

Politique.



Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

Objet et portée

La présente politique a pour but d'assurer qu'il n'existe aucun obstacle ni aucune discrimination en matière d'emploi pour les employés de TC Énergie et les demandeurs d'emploi, et de décrire l'engagement de TC Énergie envers l'égalité d'accès à l'emploi.

La présente politique s'applique à tous les employés et demandeurs d'emploi de TC Énergie. En cas de conflit entre la présente politique et toute convention collective applicable, les modalités de la convention collective s'appliqueront.

Les demandes d'adaptation sont gérées conformément à la Politique relative aux mesures raisonnables d'adaptation en milieu de travail.

Politique

1 Généralités

- 1.1 TC Énergie est un employeur qui assure l'égalité d'accès à l'emploi et qui veille à ce que ses employés et les demandeurs d'emploi puissent accéder à un emploi sur la base de leurs compétences et de leurs qualifications reconnues, ainsi qu'en fonction d'exigences professionnelles objectives, conformément aux lois fédérales, provinciales, étatiques et locales applicables.
- 1.2 Il est interdit dans le cadre de tout aspect lié à l'emploi, notamment le recrutement, la formation, la rémunération et les autres avantages sociaux, la promotion, la mutation et la cessation d'emploi, de tenir compte de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, du genre et de l'identité de genre, de l'état matrimonial, de la situation familiale, du statut d'ancien combattant, d'un handicap physique ou mental ou d'une déclaration de culpabilité pour laquelle un pardon a été accordé, ou de tout autre motif protégé par la loi.
- 1.3 En tant qu'entrepreneur fédéral des États-Unis et employeur canadien sous réglementation fédérale, TC Énergie transmet des données démographiques et

Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

qualitatives relatives à la main-d'œuvre à des organismes gouvernementaux. L'entreprise prépare et met également en œuvre des plans d'action positive, d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi afin de s'acquitter de ses responsabilités à ce chapitre. TC Énergie révisé régulièrement ses politiques et procédures, et coordonne les efforts de l'entreprise pour améliorer la représentation des groupes désignés et protégés, ainsi que des autres groupes protégés par la loi.

2 Rôles et responsabilités

2.1 Les employés, les dirigeants et les Ressources humaines doivent assurer le respect de l'égalité d'accès à l'emploi et de la non-discrimination en milieu de travail.

2.2 Responsabilités des employés :

- a) se renseigner au sujet de la diversité et reconnaître cette réalité chez TC Énergie et ses intervenants;
- b) reconnaître la valeur qu'apportent les perspectives et les expériences différentes, ainsi que les diverses approches requises pour répondre aux besoins des personnes ayant des origines variées;
- c) respecter les différences rencontrées lors de leurs interactions quotidiennes avec les autres;
- d) signaler les comportements inappropriés au moyen des ressources décrites dans la présente politique.

2.3 Responsabilités des dirigeants :

- a) promouvoir et mettre en place des pratiques permettant à toutes les personnes qualifiées de bénéficier de l'égalité des chances face à l'emploi et aux pratiques d'emploi;
- b) servir de modèles en se renseignant au sujet des obligations juridiques de TC Énergie en matière de diversité et en les respectant, ainsi qu'en encourageant les employés à faire de même;
- c) mettre en œuvre les obligations en matière d'égalité d'accès à l'emploi de TC Énergie, ses plans d'action positive, d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi, ainsi que les autres stratégies de diversité et d'inclusion existantes relevant de leur domaine de responsabilité;
- d) éliminer les obstacles qui peuvent entraîner de l'iniquité ou des désavantages dans leur domaine de responsabilité.

2.4 Responsabilités des Ressources humaines :

- a) obtenir des données qualitatives et quantitatives pour se conformer aux obligations juridiques en matière de diversité au nom de TC Énergie;
- b) utiliser des données pour déterminer et éliminer les pratiques discriminatoires ou les obstacles, à la lumière des obligations juridiques, des conventions collectives ou des exigences professionnelles objectives;

Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

- c) créer et superviser la mise en œuvre des plans d'égalité d'accès à l'emploi, d'action positive, et d'accessibilité et d'équité en matière d'emploi, ainsi que celle des autres stratégies existantes de diversité et d'inclusion;
- d) mettre en œuvre la présente politique;
- e) offrir de la formation et de l'encadrement pour aider les employés à favoriser un milieu de travail respectueux et inclusif;
- f) enquêter sur les comportements inappropriés signalés qui enfreignent la présente politique.

3 Processus de résolution

- 3.1 Les allégations de discrimination sont prises au sérieux. Leur traitement est rapidement effectué de façon respectueuse, juste et rigoureuse par des enquêteurs qualifiés.
- 3.2 Les employés qui pensent avoir été victimes de discrimination peuvent faire part de leurs préoccupations en utilisant la ligne d'aide en éthique ou l'une des diverses ressources de signalement offertes.
- 3.3 Les demandeurs d'emploi qui croient avoir fait l'objet de discrimination peuvent déposer une plainte par l'entremise de la ligne d'aide en éthique de TC Énergie.
- 3.4 Les plaintes sont examinées et évaluées par le service des Ressources humaines. L'employé ou le demandeur d'emploi ayant déposé la plainte pourrait être appelé à lui fournir des renseignements supplémentaires. À la lumière de cette évaluation, le service des Ressources humaines déterminera si une enquête doit être tenue ou si un autre recours serait plus approprié pour résoudre efficacement la situation. Si cela s'avère nécessaire, le service des Ressources humaines mènera l'enquête en consultation avec le service Juridique de TC Énergie.
- 3.5 Au cours de l'évaluation des plaintes et des enquêtes, la confidentialité sera préservée dans toute la mesure du possible conformément à la Politique de protection des renseignements personnels, s'il y a lieu. Les détails de l'enquête seront seulement communiqués aux personnes qui doivent les connaître aux fins de l'enquête, du règlement, de la prise de décision et de la mise en œuvre de mesures correctives ou encore, lorsque la loi l'exige.

4 Mesures de suivi

- 4.1 À la suite d'une enquête, le service des Ressources humaines peut prendre les mesures nécessaires pour vérifier que la discrimination a cessé, qu'aucunes représailles n'ont eu lieu et que les groupes de travail fonctionnent efficacement.

5 Délais de règlement

- 5.1 TC Énergie fait tout en son pouvoir pour régler les plaintes de discrimination le plus rapidement possible, en accordant une priorité élevée au processus de règlement. La durée de l'enquête et du processus de résolution de la discrimination alléguée dépend

Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

de la complexité de chaque plainte. Tout est mis en œuvre pour que les enquêtes soient menées rapidement.

Votre responsabilité

Employés doit respecter toutes les dispositions applicables ainsi que l'esprit et l'intention de ce document de gouvernance de l'entreprise, et aider toute personne à faire de même. Employés doit signaler rapidement toute infraction présumée ou réelle de ce document de gouvernance de l'entreprise au moyen des [canaux](#) disponibles pour permettre à TC Énergie d'enquêter et de traiter la situation de manière appropriée. Employés qui ne respecte pas ce document de gouvernance de l'entreprise, ou qui autorise sciemment des personnes sous sa supervision à ne pas le respecter, peut se voir imposer des mesures correctives appropriées, pouvant aller jusqu'à la résiliation de l'emploi ou du contrat, le cas échéant, conformément aux documents de gouvernance de l'entreprise de la société, aux pratiques d'emploi, aux contrats, aux conventions collectives et aux processus.

Interprétation et administration

La société a l'entière discrétion d'interpréter, d'administrer et d'appliquer ce document de gouvernance de l'entreprise, 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

TC Énergie soutient et encourage les employés et les entrepreneurs à signaler les cas présumés de violations liées aux documents de gouvernance de l'entreprise, aux lois, règlements et autorisations qui s'appliquent, ainsi que les dangers, les risques, les incidents liés à la santé et à la sécurité ou à l'environnement et les quasi-incidents. De tels signalements doivent être faits par l'entremise des [canaux](#) disponibles. TC Énergie prend chaque signalement au sérieux et mène une enquête pour établir les faits et, lorsque cela se justifie, apporte des améliorations à ses documents et pratiques de gouvernance d'entreprise. Tous les employés et entrepreneurs qui effectuent des signalements de bonne foi seront protégés contre les représailles, et tous les employés et entrepreneurs doivent signaler toute situation où eux-mêmes ou une personne qu'ils connaissent font ou ont fait l'objet de représailles pour avoir fait un signalement. Le signalement de bonne foi ne protège pas les employés et entrepreneurs qui font intentionnellement des déclarations fausses ou malveillantes ou qui cherchent à se faire exonérer des conséquences de leur propre négligence ou faute intentionnelle en effectuant un signalement.

Définitions

Action positive: Application de mesures visant à accroître la représentation des groupes historiquement exclus ou sous-représentés aux États-Unis, tels que les femmes et les minorités.

Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

Groupes désignés ou protégés: Personnes envers qui TC Énergie a des obligations juridiques au Canada et aux États-Unis. Au Canada, les groupes désignés sont les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Aux États-Unis, les groupes protégés comprennent notamment les femmes, les minorités raciales, les personnes handicapées, les anciens combattants protégés et les personnes protégées par la loi étatique ou fédérale.

Employé: Tout employé à temps plein, à temps partiel ou temporaire de TC Énergie, ainsi que tout étudiant embauché par l'entreprise.

Équité en matière d'emploi (au Canada): Processus, actions et mesures visant à assurer la représentation des groupes désignés chez TC Énergie.

Égalité d'accès à l'emploi (aux États-Unis): Droit de tous les employés ou demandeurs d'emploi, sans égard à leurs race, couleur, sexe, orientation sexuelle, état matrimonial, religion, origine nationale, âge, handicap physique ou mental ou statut d'ancien combattant, ou à tout autre motif protégé par la loi, de jouir d'un accès égal et juste à l'emploi.

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

Obligations juridiques: Législation (lois et règlements), dispositions durables et, le cas échéant, directives, lignes directrices, normes et codes contenant des exigences juridiquement contraignantes pour TC Énergie.

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

Références

Documents de gouvernance de l'entreprise et documents de soutien

- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Politique contre le harcèlement au travail au Canada
- Politique contre le harcèlement au travail au Mexique
- Politique contre le harcèlement au travail aux États-Unis
- Politique de protection des renseignements personnels
- Politique relative aux mesures raisonnables d'adaptation en milieu de travail
- Plan d'accessibilité de TC Énergie
- Plan d'action positive de TC Énergie
- Plan d'équité en matière d'emploi de TC Énergie

Autres références

- Equal Employment Opportunity Commission
- Décret-loi 11246

Politique Relative à L'égalité D'accès à L'emploi et à la Non-Discrimination.

- Jobs for Veterans Act (JVA)
- Rehabilitation Act
- Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act (VEVRAA)

Pour nous joindre

- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)
- [Gouvernance des Ressources humaines](#)

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