

# Règlement d'entreprise 3

## Un milieu de travail sans harcèlement

### Objectif

Stryker s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement illégal. Ce Règlement détaille la politique de Stryker en matière de harcèlement sexuel et de tout autre harcèlement illégal

### Étendue

Ce règlement s'applique à tous les employés de Stryker, sur tous les emplacements, dans les limites autorisées par la loi. Si une disposition de ce Règlement n'est pas conforme à la loi en vigueur dans une unité opérationnelle de Stryker, cette unité opérationnelle peut mettre en place un règlement séparé pour être conforme à la loi locale, sous réserve que le règlement révisé soit conforme aux principes énoncés dans le présent Règlement, tels qu'ils ont été déterminés par le personnel compétent du département des Ressources humaines et du département juridique de Stryker. Si aucun règlement local n'est instauré, les dispositions de ce Règlement étant conformes à la loi locale resteront d'application.

### Règles de base :

#### 1. Règlement en matière de harcèlement.

- 1.1. Stryker s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement illégal. Le harcèlement est une forme de discrimination offensante qui affaiblit l'implication des employés, met à mal l'intégrité de la relation de Stryker avec ses employés et nuit à la productivité et à la stabilité de l'entreprise.
- 1.2. Tout harcèlement d'un employé en raison de sa race, son appartenance ethnique, sa nationalité, son âge, son handicap, sa religion, son orientation sexuelle, son identité ou son expression sexuelle, ou de toute autre particularité individuelle protégée par la loi, ne sera pas toléré.

#### 2. Définitions et exemples.

- 2.1. Est considéré comme harcèlement toute action ou comportement insistant et déplacé, se basant sur les caractéristiques reprises dans la section 1.2, ci-dessus.
- 2.2. Le harcèlement sexuel est un type de harcèlement et inclut (1) toute avance sexuelle déplacée, (2) toute avance physique déplacée à caractère sexuel, (3) tout propos ou comportement physique à caractère sexuel, (4) toute demande déplacée de faveurs sexuelles et tout autre comportement physique, propos, regard déplacé à caractère sexuel et/ou dirigé vers une personne en raison de son sexe.
- 2.3. Les propos, les comportements physiques et les regards à caractère sexuel peuvent se manifester de la manière suivante :
  - des demandes sexuelles explicites;
  - des allusions à caractère sexuel;
  - des commentaires, des épithètes ou des insultes d'ordre sexuel;
  - des taquineries ou des blagues à caractère sexuel;
  - des plaisanteries à caractère sexuel;
  - des gestes ou un langage obscène;
  - des dessins ou des images obscènes ou sexuellement suggestifs;
  - affichage d'images sexuellement explicites et offensantes, n'étant pas nécessaires pour le travail;
  - avances physiques, telles que caresses, pincements ou attouchements.
- 2.4. Les situations suivantes sont considérées comme du harcèlement :
  - l'acceptation du harcèlement est une condition explicite ou implicite de l'embauche; ou
  - l'acceptation ou le rejet de ce comportement est utilisé comme motif explicite ou implicite pour une décision d'embauche, comme la perte de l'emploi, la dégradation, la modification de responsabilités ou d'avantages; ou
  - l'effet ou l'objectif du comportement est de nuire considérablement à la performance professionnelle de l'individu ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

- 2.5. Est également considéré comme harcèlement illégal tout type de comportement créant un environnement de travail hostile, prenant la forme de commentaires offensants, obscènes ou désobligeants, se basant sur l'une des caractéristiques protégées énoncées dans la section 1.2 ci-dessus. Ce type de harcèlement comprend, entre autres, les éléments suivants :
- les insultes de nature raciale ou ethnique;
  - le téléchargement, le visionnement, la publication, la photographie, l'impression, la distribution de matériel pornographique, obscène, offensant ou inapproprié, ou de matériel de nature sexuelle, ethnique, religieuse ou raciale;
  - l'humour offensant, dont les plaisanteries de nature raciale, religieuse, sexiste ou ethnique;
  - les remarques ou commentaires désobligeants envers un employé concernant son sexe, sa race, son ethnie, sa nationalité, son âge, son handicap, sa religion, son orientation sexuelle, son identité ou son expression sexuelle, ou toute autre particularité individuelle protégée par la loi; ou
  - toute communication ou action discriminatoire ou ayant pour effet de harceler.

### 3. Responsabilités.

- 3.1. Il incombe au président ou au cadre responsable de chaque division, filiale ou unité opérationnelle de s'assurer de l'application de la politique de l'entreprise. Il incombe au directeur des ressources humaines d'assurer la coordination et la mise en œuvre de la politique dans chaque division, filiale ou unité opérationnelle pour cet emplacement.
- 3.2. Tous les directeurs, supérieurs hiérarchiques, chefs d'équipe, vendeurs, fournisseurs et partenaires commerciaux doivent soutenir et faire respecter cette politique sur le harcèlement.
- 3.3. Il incombe à chaque employé de l'entreprise de s'assurer que Stryker se conforme intégralement à cette politique. Toute action des employés susceptible de constituer une violation par Stryker de cette politique pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.
- 3.4. Il incombe à chaque employé qui estime avoir été l'objet de harcèlement sexuel ou d'une autre forme de harcèlement illégal de conseiller à la personne présumée fautive de mettre fin à ce comportement importun et de signaler rapidement ses préoccupations, comme il est indiqué ci-dessous.

### 4. Dépôt de plaintes.

- 4.1. Les plaintes en matière de harcèlement ou de représailles en violation de la politique peuvent être soumises verbalement ou par écrit; les plaintes anonymes seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête. Toute personne qui a observé un incident de harcèlement sexuel ou illégal 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 de tout superviseur de Stryker, de tout membre des Ressources humaines, de tout membre de l'organisme de conformité de Stryker et/ou en utilisant le numéro Ethics. Bien qu'il est conseillé aux employés de prévenir en premier lieu leur supérieur hiérarchique, ils peuvent néanmoins faire part de leurs inquiétudes à tout moment en utilisant les dispositifs de notification disponibles.
- 4.3. Tout supérieur hiérarchique ou directeur averti de la possibilité d'un harcèlement sexuel ou d'un autre type de harcèlement illégal doit immédiatement aviser un membre du service des ressources humaines de son emplacement.

### 5. Enquêtes.

- 5.1. Toutes les plaintes doivent rapidement faire l'objet d'une enquête approfondie par le directeur des ressources humaines de l'emplacement en question ou par un autre mandataire responsable des enquêtes portant sur de telles plaintes.
- 5.2. Toute personne déposant une plainte est assurée de ce qui suit :
- une protection contre les représailles après avoir signalé un harcèlement sexuel ou tout autre harcèlement illégal;
  - l'engagement de l'entreprise à faire enquête sur ces allégations et à prendre des mesures appropriées;
  - la volonté de l'entreprise de préserver la confidentialité à l'égard de ces allégations dans toute la mesure du possible;
  - la volonté de l'entreprise d'informer le plaignant de la conclusion de l'enquête, ainsi que de toute action qu'elle aura décidé d'entreprendre.

### 6. Résolutions.

- 6.1. Après considération de l'information collectée au cours de l'enquête et après avoir tiré des conclusions adaptées, la Société prendra les mesures nécessaires et informera le plaignant et le harceleur présumé de la résolution, selon le cas.
- 6.2. La détermination de l'occurrence d'un comportement répréhensible entraînera des mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement.