



Traitement de chacun au travail

PORTÉE

La présente politique s'applique aux employés des entités de Cummins Inc. (« Cummins ») à l'échelle mondiale pour lesquelles Cummins a un intérêt de propriétaire majoritaire ou une responsabilité de gestionnaire. Cela comprend les filiales, les coentreprises, les sociétés affiliées et les distributeurs dans lesquels Cummins détient une participation majoritaire ou assume une responsabilité de gestion. Cette politique s'applique également aux non-employés, y compris les clients, les entrepreneurs, les fournisseurs, les vendeurs, les travailleurs temporaires ou saisonniers et les étudiants, qui visitent nos installations ou interagissent de manière importante avec nos employés. Sauf indication contraire, les références aux « employés » dans la présente politique comprennent toutes les personnes couvertes par cette portée. Si Cummins n'a pas de participation majoritaire ou de responsabilité de gestion, Cummins prendra des mesures raisonnables pour exiger la conformité à la présente politique et à la loi. De plus, cette politique s'applique lorsque vous représentez l'entreprise, quel que soit le lieu de travail physique et y compris les activités en ligne ou les publications internes sur les médias sociaux.

POLITIQUE

Cette politique reflète notre engagement à respecter nos valeurs fondamentales et à créer le bon environnement dans lequel tous les employés et autres parties prenantes peuvent se montrer eux-mêmes au travail. Se traiter les uns les autres avec dignité et respect est au cœur de ce que nous sommes en tant qu'entreprise et de notre succès continu. Une conduite inappropriée en violation de la politique de traitement mutuel au travail qui n'augmente pas le niveau d'établissement d'une réclamation légale peut tout de même entraîner des mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les dirigeants sont tenus de modéliser un comportement approprié en tout temps et de prendre les mesures appropriées en réponse à toutes les violations présumées de la présente politique portées à leur attention en faisant appel à la fonction des ressources humaines au besoin pour obtenir du soutien.

1. Les employés doivent se traiter mutuellement avec dignité et respect.

Chaque employé doit traiter les autres de manière à ce qu'ils se sentent respectés. Nous devons traiter chaque employé avec dignité et respect, peu importe si la personne relève de nous, est notre gestionnaire, un collègue, un client, un entrepreneur ou un fournisseur. Cela signifie que personne ne doit faire des déclarations embarrassantes ou humiliantes, ou auxquelles l'autre personne ne se sent pas libre de répondre. Chaque employé doit avoir du respect pour les autres. Cela signifie que

chacun d'entre nous doit essayer de comprendre les diverses origines et manières de penser de nos collègues de travail. Cet esprit est nécessaire pour que Cummins réussisse en tant qu'entreprise. Le manque de respect, lorsqu'il n'est pas bien géré, peut causer des malentendus et des sentiments difficiles qui éloignent le temps et l'énergie de notre travail.

Cummins ne permet pas la discrimination fondée sur :

- | | | |
|---------------------------------------|---|--|
| •Race | •Sexe | •Couleur |
| •Invalidité | •Origine nationale | •Âge |
| •Religion ou croyance | •Affiliation syndicale | • Orientation sexuelle |
| •Statut de vétéran | •La citoyenneté; | • Identité de genre |
| • Expression de genre | •Autre statut protégé par la loi applicable | •Grossesse |

Nous nous engageons également à agir de manière positive pour nous assurer que toutes les personnes couvertes par cette politique sont traitées avec respect et qu'elles ont une chance égale de réussir. La diversité, l'équité et l'inclusion nous rendent plus forts en tant qu'entreprise et nous aident à offrir un meilleur milieu de travail. Toutes les personnes qui travaillent pour Cummins n'ont pas les mêmes vécus. En fait, notre rendement commercial est amélioré en apprenant des perspectives, des antécédents et des expériences variés de nos collègues.

Notre entreprise est fermement convaincue du bien-fondé de ces principes. Par conséquent, nous ne tolérerons aucune forme d'intimidation, de harcèlement, de discrimination ou de manque de respect. Nous examinerons et agirons rapidement en cas d'allégation d'intimidation, de harcèlement, de discrimination ou de manque de respect, comme :

- Faire des gestes ou des commentaires obscènes
- Appeler les autres ou faire des commentaires reflétant des stéréotypes qui sont dégradants ou insultants
- Raconter des blagues ou des histoires qui sont blessantes pour les autres
- Afficher des dessins animés ou des images qui offensent les autres
- Utiliser un langage racial ou perçu comme racial
- Intimidation ou intimidation des autres
- Utiliser les médias sociaux internes de manière irrespectueuse

Nous respecterons la loi locale si une disposition de cette politique est contraire à la loi locale.

2. Le harcèlement de quelque nature que ce soit n'est pas autorisé.

Il n'y a pas de place pour le harcèlement dans notre entreprise. Un comportement inapproprié comprend un comportement qui crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Par exemple, il est inacceptable pour un employé d'utiliser ou de publier des symboles ou des mots dégradants (y compris des épithètes et des insultes) ou de s'engager dans des activités qui peuvent raisonnablement être perçues comme dégradantes ou montrant de l'hostilité envers une personne en raison de ce qui suit :

- Race
- Sexe
- Couleur
- Invalidité
- Origine nationale
- Âge
- Religion ou croyance
- Affiliation syndicale
- [Orientation sexuelle](#)
- Statut d'ancien combattant
- La citoyenneté;
- [Identité de genre](#)
- [Expression de genre](#)
- Autre statut protégé par la loi applicable
- Grossesse

Le harcèlement est inacceptable, même s'il ne relève pas de l'une de ces catégories. Même un seul incident de conduite inappropriée peut enfreindre cette politique.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de conduite inappropriée de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement qui peut inclure une gamme de comportements subtils et moins subtils et peut concerner des personnes du même sexe ou de sexe différent. Le harcèlement sexuel et les conséquences de ces comportements sont définis plus en détail dans la politique de [prévention du harcèlement sexuel](#).

Cummins considérera la perception raisonnable ou potentielle de toute personne qui pourrait être témoin d'une telle conduite comme un facteur déterminant lors de l'évaluation de la violation de cette politique.

3. Maintien du professionnalisme dans les relations en milieu de travail

Tous les employés sont tenus de se comporter professionnellement sur le lieu de travail, en s'assurant que les relations personnelles n'interfèrent pas avec le traitement équitable, ne créent pas de favoritisme ou n'ont pas d'impact négatif sur l'environnement de travail. Les employés doivent également rester impartiaux et éviter toute action pouvant être perçue comme un traitement préférentiel. Si une relation personnelle a le potentiel de créer des préoccupations en milieu de travail, les employés sont responsables de toujours maintenir le professionnalisme et doivent signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel au service des ressources humaines et à leur gestionnaire. Pour des directives plus précises, les employés doivent consulter la politique sur les [conflits d'intérêts](#).

CONSÉQUENCE D'UNE VIOLATION DE LA POLITIQUE

Tout employé qui adopte un comportement inapproprié qui crée un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant fera l'objet de mesures correctives pouvant aller jusqu'au congédiement, que l'employé ait une intention malveillante ou qu'il plaisante. Cette politique de tolérance zéro s'applique également à la conduite envers les clients, les fournisseurs et les entrepreneurs.

SOULEVER DES QUESTIONS ET SIGNALER LES VIOLATIONS DE CETTE POLITIQUE

Nous vous encourageons à porter toute question concernant cette politique ou les violations potentielles de cette politique à l'attention de l'entreprise, que vous soyez témoin ou que vous ayez personnellement vécu le comportement. Votre gestionnaire : Si vous êtes à l'aise, votre supérieur immédiat ou un membre de la direction de votre chaîne de supervision sera une ressource pour résoudre les questions.

- [Ressources humaines](#): Lorsque la discussion avec votre gestionnaire n'est pas réalisable ou ne résout pas le problème, vous pouvez également communiquer avec un membre des Ressources humaines.

Si vous n'êtes pas à l'aise de transmettre vos préoccupations aux ressources ci-dessus ou si votre préoccupation n'est pas traitée par ce qui précède, vous pouvez signaler votre préoccupation à la ligne d'assistance en matière d'éthique de Cummins à l'adresse ethics.cummins.com. Sur ce site Web, vous trouverez des renseignements sur la façon de signaler votre préoccupation en ligne ou par téléphone. De plus, ce site offre plusieurs langues dans lesquelles vous pouvez signaler vos préoccupations. Vous pouvez également simplement utiliser la caméra de votre appareil mobile pour balayer le code QR et vous serez dirigé vers cumminsmobile.ethicspoint.com pour signaler votre préoccupation.



Vous pouvez signaler vos préoccupations de façon anonyme lorsque la loi le permet. Tous les signalements de violations potentielles seront traités rapidement et des mesures appropriées seront prises. Les employés doivent coopérer pleinement à toute enquête de l'entreprise sur une inconduite présumée. Cummins prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés lorsqu'un cas est signalé.

Cummins interdit strictement les représailles contre les employés qui signalent des préoccupations ou coopèrent aux enquêtes.

Cummins ne tolérera pas de représailles contre un employé parce que l'employé a déposé une plainte de bonne foi pour conduite inappropriée ou a soulevé des préoccupations ou parce que l'employé a coopéré à une enquête. Veuillez communiquer immédiatement avec le membre approprié de la direction ou la ligne d'assistance éthique si vous pensez que vous ou tout autre employé fait l'objet de représailles. Consultez la [Politique de non-représailles des employés](#) pour plus d'informations.

LIENS VERS LES DOCUMENTS ET RESSOURCES ASSOCIÉS

Document associé

[Traductions des politiques](#)

[Politique sur les communications électroniques et les médias sociaux CORP-10-01-51-13](#)

[Politique de prévention du harcèlement sexuel CCP-0039](#)

[Politique d'égalité des chances en matière d'emploi et d'action positive CCP-0007](#)

[Politique de non-représailles des employés CCP-0029](#)

[Politique de prévention de la violence en milieu de travail CCP-0030](#)

Ressources

[Site de l'enquête et de l'environnement approprié](#)

[C'est bien la santé mentale et le bien-être](#)

[Centre d'intervention Cummins](#)