



Traitement mutuel au travail

PORTÉE

Cette politique s'applique aux employés des entités de Cummins Inc. (« Cummins ») dans le monde entier dans lesquelles Cummins a une participation majoritaire ou une responsabilité de gestion. Cela inclut les filiales, les coentreprises, les sociétés affiliées et les distributeurs. Cette politique s'applique également aux non-employés, y compris les clients, les sous-traitants, fournisseurs, travailleurs temporaires ou saisonniers, et étudiants, qui visitent nos installations ou interagissent de manière significative avec nos employés. Sauf mention contraire, toute référence aux « employés » dans la présente politique inclut l'ensemble des personnes entrant dans son champ d'application. 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. En outre, cette politique s'applique lors de la représentation de l'entreprise, quel que soit le lieu de travail physique et y compris les activités en ligne ou les publications internes sur les réseaux 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 donner pleinement et authentiquement au travail. Se traiter mutuellement avec dignité et respect est au cœur de notre entreprise et de notre succès continu. Une conduite inappropriée qui est contraire à la Politique sur l'attitude vis-à-vis des autres sur le lieu de travail, mais qui ne peut pas constituer une plainte sur le plan juridique peut néanmoins entraîner des actions correctives pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les dirigeants doivent adopter un comportement approprié à tout moment et prendre les mesures appropriées en réponse à toutes les violations présumées de la présente politique portées à leur attention en engageant la fonction des ressources humaines si nécessaire pour obtenir de l'aide.

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

Chaque employé doit traiter les autres de manière à ce que l'autre employé se sente respecté. Nous devons traiter chaque employé avec dignité et respect, que la personne qui nous rend compte soit notre responsable, un collègue, un client, un sous-traitant ou un fournisseur. Cela signifie que personne ne doit faire de déclarations aux autres qui sont embarrassantes ou humiliantes ou auxquelles l'autre personne ne se sent pas libre de répondre. Chaque employé doit respecter les autres. Cela signifie que chacun d'entre nous doit essayer de comprendre les différentes origines et façons de penser de ses collègues. Cet état d'esprit est nécessaire pour que Cummins réussisse en tant qu'entreprise. Le manque de respect, lorsqu'il n'est pas bien

géré, est susceptible de générer des malentendus et des tensions, entraînant une perte de temps et d'énergie dans l'exercice du travail.

Cummins n'autorise pas la discrimination basée sur :

- Race
- Sexe
- Couleur
- Invalidité
- Origine nationale
- Âge
- Religion ou croyance
- Affiliation syndicale
- [Orientation sexuelle](#)
- Statut d'ancien combattant
- 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 garantir que toutes les personnes couvertes par la présente politique soient traitées avec respect et bénéficient d'une égalité des chances de réussite. La diversité, l'équité et l'inclusion nous rendent plus forts en tant qu'entreprise et contribuent à offrir un meilleur lieu de travail. Toutes les personnes qui travaillent pour Cummins n'ont pas les mêmes antécédents. En fait, la performance de notre organisation repose sur la prise en compte et la valorisation de la diversité des points de vue, des parcours et des expériences de nos collaborateurs.

Notre entreprise soutient 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'allégations d'intimidation, de harcèlement, de discrimination ou de manque de respect, telles que :

- Faire des gestes ou des commentaires obscènes
- Proférer des insultes ou formuler des propos véhiculant des stéréotypes dévalorisants ou offensants
- Raconter des blagues ou des histoires qui font du mal aux 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 réseaux sociaux internes de manière irrespectueuse

Nous respecterons la législation locale si une disposition de la présente politique est contraire à la législation 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 propos dénigrants (y compris des insultes et propos injurieux), ou qu'il participe à des activités pouvant raisonnablement être perçues comme dégradantes ou montrant de l'hostilité envers une personne en raison de :

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

Le harcèlement est inacceptable qu'il entre ou non dans les catégories mentionnées ci-dessus. Même un seul incident de conduite inappropriée peut être considéré comme une violation de cette politique.

Nous nous engageons à fournir un lieu de travail exempt de conduite inappropriée de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement qui peut inclure une série de comportements subtils ou moins subtils, et peut impliquer des personnes du même sexe ou de sexes différents. Le harcèlement sexuel ainsi que les conséquences de ces comportements sont définis plus en détail dans la politique de [prévention du harcèlement sexuel](#).

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

3. Maintenir le professionnalisme dans les relations sur le lieu de travail

Tous les employés sont tenus d'adopter en tout temps un comportement professionnel sur le lieu de travail, en veillant à ce que les relations personnelles n'interfèrent pas avec un traitement équitable, ne créent pas de situations de favoritisme et ne nuisent pas à l'environnement de travail. Les employés doivent également demeurer impartiaux et éviter toute action qui pourrait être perçue comme un traitement préférentiel. Si une relation personnelle est susceptible de soulever des préoccupations au sein du lieu de travail, les employés ont la responsabilité de maintenir un haut niveau de professionnalisme et doivent signaler tout conflit d'intérêts réel ou potentiel à leur responsable ainsi qu'au service des ressources humaines. Pour obtenir des conseils plus spécifiques, les employés doivent se référer à la politique relative aux [conflits d'intérêts](#).

CONSÉQUENCE D'UNE VIOLATION DE LA POLITIQUE

Tout employé qui se livre à 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 licenciement, indépendamment du fait que ce comportement soit intentionnel ou présenté

comme une plaisanterie. La présente politique de non-tolérance s'applique également aux comportements des clients, fournisseurs et sous-traitants.

SOULEVER DES QUESTIONS ET SIGNALER LES VIOLATIONS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

Nous vous invitons à porter toute question concernant cette politique ou les violations potentielles de cette politique à l'attention de la société, que vous soyez témoin ou non du comportement en question.

- **Votre responsable :** Si vous êtes à l'aise, votre responsable direct 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 responsable n'est pas réalisable ou ne résout pas le problème, vous pouvez également contacter un membre des Ressources humaines.

Si vous n'êtes pas à l'aise pour faire part de vos préoccupations aux ressources ci-dessus ou si votre préoccupation n'est pas traitée par ce qui précède, vous pouvez signaler votre préoccupation à via la ligne d'assistance éthique de Cummins à l'adresse ethics.cummins.com. Sur ce site Web, vous trouverez des informations sur la manière de signaler votre préoccupation en ligne ou par téléphone. De plus, ce site propose plusieurs langues pour signaler votre préoccupation. Vous pouvez également simplement utiliser l'appareil photo de votre appareil mobile pour scanner le code QR et vous serez redirigé vers cumminsmobile.ethicspoint.com pour signaler votre préoccupation.



Vous pouvez signaler vos préoccupations de manière anonyme lorsque la loi l'autorise. Tous les signalements de violations potentielles seront traités rapidement, et des mesures appropriées seront prises. Les employés doivent coopérer pleinement à toute enquête de la société sur une faute 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 aucune forme de représailles à l'encontre d'un employé parce qu'il 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 contacter immédiatement le membre approprié de la direction ou la ligne d'assistance en matière d'éthique si vous pensez que vous ou tout autre employé avez fait l'objet de représailles. Reportez-vous à la [Politique de non-représailles des employés](#) pour plus d'informations.

LIENS VERS LES DOCUMENTS ET RESSOURCES ASSOCIÉS

Documents associés

[Traductions de la politique](#)

[Politique relative aux communications électroniques et aux 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 sur le lieu de travail CCP-0030](#)

Ressources

[Site d'investigation et d'environnement adéquat](#)

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

[Centre de réponse Cummins](#)