

Politique.



Politique en matière de relations avec les Autochtones.

Objet et portée

La présente politique vise à soutenir le personnel à établir des relations à long terme et mutuellement profitables avec les groupes autochtones afin d'appuyer les objectifs commerciaux et de développement durable de TC Énergie au Canada, aux États-Unis et au Mexique.

La présente politique définit l'approche collaborative de l'entreprise en matière de relations avec les groupes autochtones, qui vise à obtenir une certitude réglementaire et à maintenir l'accès, et soutient parallèlement les initiatives de renforcement des capacités de ces groupes autochtones et leur participation aux occasions de retombées économiques.

La mise en œuvre de la présente politique est conforme à Notre déclaration d'engagement et repose sur les principes suivants en matière de relations avec les Autochtones au sein de TC Énergie :

- Ceux qui sont les plus touchés devraient être les plus avantagés.
- Tirer des avantages mutuels tant pour TC Énergie que pour les groupes autochtones avec lesquels l'entreprise interagit.
- Être le partenaire de choix des groupes autochtones.
- Avoir des communications précoces et honnêtes.

Ces principes appuient l'atteinte des objectifs suivants :

- Obtenir et maintenir l'appui des groupes autochtones aux projets et aux activités de TC Énergie.
- Les groupes autochtones et TC Énergie prospèrent mutuellement : les succès de l'un profitent directement à l'autre.
- Donner des précisions au personnel sur l'approche de TC Énergie quant à l'adoption de moyens efficaces d'interagir, de mener des consultations et d'obtenir du soutien grâce à l'harmonisation des intérêts.
- Respecter les conventions, les lois et les règlements, mais reconnaître que cela ne suffit pas à créer et à maintenir le soutien.
- Établir des relations à long terme, fondées sur la confiance, le respect et l'intégrité.

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel.

Politique

- 1.1 L'ensemble des stratégies et des pratiques élaborées doit s'harmoniser à la présente politique et aux territoires de compétences visés où l'entreprise mène ses activités et effectue des travaux de construction.
- 1.2 Lors des activités d'engagement et de collaboration avec les groupes autochtones, tous les membres du personnel doivent respecter l'esprit et l'intention de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) et ses principes directeurs dans le contexte de la législation canadienne, américaine et mexicaine existante et des engagements et rôles connexes qu'ont les gouvernements dans ces territoires de compétences, par rapport aux groupes autochtones.
- 1.3 L'ensemble du personnel qui mène des activités commerciales au nom de TC Énergie doit reconnaître et respecter le fait que les peuples autochtones :
 - a) sont souvent guidés par des institutions politiques distinctes et des structures d'organisation et de gouvernance traditionnelles et (ou) héréditaires, en plus de celles des territoires de compétences où elles se situent;
 - b) ont une relation unique avec la terre et les ressources associées aux activités commerciales de TC Énergie.
- 1.4 Lors de ses interactions avec les groupes autochtones, le personnel doit adopter une approche transparente et fondée sur des principes pour se mobiliser le plus tôt possible pour assurer la transmission des informations, leur permettre de déterminer leurs intérêts, de comprendre les répercussions potentielles des activités commerciales de l'entreprise et de prendre des décisions de façon libre et ouverte.
- 1.5 Tous les membres du personnel doivent utiliser chaque occasion pour encourager la direction des groupes autochtones à s'engager à déterminer les occasions d'entreprendre des partenariats mutuellement profitables pour :
 - a) évaluer les capacités et les compétences commerciales des groupes autochtones en fonction des exigences et des critères des projets de l'entreprise;
 - b) perfectionner les compétences de la main-d'œuvre locale en fonction des besoins du secteur d'activité et du développement des infrastructures liées à l'énergie;
 - c) élaborer des stratégies de projets innovants dirigés par la communauté, qui tiennent compte des résultats obtenus en matière de mobilisation et de réglementation pouvant être défendables et commercialement raisonnables;
 - d) explorer les possibilités de partenariats économiques;
 - e) appuyer les initiatives communautaires adaptées aux priorités locales.
- 1.6 Le personnel qui travaille avec les groupes autochtones est tenu de suivre la formation de base de l'entreprise en matière de sensibilisation à la culture autochtone afin d'améliorer son efficacité et sa collaboration.

Votre responsabilité

Personnel 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. Personnel 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. Personnel 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

Aborigène Autochtones – désigne les Premières nations, les Métis et les Inuits dont les droits sont reconnus et confirmés dans la Loi constitutionnelle du Canada de 1982.

Employé – tout employé à temps plein, à temps partiel ou temporaire de TC Énergie, ainsi qu'un étudiant embauché par l'entreprise.

Politique en matière de relations avec les Autochtones.

Engagement – désigne les activités menées par TC Energy pour identifier, comprendre et prendre en compte les effets potentiels de ses activités commerciales sur les groupes autochtones, avec l'intention de les traiter de manière sérieuse.

Groupes autochtones – désignent toute combinaison de peuples, communautés ou organisations autochtones, amérindiens et indigènes.

Indigènes du Mexique – en tant que descendants des peuples qui habitaient le territoire actuel du Mexique au début de la colonisation, les Indigènes du Mexique préservent leurs propres institutions sociales, économiques et politiques, ou une partie de celles-ci. Ils comprennent des individus qui s'auto-identifient comme indigènes.

Indien – désigne personne qui est membre d'une tribu, d'un groupe ou d'une communauté indienne reconnue par le gouvernement fédéral des États-Unis.

Main-d'œuvre occasionnelle – mune personne qui :

- est employée par un tiers pour travailler pour le compte de TC Énergie;
- utilise les actifs de TC Énergie (p. ex., poste de travail, courriel, téléphone) et les services d'entreprise;
- est rémunérée selon un taux horaire ou journalier; et
- travaille sous la direction d'un cadre de TC Énergie.

Peuples Autochtones – désigne les peuples autochtones, indiens et indigènes du Canada, des États-Unis et du Mexique respectivement.

Personnel – employés à temps plein, à temps partiel et temporaires ainsi que la main-d'œuvre occasionnelle de TC Énergie.

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.

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

Références

Documents de gouvernance de l'entreprise et documents justificatifs connexes

- Politique relative au code d'éthique professionnelle
- Notre déclaration d'engagement

Autres références

- [Brochure sur les relations avec les Autochtones](#)
- [Plan d'action sur la réconciliation](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)

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