, on peut faire intervenir d'autres parties, par exemple les supérieurs.
- Si la partie principale est satisfaite du résultat de la conciliation, la plainte sera résolue.
- 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 acceptée ou demandée par la partie principale.
 - Pendant que l'enquête officielle est en cours, les tentatives de résolution négociée ou de conciliation peuvent se poursuivre si la partie principale y consent.
 - Si une plainte qui fait l'objet d'une enquête officielle est résolue par une résolution négociée ou une conciliation avant que l'enquêteur n'ait fourni son rapport, l'enquête sera interrompue.
 - La société tient une liste d'enquêteurs qualifiés et le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement affectera l'un d'entre eux à 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 répondre par écrit à la plainte et sera ensuite interrogé.
 - Au cours de la procédure d'enquête officielle, l'enquêteur peut interroger des témoins, recueillir des preuves supplémentaires et en informer le ou les supérieurs de l'intimé et le conseiller en ressources humaines.
 - 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 cette politique ou de toute autre politique de la société a eu lieu. Les conclusions seront communiquées dans un rapport officiel à la partie principale, l'intimé et le coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement et d'autres personnes, comme le prescrit la législation ou comme l'exige le processus de résolution. La version du rapport fournie aux personnes susmentionnées ne révélera ni directement ni indirectement l'identité des personnes impliquées dans l'enquête.
 - Dans les cas où l'enquêteur constate que l'intimé enfreint une politique de la société, des mesures correctives appropriées seront recommandées. Toute mesure correctrice requise sera communiquée au conseiller en ressources humaines et aux supérieurs concernés aux fins de mise en œuvre.

8 Mesure de suivi

- 8.1 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.

9 Délais de résolution

- 9.1 Les allégations de harcèlement sont graves et leur résolution est traitée de façon prioritaire.
- 9.2 Le calendrier d'enquête et de résolution du harcèlement présumé dépend de la complexité de la plainte.
- 9.3 Toutes les allégations de harcèlement seront résolues le plus tôt possible. TC Énergie peut prendre jusqu'à un an pour résoudre la plainte.

10 Recours supplémentaire

- 10.1 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 provincial approprié en tout temps pendant ou après le processus de résolution.

11 Vie privée et confidentialité

- 11.1 Dans la mesure du possible, la société préservera la confidentialité pendant l'enquête sur la plainte et impliquera le moins de personnes possible.
 - a) Les détails de la plainte, y compris le nom du plaignant et de l'intimé, ne seront communiqués qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître aux fins de la résolution, de la prise de décision et de la mise en œuvre de mesures correctives, ou comme l'exige la loi.

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. Le plaignant peut également être la partie principale.

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.

Politique contre le harcèlement au travail au Canada.

Harcèlement désigne les actions, conduites ou commentaires, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils causent une offense, une humiliation ou toute autre blessure ou maladie physique ou psychologique aux employés et aux entrepreneurs, y compris les actions, conduites ou commentaires prescrits dans la législation canadienne. La violence est une forme de harcèlement.

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.

Partie principale désigne la personne qui fait l'objet de l'allégation de harcèlement. La partie principale peut également être le plaignant.

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_(les employés peuvent demander une copie imprimée au [coordonnateur des enquêtes sur le harcèlement](#))
- Procédure d'exploitation relative aux menaces à la sécurité de TC Énergie

Références

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

Pour nous joindre

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