



ANTI HARASSMENT POLICY - FRENCH

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

En plus de toutes les exigences spécifiées par la législation, les règlements ou la pratique, nous pratiquons depuis longtemps la politique qui consiste à fournir une opportunité égale à tous les employés et à tous les candidats postulant pour un emploi. Toutes les personnes indépendamment de leur race, religion, couleur, sexe, orientation sexuelle, âge, état de gestation, origine nationale ou ancêtres, statut d'handicapé ou d'incapacité physique ou mentale n'interférant pas avec l'accomplissement des tâches essentielles, avec ou sans aménagements acceptables ne causant pas de difficultés indues à l'Entreprise ou de tout autre statut protégé par la loi, auront une opportunité égale en ce qui concerne toutes les décisions relatives à l'emploi notamment le recrutement, la sélection, l'évaluation, la promotion, la compensation, la formation, l'attribution des tâches, le licenciement et la cessation d'emploi par l'Entreprise.

C'est notre politique d'offrir à tous les employés un lieu de travail exempt de tout harcèlement. L'Entreprise s'attend à ce que tous les employés, indépendamment de leur titre ou poste, respectent et appliquent ces principes et transmettent cet état d'esprit dans leurs relations quotidiennes avec les autres employés, les clients, les fournisseurs, les visiteurs et le public.

Cette politique anti-harcèlement interdit aux employés d'harcéler tout autre employé, client, vendeur ou visiteur de l'Entreprise sur aucune des bases (race, religion, sexe, orientation sexuelle, etc.) répertoriées ci-dessus. Le harcèlement consiste en une conduite malvenue, verbale, physique ou visuelle, qui est fondée sur le statut protégé d'une personne. (Statut protégé signifie la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, etc., tel qu'il a été décrit ci-dessus). L'Entreprise ne tolérera aucune conduite de harcèlement portant préjudice aux avantages professionnels concrets, perturbant injustement la performance professionnelle d'un employé ou créant un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel mérite une mention spéciale. Les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et toute autre conduite physique, verbale et visuelle basée sur le sexe constituent des harcèlements sexuels lorsque (1) la soumission à la conduite est le terme ou la condition explicite ou implicite d'un d'emploi, (2) la soumission ou le rejet de la conduite est un facteur décisif dans la prise de décision concernant un emploi ou (3) la conduite a comme objectif ou effet de perturber déraisonnablement les performances de travail d'un individu ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant. Le harcèlement sexuel comporte les propositions sexuelles explicites, les insinuations sexuelles, les commentaires sexuellement suggestifs, les plaisanteries ou taquineries à caractère sexuel, les farces, les plaisanteries concernant les traits spécifiques au sexe, les expressions ou les gestes obscènes ou grossiers, l'affichage d'imprimés ou de matériels visuels grossiers ou obscènes, et les contacts physiques tels que tapoter, pincer ou frôler le corps des autres.

Les épithètes ou railleries raciales ou religieuses sont strictement interdites et, si confirmées, entraînent une action disciplinaire sévère allant jusqu'au licenciement immédiat.

Il est de la responsabilité de tous les employés d'aider à garantir que personne ne soit victime d'aucune sorte de harcèlement.

A cette fin, si vous vous sentez harcelé, vous devriez vous sentir libre d'informer poliment et fermement le harceleur de l'aspect désagréable de son comportement et de signifier que vous souhaitez qu'il arrête. Vous pouvez faire cela soit verbalement ou soit par écrit si cela vous est plus confortable. L'Entreprise vous soutiendra dans votre effort de résoudre le problème vous-même, mais vous n'êtes pas obligé de le faire (et ne devriez pas essayer de le faire s'il est question d'intimidation physique ou autre comportement brutal). Si vous pensez avoir expérimenté ou avoir assisté à un harcèlement (que vous ayez ou non essayé de le gérer vous-même), vous devez immédiatement informer votre superviseur (à moins qu'il ou qu'elle soit le problème), le niveau supérieur de la direction juste au-dessus de votre superviseur, tout autre superviseur ou membre de la direction que vous vous sentez en mesure d'approcher confortablement, votre Représentant des Ressources Humaines. Le Service des Ressources Humaines de l'Entreprise ou le Responsable de la Déontologie de l'Entreprise d'ESCO au (314) 213-7200 ou le Médiateur de l'Entreprise au (800) 272-0872. Si vous n'êtes pas de langue anglaise, vous pouvez contacter ESCO aux adresses e-mail suivantes :

Ressources Humaines de l'Entreprise : dhanlon@escotechnologies.com

Responsable de la Déontologie de l'Entreprise :

corporateethicsofficial@escotechnologies.com

Médiateur de l'Entreprise : ombudsman@escotechnologies.com

Les plaintes ou incidents reçus par tout superviseur ou membre de la direction doivent être rapportés immédiatement à leur Représentant des Ressources Humaines. Il serait utile de fournir des détails spécifiques concernant le harcèlement notamment la date, l'heure, le lieu et le nom de tous les témoins. **L'Entreprise interdit toute forme de représailles à l'encontre de quiconque rapportant un harcèlement, aidant à rédiger une plainte ou coopérant à une enquête.**

La politique de l'Entreprise exige que toute plainte soit examinée rapidement et scrupuleusement. L'Entreprise gardera confidentiel, autant que possible, les plaintes ainsi que les termes de leur résolution. Si une enquête confirme qu'il y a eu harcèlement, l'Entreprise prendra immédiatement les mesures correctives qui lui semble appropriées, notamment les mesures disciplinaires allant jusqu'au et comprenant le licenciement immédiat.



Victor L. Richey, Jr.
Président-directeur général