

# Règlement d'entreprise 3

## Lieu de travail exempt de 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.

### Champ d'application

Ce règlement s'applique à tous les employés de Stryker, sur tous les sites, 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 son sexe, 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 :
  - propositions sexuelles explicites ;
  - allusions de nature sexuelle ;
  - commentaires, épithètes ou insultes d'ordre sexuel ;
  - taquineries et plaisanteries à caractère sexuel ;
  - plaisanteries à caractère sexuel ;
  - gestes ou langage obscènes ;
  - dessins ou 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, 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 ethnique, 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. Le président ou le directeur de chaque division, filiale ou unité opérationnelle assume la responsabilité relative à l'application du Règlement. 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 s'assurer que Stryker 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 et de signaler immédiatement ses inquiétudes comme expliqué ci-dessous.

### 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 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 l'éventualité de harcèlement illégal, d'ordre sexuel ou autre, doit immédiatement en avvertir un membre des Ressources humaines sur place.

### 5. Enquêtes :

- 5.1. Le responsable des Ressources humaines concerné 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 :
  - d'une protection contre d'éventuelles représailles pour avoir signalé un harcèlement sexuel ou tout autre harcèlement illégal ;
  - de l'engagement de la Société à vérifier les allégations et à prendre les mesures appropriées ;
  - de la volonté de la Société à préserver la confidentialité à l'égard des allégations, dans la mesure du possible ;
  - 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. Après considération des informations recueillies 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. S'il est conclu qu'un comportement déplacé a eu lieu, des mesures disciplinaires seront prises, pouvant aller jusqu'au licenciement.