

Règlement d'entreprise 2

Lutte contre la discrimination

Objectif

Stryker aime que le personnel soit diversifié et inclusif et s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement illégal. Le présent Règlement de lutte contre la discrimination définit la politique de Stryker qui interdit la discrimination dans le milieu de travail.

Champ d'application

Le présent Règlement s'applique à tous les employés de Stryker, sur tous les sites, dans les limites prévues 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'a été mis en place, toutes les dispositions du présent Règlement qui sont conformes à la législation locale resteront en application.

Définitions

La « **discrimination** » est le traitement différencié ou la considération différenciée, ou une distinction faite à l'avantage ou au désavantage d'une personne qui relève d'une des catégories protégées indiquées ci-dessous. La discrimination signifie également l'application d'un règlement ou d'une pratique apparemment neutre d'une manière qui placerait des personnes des catégories protégées en situation de désavantage par rapport à d'autres, pour l'une des raisons énumérées ci-dessous, à moins que ledit règlement ou ladite pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime, et que les moyens d'atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le « **harcèlement** » est une conduite non désirée fondée sur l'appartenance à une catégorie protégée qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Règles de base

1. Lutte contre la discrimination

- 1.1. Stryker s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, d'intimidation et de harcèlement illégal.
- 1.2. La discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, l'origine nationale, l'ascendance, la citoyenneté, l'âge, le handicap, la maladie ou les antécédents médicaux, la croyance, la religion, le service dans les forces armées, la situation matrimoniale ou le statut de combattant, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, le statut économique ou social ou toute autre caractéristique légalement protégée (« **Catégorie protégée** ») ne sera pas tolérée et elle est interdite par le présent Règlement.
- 1.3. Les employés de Stryker n'ont pas le droit d'user de discrimination à l'égard d'autres employés à l'occasion d'une décision concernant l'emploi, notamment, mais sans s'y limiter, dans les circonstances suivantes :
 - Recrutement de candidats
 - Entretien d'embauche et embauche de candidats
 - Affectations à des postes
 - Promotions
 - Salaire et autre rémunération
 - Avantages sociaux
 - Discipline
 - Évaluation de la performance
 - Gestion de la performance
 - Licenciement
 - Formation et programmes d'apprentissage
 - Création ou mise en application du contrat de travail
 - Mise en place et interprétation des règlements ou des pratiques de Stryker

- 1.4. Les décisions concernant l'emploi, quelle que soit leur nature, ne sauraient être fondées sur l'appartenance d'un employé à une catégorie protégée.

2. Autres obligations légales concernant la lutte contre la discrimination

- 2.1 Stryker a l'obligation d'observer les lois applicables en matière de lutte contre la discrimination, d'égalité des chances devant l'emploi, de discrimination positive et autres exigences s'appliquant aux employeurs du lieu ou de la région géographique concernés. Tous les employés de Stryker doivent se conformer aux lois et règlements applicables.
- 2.2 Le vice-président et directeur des Ressources humaines de Stryker (« CHRO »), ou son représentant, est responsable de la mise en application des normes et procédures nécessaires pour la conformité aux lois applicables et les divisions/fonctions doivent aider à la mise en œuvre et à l'application de ces normes et procédures.

Conformité et responsabilités

Chaque employé a la responsabilité de se conformer au présent Règlement et de mettre en œuvre les normes et procédures. Tout employé qui enfreint le présent Règlement et/ou toutes les normes et procédures de sa mise en œuvre sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tous les dirigeants, directeurs, superviseurs, chefs d'équipe, prestataires, fournisseurs, clients et partenaires commerciaux doivent soutenir et faire respecter le présent Règlement. Le non-respect ou la non-application de ce Règlement est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la cessation de la relation commerciale. Les dirigeants, directeurs et superviseurs qui reçoivent une plainte ou des informations suggérant que le présent Règlement a pu être violé sont tenus de transmettre rapidement cette plainte au service des Ressources humaines.

Tout employé qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination a la responsabilité de signaler sans retard ses inquiétudes, comme indiqué ci-dessous.

Plaintes et enquêtes

Tout employé qui pense être victime de discrimination ou avoir été témoin d'un acte de discrimination doit faire connaître sa plainte immédiatement. Les employés peuvent signaler un incident de discrimination auprès de leur supérieur hiérarchique immédiat, ou de tout responsable de Stryker, de tout membre des Ressources humaines, de tout membre des services conformité ou juridique de Stryker et/ou en utilisant la ligne d'assistance déontologique. 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. Tout chef de service ou responsable qui a connaissance d'une éventuelle discrimination doit informer sans délai les Ressources humaines de la plainte.

Les plaintes peuvent être communiquées par écrit ou verbalement. Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme. Toute personne qui signale la discrimination, l'intimidation ou le harcèlement est protégée contre les représailles faisant suite à une plainte ou au lancement d'une procédure.

Stryker informera l'auteur du signalement de la suite donnée à l'enquête dans les limites permises par la loi ou appropriées en fonction des circonstances. Cependant, en raison de la nature confidentielle de ces enquêtes, il n'est pas toujours possible de donner des détails spécifiques sur l'enquête ou sur les mesures prises. Toutes les enquêtes seront traitées en toute confidentialité, dans la mesure du possible et de manière appropriée en fonction des circonstances, compte tenu du respect de la vie privée de toutes les parties concernées. Stryker s'efforce de traiter toutes les déclarations des employés et de mener à terme toutes les enquêtes associées menées dans le cadre du présent Règlement dans les meilleurs délais.

Tout employé qui entrave un signalement de discrimination ou qui interfère d'une autre manière avec une enquête sera passible des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement.

S'il est conclu qu'une faute a été commise, y compris à l'égard du Règlement de Stryker concernant les représailles, des mesures disciplinaires seront prises, pouvant aller jusqu'au licenciement.

