



# 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 aucune barrière ou discrimination en matière d'emploi pour les employés de TransCanada et les demandeurs d'emploi, et de décrire l'engagement de TransCanada envers l'égalité d'accès à l'emploi pour toutes les personnes, sans égard à leur race, couleur, sexe, orientation sexuelle, religion, origine nationale, âge, handicap physique ou mental ou statut d'ancien combattant, ou à tout autre motif protégé par la loi.

La présente politique s'applique à tous les employés de TransCanada et à tous les demandeurs d'emploi. En cas de conflit entre la présente politique et une convention collective, cette dernière prévaut.

Les demandes d'accommodement sont gérées conformément à la politique d'accommodement raisonnable en milieu de travail.

## DÉFINITIONS

**Action positive** s'entend de l'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.

**Employé** désigne les employés à temps plein et à temps partiel de TransCanada, y compris toutes les catégories d'employés étudiants.

**Équité en matière d'emploi** s'entend, au Canada, des processus, actions et mesures visant à assurer la représentation des groupes désignés chez TransCanada.

**Égalité d'accès à l'emploi** s'entend, aux États-Unis, du droit de tous les employés ou demandeurs d'emploi, sans égard à leur 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.

**Groupes désignés ou groupes protégés** s'entend des personnes envers qui TransCanada a des obligations légales 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 le droit de l'état ou le droit fédéral.

**Membre du personnel** s'entend d'un employé, d'un employé contractuel, d'un entrepreneur ou d'un consultant engagé à temps plein ou à temps partiel.

**TransCanada** ou **l'entreprise** désigne TransCanada Corporation, ses filiales en propriété exclusive et les entités qu'elle exploite.

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

## POLITIQUE

TransCanada 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 leur capacité et de leurs qualifications éprouvées, ainsi qu'en fonction d'exigences professionnelles objectives, conformément aux lois fédérales, provinciales et locales applicables.

Il est interdit dans le cadre de tout aspect lié à l'emploi, notamment le recrutement, la formation, la rémunération et les autres avantages, la promotion, le transfert et la résiliation, de tenir compte de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité, l'état matrimonial, la situation familiale, le statut d'ancien combattant, le handicap physique ou mental ou la déclaration de culpabilité pour laquelle un pardon a été accordé, ou de tout autre motif protégé par la loi.

En tant qu'entrepreneur fédéral des États-Unis et employeur canadien assujéti au droit fédéral, TransCanada transmet des données démographiques et qualitatives relatives à la main-d'œuvre à des organismes gouvernementaux. L'entreprise prépare et met en œuvre des plans d'action positive et d'équité en matière d'emploi afin de s'acquitter de ses responsabilités en matière d'égalité d'accès à l'emploi et d'action positive. TransCanada 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.



## RESPONSABILITÉS

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.

### Employés

Les employés doivent :

- être formés au sujet de la diversité et reconnaître cette réalité chez TransCanada et ses intervenants;
- 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 diverses;
- respecter les différences rencontrées lors de leurs interactions quotidiennes avec les autres;
- signaler les comportements inappropriés au moyen des ressources décrites dans la présente politique.

### Dirigeants/supérieurs

Les dirigeants et les supérieurs doivent :

- promouvoir et mettre en place des pratiques grâce auxquelles toutes les personnes qualifiées bénéficient d'une chance égale face aux possibilités et aux pratiques d'emploi;
- servir de modèles en se renseignant au sujet des obligations légales de TransCanada en matière de diversité et en les respectant, ainsi qu'en encourageant les employés à faire de même;
- mettre en œuvre les obligations en matière d'égalité d'accès à l'emploi de TransCanada, les plans d'action positive et les plans d'équité en matière d'emploi, ainsi que les autres stratégies de diversité et d'inclusion existantes relevant de leur domaine de responsabilité;
- éliminer les obstacles qui peuvent entraîner de l'iniquité ou des désavantages dans leur domaine de responsabilité.

### Ressources humaines

Les Ressources humaines doivent :

- recueillir des données qualitatives et quantitatives afin de se conformer aux obligations juridiques;



- utiliser des données pour identifier et éliminer les pratiques discriminatoires ou les obstacles, à la lumière des exigences légales, des conventions collectives ou des exigences professionnelles objectives;
- se conformer à toutes les exigences légales liées à la diversité au nom de TransCanada;
- préparer et déposer les rapports exigés par les organismes gouvernementaux;
- créer et superviser la mise en œuvre des plans d'égalité d'accès à l'emploi, d'action positive et d'équité en matière d'emploi, ainsi que des autres stratégies existantes de diversité et d'inclusion;
- mettre en œuvre la présente politique;
- offrir de la formation et de l'encadrement pour aider les employés à préserver un milieu de travail respectueux et inclusif;
- enquêter sur les comportements inappropriés contraires à la présente politique qui ont été signalés.

## PROCESSUS DE RÉOLUTION

Les allégations de discrimination sont prises au sérieux. Leur traitement est rapidement effectué de façon respectueuse, juste et rigoureuse par des enquêteurs qualifiés.

Les employés qui croient avoir fait l'objet de discrimination contraire à la présente politique, à la code d'éthique professionnelle de TransCanada ou à la loi peuvent signaler leurs préoccupations en communiquant avec l'une des ressources suivantes :

- un directeur dans la chaîne de responsabilités de l'employé;
- un autre directeur de l'entreprise;
- le coordonnateur en matière de respect en milieu de travail de TransCanada;
- un conseiller en ressources humaines;
- la ligne d'aide en matière d'éthique de TransCanada.

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 matière d'éthique de TransCanada.

Les plaintes sont examinées et évaluées par la direction des Ressources humaines. L'employé ou le demandeur d'emploi ayant déposé la plainte pourrait être appelé à fournir des renseignements additionnels. Sur la base de l'évaluation, la direction des Ressources humaines détermine si une enquête doit être tenue ou si un autre recours, comme une résolution personnelle ou un règlement facilité, serait plus



approprié pour résoudre efficacement la situation. S'il s'avère nécessaire de procéder à une enquête, la direction des Ressources humaines effectue l'enquête en consultation avec le Service juridique de TransCanada.

Au cours de l'évaluation des plaintes et des enquêtes, la confidentialité est maintenue dans toute la mesure du possible conformément à la politiques sur la protection de renseignements personnels, s'il y a lieu. Les détails de l'enquête sont seulement communiqués aux personnes qui doivent les connaître aux fins de l'enquête, de la résolution, de la prise de décision et de la mise en œuvre de mesures correctives ou encore, lorsque la loi l'exige.

### **Mesures de suivi**

À la suite d'une enquête, la direction 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.

### **Délais de résolution**

TransCanada fait tout en son pouvoir pour résoudre les plaintes de discrimination le plus rapidement possible, en mettant l'accent sur le processus de résolution. Les délais d'enquête et de résolution de la situation de discrimination alléguée sont fonction de la complexité de chaque plainte. Tout est mis en œuvre pour que les enquêtes soient menées rapidement.

## **CONFORMITÉ**

Le Personnel doit respecter tous les aspects de la présente Politique et encourager les autres à faire de même. Il incombe au Personnel de signaler sans délai les infractions présumées ou réelles à cette politique, aux lois en vigueur ou toute autre préoccupation, par l'intermédiaire des voies de communication existantes afin que les problèmes puissent faire l'objet d'une enquête, d'un traitement et d'une gestion efficaces. Les membres du Personnel qui ne se conforment pas à la présente Politique, ou qui permettent, en connaissance de cause, aux employés sous leur supervision de ne pas s'y conformer, pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires appropriées, conformément aux politiques et procédures de la Société. Veuillez consulter le site Web des politiques d'entreprise de TransCanada pour obtenir de plus amples renseignements.



## ABSENCE DE REPRÉSAILLES

Nous soutenons le Personnel et l'encourageons à signaler les incidents présumés liés au non-respect des lois, règlements et autorisations en vigueur, ainsi que les risques, les risques éventuels et les incidents associés à la santé, la sécurité ou l'environnement et les incidents évités de justesse. Nous examinons très sérieusement tous les signalements fournis, faisons enquête pour cerner les faits et améliorons nos pratiques et procédures si la situation le justifie. Nous protégerons tous les employés qui font un signalement de bonne foi. Le Signalement fait de bonne foi vise à retirer la protection aux employés qui font intentionnellement des signalements trompeurs ou malveillants ou qui tentent, en faisant un signalement, de ne pas assumer leur propre négligence ou leur inconduite volontaire. Nous garantissons que le Personnel qui signalera de bonne foi ce type d'incidents ne fera l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou représailles. Les signalements peuvent être faits à la direction, à un coordonnateur de la conformité ou, de façon anonyme, à la Ligne d'assistance en matière d'éthique.

## DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE ET LIENS

- [Questions et commentaires relatifs à la politique](#)
- Politique pour un environnement de travail sans harcèlement
- Politiques sur la protection de renseignements personnels
- Code d'éthique professionnelle de TransCanada
- Politique d'accommodement raisonnable en milieu de travail
- Equal Employment Opportunity Commission
- Décret-loi 11246
- Jobs for Veterans Act (JVA)
- Rehabilitation Act
- Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act (VEVRAA)