

Tolérance zéro pour toutes formes de discrimination, de harcèlement et de représailles

Conditions d'application

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail exempt de toute discrimination, harcèlement et représaille. Tous les actes illégaux de discrimination et harcèlement ayant visé des candidats à l'emploi, des employés, des stagiaires, du fait d'un autre employé, fournisseur, client ou autre tiers sont interdits et se traduiront par un licenciement. GXO interdit aussi les représailles telles qu'elles sont 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 parce que nous savons que ceci permet à tous de travailler au mieux de leurs capacités. Nous faisons tout pour embaucher des adultes responsables et raisonnables en qui nous pouvons avoir confiance, et nous attendons d'eux qu'ils traitent les autres avec les mêmes égards professionnels.

Pour favoriser cet environnement, GXO s'engage à maintenir des environnements de travail positifs sur tous les sites et tous les niveaux hiérarchiques de façon à permettre aux employés de consacrer toute leur attention et leur énergie à leur travail. La discrimination, le harcèlement et les représailles n'ont pas leur place chez GXO. En conséquence, GXO ne tolère aucune forme de discrimination, de harcèlement ni de représailles sur ni par toute personne relevant d'une Catégorie protégée.

Les « Catégories protégées » incluent (mais sans limitation) les appartenances réelles ou supposées à une race, une couleur, une croyance, une religion, une origine nationale, une généalogie, un

statut de citoyenneté, un âge, un sexe ou une appartenance de genre (y compris grossesse, naissance d'enfant ou autres états de santé), identité ou expression de genre (y compris statut transgenre), orientation sexuelle, statut marital, de service militaire ou d'ancien combattant, de handicap physique ou mental, d'état de santé protégé tel qu'il est défini par la loi applicable d'état ou locale, données génétiques ou toute autre caractéristique protégée par les lois et ordonnances locales, d'état ou fédérales (désignée comme « caractéristiques protégées »). Ceci s'applique aussi à la perception que quiconque peut avoir de ces caractéristiques ou de leur association à une personne qui a ou est perçue comme ayant une de ces caractéristiques.

Les exemples de conduite en infraction avec cette politique sont notamment mais sans limitation :

- les conduites verbales telles que épithètes, plaisanteries douteuses, insultes ou commentaires s'appuyant sur une catégorie protégée, ou avances sexuelles, invitations ou commentaires non sollicités ;
- les représentations visuelles telles que les affiches, les photos, les bandes dessinées, les dessins et les gestes désobligeants ou à caractère sexuel ;
- les comportements physiques, y compris les attouchements non désirés, l'obstruction délibérée du mouvement normal d'un individu ou la perturbation de son travail, en raison de son sexe, son origine ethnique ou pour tout autre motif relevant d'une autre Catégorie protégée ;

- les menaces et injonctions de se soumettre à des avances sexuelles, comme condition pour garder son emploi ou pour éviter toute autre perte quelconque, et les offres d'avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles ;
- les représailles pour signalement ou menace de signalement d'infractions à la présente politique ; et communication par voie électronique ou de tout autre type incluant toute conduite interdite par les lois fédérales ou d'état, ou par la politique GXO. Les systèmes de GXO ne doivent pas être utilisés pour transmettre des messages enfreignant la présente politique.

Ces comportements sont inacceptables sur le lieu de travail et dans tout environnement associé au travail tel que voyages d'affaires et fonctions sociales parrainées par GXO, que cette conduite vienne d'un supérieur, d'un collègue, d'un client, d'un consommateur, d'un fournisseur ou tout autre tiers.

Définition de la discrimination. La discrimination dans le cadre de la présente politique désigne le traitement de quelqu'un de façon différente, le refus ou l'attribution d'un avantage à une personne du fait d'une caractéristique protégée de cette personne.

Définition du harcèlement. Le harcèlement est généralement défini dans la présente politique comme toute conduite verbale, visuelle ou physique indésirable qui dénigre ou démontre une hostilité ou une aversion vis-à-vis d'une personne du fait de toute caractéristique protégée quand :

Politique de tolérance zéro pour toutes formes de discrimination, de harcèlement et de représailles



- La soumission à cette conduite est vue explicitement ou implicitement comme faisant partie ou condition de l'emploi d'une personne ; ou
- La soumission ou le rejet de la conduite par une personne est utilisée comme critère pour des décisions concernant l'emploi de la personne ; ou
- La conduite a pour but ou pour effet d'interférer de façon déraisonnable avec les performances au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail menaçant, hostile ou choquant.

Définition du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut inclure toutes les actions ci-dessus, ainsi que d'autres conduites indésirables, telles que avances sexuelles indésirables ou non sollicitées, demandes de faveur sexuelles, conversation concernant des activités sexuelles et autres conduites verbales, visuelles ou physiques de nature sexuelle quand :

- La soumission à cette conduite, ces avances ou ces demandes est vue explicitement ou implicitement comme faisant partie ou condition de l'emploi d'une personne ; ou
- La soumission ou le rejet de la conduite, des avances ou des demandes par une personne est utilisée comme critère pour des décisions concernant l'emploi de la personne ; ou
- La conduite, les avances ou les demandes ont pour but ou pour effet d'interférer de façon déraisonnable avec les performances au travail d'une personne ou de créer un environnement de travail menaçant, hostile ou choquant.

Définition des représailles. Les représailles sont des décisions défavorables prises parce qu'une personne a signalé une infraction réelle ou perçue à la présente politique, s'est opposée à des pratiques interdites par la présente politique, ou a participé à la procédure de signalement et d'enquête décrite ci-dessous.

« Décision défavorable » inclut mais sans limitation toute action qui : 1) décourage un ou une employée de signaler ce qui semble être une discrimination, un harcèlement ou des représailles ; 2) ignore et évite une personne qui signale ce qui semble être une discrimination, un harcèlement ou des représailles ; 3) exprime explicitement ou implicitement des menaces ou une intimidation destinées à empêcher une personne de signaler ce qui semble être une discrimination, un harcèlement ou des représailles ; et 4) refuse des avantages sociaux ou des possibilités de promotion ou d'emploi parce qu'un candidat ou un employé a signalé ce qui semble être une discrimination, un harcèlement ou des représailles ou a participé à la procédure de signalement et d'enquête.

La politique de GXO interdit toutes représailles contre tout employé suite au signalement d'une infraction potentielle à la présente politique, pour le dépôt d'une plainte pour harcèlement ou discrimination concernant une catégorie protégée, ou par le témoignage, l'assistance ou la participation quelle que soit son étendue à toute enquête, procédure ou audition effectuée par GXO ou par les forces de l'ordre d'état ou fédérales. Il est de votre responsabilité de signaler toutes représailles avérées ou soupçonnées au service RH ou à EthicsPoint. Tout signalement de conduite de représailles fera l'objet au plus tôt d'une enquête, assurant la confidentialité dans toute la mesure du possible. Si un signalement de représailles est prouvé,

des mesures disciplinaires appropriées, allant jusqu'au licenciement y compris, seront prises.

Procédure d'enquête

GXO ne peut pas résoudre les questions dont elle n'a pas connaissance. Toute personne qui a à se plaindre ou qui est témoin de harcèlement au travail par qui que ce soit, y compris les supérieurs, employés ou même les non-salariés, fournisseurs, clients, visiteurs ou invités, a à la responsabilité de porter notre attention immédiatement sur la question.

Signalement des cas de discrimination, de harcèlement ou de représailles

Si une personne est victime ou témoin de toute infraction à la présente politique, elle doit immédiatement le signaler à son supérieur ou au représentant en ressources humaines. Si l'employé est mal à l'aise pour signaler ces inquiétudes à ces personnes, il ou elle peut déposer une plainte de façon anonyme, 24 heures sur 24, par EthicsPoint à l'adresse <https://gxo.ethicspoint.com>. Des services de traduction sont proposés. La personne devra fournir des détails sur le ou les incidents, les noms des personnes impliquées et les noms des témoins éventuels.

Les supérieurs doivent transmettre immédiatement toutes les plaintes de harcèlement ou autre conduite interdite au service RH. Le non-respect de cette obligation devra conduire à des poursuites disciplinaires, jusqu'au licenciement y compris. GXO encourage tous les employés à signaler immédiatement les cas de harcèlement ou d'autres comportements interdits par la présente Politique, en vue d'un traitement rapide des plaintes. Les supérieurs/responsables ne doivent pas lancer d'enquête sans y avoir été invités par le service RH.