

# Tolérance zéro pour la discrimination, le harcèlement et les représailles

## Champ d'application

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles. Tous les actes de discrimination illégale et de harcèlement envers ou contre nos candidats, employés, stagiaires, par un autre employé, fournisseur, client ou tout tiers sont interdits et entraîneront un congédiement. GXO interdit également les représailles telles que définies ci-dessous.

GXO s'engage à maintenir un lieu de travail respectueux et courtois pour tous. La politique de GXO est de fournir un lieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de représailles, car nous savons que cela permet à chacun de travailler au meilleur de ses capacités. Nous nous efforçons d'embaucher des adultes matures et responsables en qui nous avons confiance, et nous attendons d'eux qu'ils traitent les autres avec le même respect professionnel.

Pour favoriser cet environnement, GXO s'engage à maintenir des environnements de travail positifs dans tous les lieux et niveaux d'emploi afin que les employés puissent consacrer toute leur attention et leurs efforts à leur travail. La discrimination, le harcèlement et les représailles n'ont pas leur place chez GXO. Par conséquent, GXO ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de représailles envers ou par toute personne sur la base d'une catégorie protégée.

« Catégorie protégée » comprend (mais sans s'y limiter) la race, la couleur, les

croyances, la religion, l'origine nationale, l'ascendance, le statut de citoyenneté, l'âge, le sexe ou le genre (y compris la grossesse, l'accouchement et les conditions médicales connexes), l'identité ou l'expression de genre (y compris le statut de transgenre), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, le service militaire et le statut d'ancien combattant, un handicap physique ou mental, une condition médicale protégée telle que définie par la loi nationale ou locale applicable, des informations génétiques ou toute autre caractéristique protégée par les lois fédérales, nationales ou locales applicables et ordonnances (appelées « caractéristiques protégées »). Cela s'applique également à la perception qu'une quelconque personne possède l'une de ces caractéristiques ou est associée à une personne qui a ou est perçue comme ayant l'une de ces caractéristiques.

## Des exemples de conduite qui enfreignent cette politique incluent, sans s'y limiter :

- conduite verbale telle que des épithètes, des blagues désobligeantes, des insultes ou des commentaires basés sur une catégorie protégée, ou des avances, invitations ou commentaires sexuels non désirés;
- affichages visuels tels que des affiches désobligeantes et/ou à caractère sexuel, des photographies, des dessins animés, des dessins ou des gestes;
- conduite physique, y compris les attouchements indésirables, le blocage intentionnel des mouvements normaux ou

l'interférence avec le travail en raison du sexe, de la race ou de toute autre catégorie protégée;

- menaces et demandes de se soumettre à des demandes sexuelles comme condition de maintien dans l'emploi, ou pour éviter d'autres pertes et offres d'avantages liés à l'emploi en échange de faveurs sexuelles;
- représailles pour avoir signalé ou menacé de signaler des violations de cette politique; et la communication via des médias électroniques de tout type qui inclut toute conduite interdite par la loi nationale et/ou fédérale, ou par la politique de GXO. Les systèmes de GXO ne doivent pas être utilisés pour transmettre des messages qui violent cette politique.

Ces comportements sont inacceptables sur le lieu de travail et dans tous les contextes liés au travail, tels que les voyages d'affaires et les fonctions sociales parrainées par GXO, que la conduite soit ou non commise par un superviseur, un collègue, un client, un vendeur ou un autre tiers.

## Discrimination définie.

La discrimination en vertu de cette politique signifie traiter quelqu'un différemment ou refuser ou accorder un avantage à un individu en raison de la caractéristique protégée de l'individu.

**Harcèlement défini.** Le harcèlement est généralement défini dans cette politique comme un comportement verbal, visuel ou physique importun qui dénigre ou montre de l'hostilité ou de l'aversion

# Politique Tolérance zéro pour la discrimination, le harcèlement et les représailles



envers un individu en raison de toute caractéristique protégée lorsque :

- la soumission à cette conduite est explicitement ou implicitement une condition d'emploi d'un individu; ou
- la soumission ou le rejet de la conduite d'un individu est utilisé comme base pour les décisions d'emploi affectant l'individu; ou
- la conduite a pour but ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'un individu ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

## Harcèlement sexuel défini.

Le harcèlement sexuel peut inclure toutes les actions ci-dessus, ainsi que d'autres conduites importunes, telles que des avances sexuelles importunes ou non sollicitées, des demandes de faveurs sexuelles, des conversations concernant des activités sexuelles et d'autres conduites verbales, visuelles ou physiques de nature sexuelle lorsque :

- la soumission à cette conduite ou à ces avances ou demandes est faite explicitement ou implicitement comme une condition d'emploi d'un individu; ou
- la soumission ou le rejet de la conduite ou des avances ou demandes d'un individu est utilisé comme base pour les décisions d'emploi affectant l'individu; ou
- la conduite, les avances ou les demandes ont pour but ou pour effet d'interférer de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'un individu ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

**Représailles définies.** Les représailles désignent des mesures défavorables prises parce qu'une personne a signalé une violation réelle ou perçue de cette politique, s'est opposée à des pratiques interdites par cette politique ou a participé au processus de signalement et d'enquête décrit ci-dessous.

Une « Action indésirable » comprend, sans s'y limiter, toute action qui : 1) décourage un employé de signaler une discrimination, un harcèlement ou des représailles perçus; 2) méprise et évite une personne qui signale une discrimination, un harcèlement ou des représailles perçus; 3) exprime ou sous-entend des menaces ou des actes d'intimidation visant à empêcher une personne de signaler une discrimination, un harcèlement ou des représailles perçus; et 4) refuse des avantages ou des opportunités d'emploi parce qu'un candidat ou un employé a signalé une discrimination, un harcèlement ou des représailles perçus ou a participé au processus de signalement et d'enquête.

La politique de GXO interdit les représailles contre tout employé pour avoir signalé une violation potentielle de cette politique, déposé une plainte pour harcèlement ou discrimination concernant une catégorie protégée, ou témoigné, aidé ou participé de quelque manière que ce soit à toute enquête, procédure ou audience menée par GXO ou un organisme fédéral ou encore des autorités d'application de la loi. Il est de votre responsabilité de signaler toutes représailles connues ou suspectées aux RH ou à EthicsPoint. Tout signalement de représailles fera l'objet d'une enquête rapide, en préservant la confidentialité dans la mesure du possible. Si un signalement de représailles est démontré, des mesures disciplinaires

appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, seront prises.

## Procédure d'enquête

GXO ne peut pas résoudre les problèmes qui ne sont pas portés à son attention. Toute personne qui dépose une plainte ou qui est témoin de harcèlement au travail par quiconque, y compris des superviseurs, des employés ou même des non-employés, des fournisseurs, des clients, des visiteurs ou des invités, a la responsabilité de porter immédiatement l'affaire à notre attention.

## Signalement des cas de discrimination, de harcèlement ou de représailles

Si une personne subit ou est témoin d'une violation de cette politique, cette personne doit immédiatement en informer son superviseur ou son représentant des RH. Si l'employé se sent mal à l'aise de faire part de ses préoccupations à ces personnes, l'employé peut déposer sa plainte de manière anonyme, 24 heures sur 24, via EthicsPoint à <https://gxo.ethicspoint.com>. Des services de traduction sont disponibles. La personne sera invitée à fournir des détails sur l'incident ou les incidents, les noms des personnes impliquées et les noms de tous les témoins.

Les superviseurs doivent immédiatement transmettre toutes les plaintes concernant le harcèlement ou toute autre conduite interdite aux RH. Le défaut de transmettre de telles plaintes entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. GXO exhorte tous les employés à signaler tout incident de harcèlement ou autre conduite interdite par cette politique, afin que les plaintes puissent être résolues rapidement. Les superviseurs/supérieurs ne doivent pas ouvrir d'enquête à moins que les RH ne leur recommandent de le faire.