



États-Unis – Politique d'égalité d'accès à l'emploi

Objectif

Réaffirmer l'engagement de La compagnie Hershey envers une politique d'égalité d'accès à l'emploi pour les candidats et les employés dans tous les programmes d'emploi et décisions connexes.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employés de La compagnie Hershey (« Hershey » ou « entreprise ») aux États-Unis, y compris les employés de toute filiale ou société affiliée, ainsi que les citoyens américains travaillant à l'extérieur des États-Unis, dans la mesure permise par la loi étrangère applicable.

Politique

La politique de Hershey prescrit de prendre toutes les décisions d'emploi sans égard à la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'origine nationale, la religion, le statut de citoyenneté, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le statut transgenre, l'incapacité physique ou mentale, le statut d'ancien combattant protégé, l'information génétique, la grossesse (y compris l'accouchement et les problèmes médicaux connexes, dont les problèmes médicaux liés à l'allaitement) ou toute autre caractéristique protégée par les lois fédérales, provinciales ou locales en vigueur (« catégorie protégée »).

Hershey s'engage à fournir un lieu de travail exempt de discrimination illégale. Elle ne tolérera aucune discrimination contre un candidat ou un employé sur la base d'une catégorie protégée. Les violations de cette politique entraîneront des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Cette politique doit être lue conjointement avec les politiques connexes de Hershey, y compris le Code d'éthique professionnelle de Hershey, la politique de prévention du harcèlement et de la discrimination, la politique sur le comportement inapproprié en milieu de travail, la politique sur l'Americans with Disabilities Act (Loi relative aux Américains handicapés), la politique sur la Family and Medical Leave Act (Loi sur le congé familial et médical), et autres politiques applicables.

Procédures de plainte et d'enquête



Conformément aux procédures de signalement indiquées dans la politique de prévention du harcèlement et de la discrimination, si un employé ou un candidat pense qu'il a été victime d'une violation de cette politique ou en a eu connaissance, en a été témoin ou a des raisons d'être préoccupé par une conduite y étant liée, il est fortement encouragé à en aviser Hershey immédiatement en informant son directeur ou superviseur immédiat, le responsable du recrutement, le partenaire commercial des RH, le Comité des pratiques commerciales éthiques, la Ligne d'inquiétudes ou le service des relations avec les employés de l'entreprise. Toutes ces demandes ou plaintes seront traitées de manière confidentielle dans la mesure permise par la loi.

Tout directeur ou superviseur de Hershey qui reçoit une plainte ou prend connaissance d'une violation possible de cette politique doit en informer immédiatement le partenaire commercial des RH responsable du groupe de travail en question.

Hershey prend très au sérieux les violations de cette politique. Par conséquent, toutes les plaintes ou préoccupations formulées en vertu de la présente politique feront l'objet d'une enquête approfondie et rapide.

Les représailles sont interdites

Hershey interdit les représailles contre toute personne qui croit ou craint qu'une violation de cette politique s'est produite et signale une telle conduite conformément à cette politique ou participe à une enquête, à un examen de conformité ou à toute autre activité liée à l'administration ou à l'application de cette politique.

Tout employé qui exerce des représailles contre une autre personne pour s'être livrée à l'un des actes susmentionnés fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Responsabilité

Le plus haut responsable des ressources humaines, ou son représentant, est chargé de l'application, de l'interprétation et de la mise en œuvre de cette politique.

