
Joint Replacements

Trauma, Extremities & Deformities

Craniofacial

Spine

Biologics

Surgical Products

Neuro & ENT

Interventional Spine

Navigation

Endoscopy

Communications

Imaging

Patient Care & Handling Equipment

EMS Equipment

Harcèlement sexuel et autre harcèlement illégal

Règlement d'entreprise numéro trois



**Copies of all Corporate Policies
may be found on
www.stryker.com/corporatepolicies**

2825 Airview Boulevard
Kalamazoo, MI 49002
t: 269 385 2600 f: 269 385 1062

Objectif :

Exposer les grandes lignes du règlement de la Société visant à contrer le harcèlement sexuel et tout autre harcèlement illégal.

Champ d'application :

Ce règlement s'applique à tous les employés de Stryker Corporation. Les grandes lignes sur les points suivants seront décrites dans ce règlement/procédure :

1. Règlement en matière de harcèlement
2. Responsabilités
3. Dépôt de plainte
4. Enquêtes
5. Résolutions
6. Définitions

Détails :

1. Règlement en matière de harcèlement.

1.1 Stryker Corporation s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement illégal. Tout comportement, parole, plaisanterie ou commentaire à l'égard d'autrui, en raison de sa race, son sexe, son appartenance ethnique, son âge, son handicap, sa religion ou de toute autre particularité individuelle protégée par la loi, ne seront pas tolérés.

2. Définitions et exemples.

2.1 Le harcèlement sexuel se manifeste par des avances sexuelles non désirées, des requêtes pour obtenir des faveurs de nature sexuelle ou tout comportement à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou visuellement, et lorsque :

- (a) la soumission à une telle conduite constitue une condition explicite ou implicite d'emploi ; ou
- (b) la soumission à une telle conduite ou le rejet de celle-ci est utilisé pour fonder une décision nuisant au travail actuel ou futur de la personne concernée, tel qu'un renvoi, un déclassement professionnel ou une modification de ses responsabilités ou de ses avantages ; ou
- (c) la conduite a pour objet ou pour effet de porter injustement atteinte à la performance professionnelle de la personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

2.2 Le harcèlement sexuel peut se manifester par l'un des comportements suivants :

- (a) propositions sexuelles explicites ;
- (b) allusions de nature sexuelle ;
- (c) commentaires, épithètes ou insultes d'ordre sexuel ;
- (d) taquineries et plaisanteries à caractère sexuel ;
- (e) plaisanteries à caractère sexuel ;
- (f) gestes ou langage obscène ;
- (g) dessins ou images obscènes ou sexuellement suggestifs ;
- (h) avances physiques, telles que caresses, pincements ou attouchements.

3. Responsabilités.

3.1 Le président ou le directeur de chaque division, filiale ou unité opérationnelle assume la responsabilité relative à l'application du règlement de la Société en matière de harcèlement. La coordination et la mise en œuvre du règlement dans chaque division, filiale et unité opérationnelle relèvent de la responsabilité du Directeur des Ressources humaines.

3.2 Tous les directeurs, supérieurs hiérarchiques, chefs d'équipe, vendeurs, fournisseurs et partenaires commerciaux doivent soutenir et faire respecter ce règlement en matière de harcèlement.

3.3 Il est du devoir de chaque employé de la Société de s'assurer que Stryker Corporation se conforme totalement à ce règlement. Toute action entreprise par les employés susceptible d'entraîner Stryker à être en violation du règlement pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, allant jusqu'au licenciement.

3.4 Il est de la responsabilité de chaque employé qui estime avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou de tout autre harcèlement illégal de conseiller à la personne présumée harcelante de mettre fin à son comportement importun.

4. Dépôt de plainte.

4.1 Les plaintes pour harcèlement ou représailles en violation du règlement, peuvent être déposées oralement ou par écrit. Toute plainte anonyme sera sérieusement considérée et fera l'objet d'une enquête. Toute personne ayant été témoin d'un harcèlement illégal, d'ordre sexuel ou autre, doit le signaler immédiatement.

4.2 Tout employé souhaitant signaler un incident relatif à un harcèlement doit le faire auprès de son supérieur hiérarchique ou du directeur des Ressources humaines.

4.3 Tout supérieur hiérarchique ou directeur averti de l'éventualité de harcèlement illégal, d'ordre sexuel ou autre, doit immédiatement en avvertir le directeur des Ressources humaines.

5. Enquêtes.

5.1 Le directeur des Ressources humaines ou toute autre personne désignée comme responsable de l'enquête sur de telles plaintes procédera rapidement à une enquête approfondie de l'affaire.

5.2 Toute personne déposant une plainte est assurée :

- (a) d'une protection contre d'éventuelles représailles pour avoir signalé un harcèlement sexuel ou tout autre harcèlement illégal ;
- (b) de l'engagement de la Société à vérifier les allégations et à prendre les mesures appropriées ;
- (c) de la volonté de la Société à préserver la confidentialité à l'égard des allégations, dans la mesure du possible ;
- (d) de la volonté de la Société à informer le plaignant de la conclusion de l'enquête ainsi que de toute action qu'elle décide d'entreprendre.

6. Résolutions.

6.1 Une des trois conclusions suivantes découlera de l'examen des renseignements recueillis :

- (a) une faute professionnelle a eu lieu ;
- (b) aucune faute professionnelle n'a eu lieu ; ou
- (c) il n'existe pas suffisamment de preuves pour conclure si une faute professionnelle a eu lieu.

6.2 La Société communiquera la conclusion de l'affaire au plaignant et à la personne présumée harcelante.

6.3 Une détermination de la véracité de la faute professionnelle entraînera des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement.