

politique relative

HR policy – version externe,
15/11/21.

aux droits de l'Homme.



politique relative

aux droits de l'Homme.

1. objet.

Conformément à nos valeurs essentielles et à notre stratégie Human Forward, Randstad est convaincu que chacun doit être traité avec respect et dignité. En tant que leader mondial dans le secteur des services RH, nous avons conscience de notre rôle dans la société et notre devoir de respecter les droits de l'Homme. Nous nous engageons à empêcher ou limiter au maximum les effets négatifs que pourraient avoir nos activités sur les droits de l'Homme et à y remédier, le cas échéant.

Randstad est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et dès lors, respecte et appuie tous les principes que cette convention énonce, en particulier ceux relatifs aux droits de l'Homme et du travail. Randstad appuie également le Cadre de Référence « Protéger, Respecter et Réparer » et en particulier les Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, approuvés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations unies. Pour Randstad, ce devoir de respect des droits de l'Homme implique en outre l'adhésion à la Charte internationale des droits de l'homme et à l'ensemble des droits fondamentaux énoncés par l'Organisation internationale du travail (OIT) dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (voir l'annexe pour le texte de cette Déclaration et d'autres textes de référence).

Les principes et droits énoncés par l'OIT relatifs au travail, qui font partie de nos valeurs essentielles et qui sont inscrits dans notre Code de Déontologie, sont les suivantes : liberté d'association et droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination à l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.

Dans cette Politique relative aux droits de l'Homme, nous énonçons les principes directeurs en la matière applicables à Randstad, à l'ensemble de nos salariés, managers et dirigeants ainsi qu'à tous les talents (candidats) au service desquels nous sommes et interlocuteurs extérieurs faisant appel à l'expertise Randstad.

Cette politique est conforme au Code de Déontologie Randstad, en particulier :

- ➔ Nous connaissons et nous conformons avec les principes internationaux des Droits de l'Homme, les politiques et procédures internes de Randstad et les lois qui gouvernent notre activité.
- ➔ Nous traitons les personnes de façon équitable, agissons avec soin et considération, et respectons les Droits de l'Homme. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation et de harcèlement.
- ➔ Nous respectons le droit à la vie privée, nous assurons que les informations confidentielles restent confidentielles et ne profitons pas de celles détenues.
- ➔ Nous valorisons la diversité et l'inclusion. Nous sommes attachés à l'égalité des chances et nous ne faisons pas de discrimination fondée par exemple sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge ou toutes autres caractéristiques.
- ➔ Nous considérons la santé et la sécurité en lien avec notre activité comme une priorité absolue, pour l'ensemble de nos salariés permanents ou intérimaires.

2. ce que nous faisons et ce que nous attendons de nos parties prenantes internes et externes.

L'Humain est au cœur de notre activité. Notre vocation est d'impacter la vie professionnelle de 500 millions de personnes d'ici 2030. En travaillant pour Randstad, nous attendons de nos salariés qu'ils comprennent et promeuvent l'importance du respect des droits de l'Homme à l'égard de toutes les parties prenantes, tant au sein du groupe Randstad que dans toute relation professionnelle d'affaires : les talents (candidats, demandeurs d'emploi), les clients, les fournisseurs, les collègues et tout autre intervenant avec lequel les salariés sont amenés à échanger dans le cadre de leur travail.

Nous sommes particulièrement engagés dans la protection des personnes les plus vulnérables sur le marché du travail. Ces dernières peuvent varier d'un pays et/ou d'une région à l'autre et peuvent notamment désigner les femmes, les enfants, les personnes en situation de handicap, les travailleurs étrangers, les membres de la communauté LGBTI+, les minorités raciales et ethniques et les chômeurs de longue durée.

2.1 salariés et les talents (candidats et demandeurs d'emploi).

Les salariés de Randstad sont encouragés à prendre toute mesure appropriée visant à éviter que le groupe Randstad ne soit impliqué ou contribue à des violations des droits de l'Homme dans le cadre de ses activités, de ses services ou des relations avec les salariés, les talents (candidats et demandeurs d'emploi), les cocontractants, les travailleurs indépendants. Randstad les protège contre toute violation des droits de l'Homme et nous attendons d'eux qu'ils respectent nos règles établies en la matière.

Tous les nouveaux salariés sont informés de cette Politique dans le cadre de leur parcours d'intégration et l'ensemble des salariés doit être formé et bénéficier de sensibilisations régulières autour du sujet. Tous les salariés et nouveaux entrants sont également formés à la non-discrimination.

2.2 direction.

La direction et en particulier nos managers et dirigeants sont responsables d'agir conformément aux valeurs essentielles de Randstad et de garantir le respect de cette Politique. Ils doivent être exemplaires : ils sont chargés d'accompagner leurs équipes, partagent et incarnent ces valeurs, veillant à ce que chacun s'y conforme dans son domaine d'activité.

2.3 clients et fournisseurs.

Lorsque nous échangeons avec nos clients, nous leur demandons d'agir conformément aux principes relatifs aux droits de l'Homme et au travail, en particulier ceux qui pourraient concerner nos demandeurs d'emploi, nos intérimaires et les salariés de Randstad. Nous veillons à identifier toute information ou situation susceptible d'avoir une incidence sur les conditions de travail de nos salariés intérimaires et traitons toute problématique liée aux droits de l'Homme et leurs violations, présumées ou confirmées.

Les violations de ces principes par nos clients peuvent entraîner la rupture des relations commerciales avec eux. Notre devoir est de sensibiliser et d'accompagner le cas échéant nos clients sur les thématiques liées au droits de l'Homme telles que la non-discrimination, l'inclusion, l'égalité des chances ainsi qu'à la santé et la sécurité de toutes et tous.

Lorsque nous échangeons avec nos fournisseurs et sous-traitants, conformément à notre Code de déontologie Fournisseurs, nous attendons également d'eux qu'ils agissent conformément aux principes relatifs aux droits de l'Homme applicables. Randstad se réserve la possibilité d'auditer ses partenaires commerciaux et, dans l'éventualité d'une non-conformité, d'initier des échanges sur la manière d'y remédier.

Suite à ces échanges, si le fournisseur n'adopte pas les mesures nécessaires à la mise en conformité, Randstad pourra résilier le contrat.

3. principes directeurs de Randstad.

Compte tenu de la nature de nos activités, tout manquement à notre politique inhérente aux droits de l'Homme peut entraîner de très graves conséquences en terme de relations commerciales avec nos clients.

Nous avons identifié les enjeux majeurs sur lesquels porter plus particulièrement notre vigilance. Il s'agit des fondamentaux suivants :

3.1 nos principes.

diversité et inclusion.

Nous favorisons la diversité des profils et des idées à tous les niveaux de l'organisation.

Nous sommes convaincus que la diversité humaine et culturelle participe à la richesse des relations inter personnelles et encourage l'innovation. L'inclusion est un élément clé de notre culture d'entreprise. Cela implique écoute, reconnaissance, accompagnement et développement des compétences tout au long des parcours professionnels. Nous favorisons ainsi les conditions propices à un engagement fort des salariés et à l'obtention des meilleures performances possibles.

Les détails de notre approche de la diversité et de l'inclusion peuvent être retrouvés dans la Politique diversité et d'inclusion du groupe.

Chez Randstad, nous sommes particulièrement bien placés pour défendre la diversité comme moyen de créer de nouvelles opportunités d'emploi et de développement économique à l'échelle mondiale.

non-discrimination et égalité des chances

Une action ou une pratique est discriminatoire si elle désavantage injustement des personnes, directement ou indirectement et sur la base de caractéristiques inappropriées telles que l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou toute autre caractéristique non pertinente ou illégale.

Notre objectif et notre devoir est de faire en sorte que toutes et tous au sein du groupe Randstad (cela inclut aussi bien les salariés que les talents) soient traités équitablement dans le respect et avec dignité. Ce principe s'applique également à nos relations avec nos clients et fournisseurs.

Nous veillons à l'égalité des chances à toutes les étapes de la carrière professionnelle, notamment le recrutement, l'intégration, l'évolution professionnelle, la détermination des salaires et des avantages sociaux.

Il s'agit notamment de veiller à ce que nos clients évitent toute discrimination à l'égard des demandeurs d'emploi, travailleurs placés/délégués et permanents du groupe Randstad.

Nous nous opposons à toute commande pouvant être discriminante et nous ne publions aucune offre d'emploi discriminatoire.

Il n'est pas toujours évident de déterminer si une demande est discriminatoire à l'égard d'un groupe de personnes particulier. Par exemple, le niveau de maîtrise de la langue locale requis pour un poste donné doit être adapté aux besoins du poste proposé. Il peut s'agir d'une exigence de sécurité sur le lieu de travail ou liée à une mission de travail en groupe spécifique, mais elle doit être évaluée au cas par cas pour éviter tout risque de discrimination indirecte.

Nous demandons à nos salariés de signaler en interne à leurs collègues, à leurs managers et/ou à leurs interlocuteurs RH habituels, toute difficulté à cet égard.

non au harcèlement, à l'intimidation et aux brimades.

Le harcèlement, l'intimidation ou les brimades désignent tout comportement non désiré, physique, verbal ou autre, qui porte atteinte à la dignité ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou choquant. Il peut s'agir de remarques offensantes ou dégradantes, d'abus de pouvoir, d'attouchements inappropriés, d'avances sexuelles inopportunes ou de tout autre comportement non désiré.

Nous valorisons le respect sur le lieu de travail et ne tolérons aucune forme d'intimidation ou de brimades ou harcèlement. Parmi les exemples de tels comportements indésirables, on peut citer les violences physiques et verbales et la coercition, les blagues offensantes ou sexuellement explicites et les insultes, l'affichage et la distribution de tout document, objet, matériel ou contenu offensant ou de nature sexuellement explicite, les avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles non désirées, l'utilisation abusive d'informations personnelles, la création d'un environnement de travail hostile ou intimidant, le fait d'isoler un collègue, le refus de coopérer avec ce dernier ou la diffusion de rumeurs malveillantes ou insultantes à son égard.

Un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant nuit à la productivité des salariés et à leur qualité de vie au travail (relations au travail, relations de travail et conditions de travail). Nous nous opposerons à tout client ou fournisseur qui semblerait s'engager dans de telles pratiques.

vie privée et protection des données personnelles.

Nous respectons le droit à la vie privée de toutes nos parties prenantes. Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, d'atteintes à son honneur ou à sa réputation. Nous attendons de nos salariés et de nos partenaires commerciaux qu'ils traitent toutes les données personnelles de manière adéquate et conforme à la réglementation en la matière, dans le respect des droits et intérêts de chacun. A cet effet, la politique de protection des données du groupe Randstad définit les standards de conformité pour la collecte et le traitement des données personnelles et fournit des garanties appropriées quant au traitement de ces données par Randstad.

Nous veillons à ce que les données personnelles auxquelles nous avons accès soient collectées et traitées de manière loyale, licite et conforme aux finalités pour lesquelles elles ont été collectées. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour assurer l'exactitude, la sécurité et la confidentialité des données personnelles stockées, et nous ne les conservons pas plus longtemps que la durée strictement nécessaire à la réalisation desdites finalités. Lors de la transmission de données personnelles à des tiers, notamment à nos clients, une vigilance particulière est apportée afin d'assurer un niveau de protection adéquat. Par le biais de nos engagements en matière de protection des données, nous informons toutes les personnes concernées de la manière dont nous traitons leurs données personnelles.

protection de la santé et de la sécurité.

Nous nous engageons à offrir et à maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire afin préserver la santé mentale et améliorer la qualité de vie au travail des salariés. Nous ferons tout ce qui est raisonnablement possible pour prévenir les dommages corporels et les maladies et pour protéger nos salariés et des candidats placés/délégués, ainsi que les demandeurs d'emploi, les clients, les fournisseurs et les visiteurs, des risques professionnels prévisibles. Conformément à notre politique mondiale en matière de santé et de sécurité, nous nous engageons à nous conformer à toutes les exigences légales et aux normes locales applicables en la matière. Notre principe directeur est que toutes les décisions doivent prendre en compte la préservation de la sécurité de nos salariés et des candidats placés/délégués. Cela englobe l'élaboration et la mise à jour de nos systèmes et procédures, la mise à disposition de ressources et l'amélioration continue de nos pratiques commerciales.

non à l'esclavagisme moderne.

Nous avons une approche de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne : aucune forme de travail forcé, tel que l'esclavage, la servitude, le travail obligatoire ou le travail forcé des prisonniers ne sera utilisée ou offerte et nous ne nous engageons pas dans le trafic d'êtres humains. Les sociétés du groupe Randstad ne s'engageront jamais - directement ou indirectement - dans le recrutement, transport, transfert, hébergement ou accueil de personnes par la force, la fraude ou la tromperie, dans le but de les exploiter à des fins lucratives.

Le travail doit être voulu par les candidats placés/délégués et les collaborateurs et ceux-ci doivent être libres de quitter le travail ou de mettre fin à leur emploi suivant un préavis raisonnable, à condition de respecter la réglementation locale. Les sociétés du groupe Randstad ne factureront jamais, directement ou indirectement (par l'intermédiaire de sous-traitants, par exemple), de frais d'inscription ou de recrutement aux demandeurs d'emploi, candidats et salariés placés/délégués, qu'il s'agisse d'une mission de travail temporaire ou d'un poste permanent. La demande d'acomptes n'est jamais exigée et nul ne sera privé de ses papiers d'identité, diplômes ou certificats de formation au début ou à la fin de sa mission pour Randstad ou l'un de ses clients.

non au travail des enfants.

Nous ne pratiquons pas le travail des enfants, ni directement ni indirectement, et nous respectons toujours les exigences légales en termes d'âge minimum dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

liberté d'association.

Nous respectons le droit des salariés de fonder ou d'adhérer à un syndicat ou à tout organisme analogue et d'être représentés par eux. Aucun recrutement ne sera soumis à la condition de non-adhésion à un tel organisme.

En outre, le groupe Randstad encourage la participation des salariés par le biais d'un réseau de partenaires sociaux nationaux et du dialogue avec les représentants syndicaux.

Nous ne mettons pas de candidats à la disposition d'un client dans le but de remplacer des travailleurs de cette entreprise cliente qui sont légalement en grève.

négociation collective.

Le groupe Randstad s'engage depuis longtemps en faveur de solutions pour la main-d'œuvre flexible tout en protégeant de manière adéquate les droits des travailleurs en termes de rémunération, de sécurité sociale et d'opportunités de croissance et de développement.

Il s'efforce d'établir un dialogue constructif et de négocier de bonne foi avec les partenaires sociaux et l'ensemble des organisations représentatives du personnel reconnues. Nous investissons dans le dialogue social et concluons des accords chaque fois que cela est possible et pertinent. Ceci est étroitement lié à notre valeur essentielle de «promotion simultanée des intérêts de chacun». Que ce soit en notre nom propre et/ou par l'intermédiaire d'organismes sectoriels reconnus, nous réclamons activement des règles et réglementations décentes, claires, équitables et applicables sur les marchés où nous opérons.

des horaires de travail justes.

Le temps de travail ne doit pas dépasser la durée maximale fixée par la législation locale, les conventions collectives applicables et les normes de l'OIT. Il s'agit notamment de veiller à ce que nos employés et nos candidats disposent de temps libre suffisant pour se reposer et se divertir.

²Le terme « travail des enfants » est souvent défini comme un travail qui prive les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et qui nuit à leur développement physique et mental. Il s'agit d'un travail qui est mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et préjudiciable pour les enfants et qui entrave leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école et/ou en les obligeant à quitter l'école prématurément et/ou en les obligeant à combiner le temps scolaire avec un travail long et pénible.

rémunération.

La rémunération des salariés et des candidats placés/délégués doit être conforme aux normes internationales et à la législation nationale sur le travail et notamment celles relatives à la non-discrimination. Lorsqu'ils existent, cela inclut les salaires minima nationaux et/ou les salaires minima fixés par les conventions collectives et les standards de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Dans tous les autres cas, nous adoptons une approche de conformité juridique générale.

employabilité.

Le développement continu des compétences est essentiel à l'employabilité des salariés. Nos programmes de formation sont adaptés aux besoins de tous les acteurs et tenant compte du marché du travail.

respect de l'environnement.

Nous nous engageons à être une entreprise engagée et citoyenne, et les sociétés du groupe sont encouragées notamment à contribuer directement ou indirectement au bien-être général des collectivités dans lesquelles elles sont implantées. Nous soutenons des initiatives locales en accord avec notre politique de d'engagement citoyen et philanthropique.

3.2 différences avec la loi locale.

Lorsque cette politique, nos procédures et nos engagements extérieurs sont plus stricts que les lois locales, nous agissons toujours conformément aux normes les plus strictes. Si des exigences plus strictes s'appliquent en vertu des lois locales, elles prévaudront toujours sur la présente politique. Lorsque la législation locale nous interdit de faire respecter certains aspects de cette Politique relative aux droits de l'Homme, nous nous conformerons à ces lois locales tout en cherchant à respecter les droits de l'Homme. Toute initiative de discrimination positive doit être soigneusement vérifiée pour s'assurer de sa conformité avec la législation locale applicable.

4. gestion du risque d'atteintes aux droits de l'Homme.

Les droits de l'Homme font partie intégrante de nos valeurs essentielles et de nos processus commerciaux. Ils sont toujours pris en compte lors de l'élaboration de notre stratégie et sont respectés dans nos activités quotidiennes, en fonction de la nature et du contexte de nos activités, de la probabilité d'une atteinte aux droits de la personne et de son incidence éventuelle.

Notre cadre global de gestion du risque et de contrôle garantit que le groupe Randstad respecte les principes liés aux droits de l'Homme dans le monde entier. Ce cadre établit un équilibre entre les mesures comportementales, préventives, de détection et de surveillance visant à garantir le respect des droits de l'Homme.

Les sociétés opérationnelles et les départements Holding évaluent de manière globale la gestion du risque et de contrôle au moins une fois par semestre. En outre, des audits internes sont menés pour évaluer et compléter ces auto-évaluations. Les résultats de toutes ces évaluations, incluant les plans d'amélioration, font l'objet d'une discussion à l'échelle internationale au cours des réunions du Comité Exécutif Monde et du Comité d'audit.

Nous aidons nos clients et nos fournisseurs à respecter les principes liés aux droits de l'Homme, notamment à travers un dialogue régulier et en fonction des besoins autour des thématiques qui s'y rattachent. En fonction de la criticité et des lois applicables, le groupe Randstad peut contrôler les établissements de ses clients pour s'assurer qu'ils sont conformes à la réglementation en vigueur, notamment en matière de santé et de sécurité. En outre, nous pouvons auditer un fournisseur et, en cas de non-conformité, entamer un dialogue qui aboutira à l'adoption d'un plan d'amélioration approprié. En cas de non-respect dudit plan, le groupe Randstad se verra dans l'obligation de prendre une décision pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat.

5. procédure de règlement des griefs.

5.1 en cas de doute ou de questions.

La confiance et la promotion simultanée des intérêts de chacun font partie de nos valeurs essentielles. Pour toute question ou de doute à propos d'un éventuel manquement à la présente politique :

- les salariés peuvent échanger avec leur manager, un représentant des ressources humaines, l'Agent Local d'Intégrité ou d'autres responsables et personnes de confiance identifiées.
- les candidats placés/délégués doivent s'adresser à leur interlocuteur du groupe Randstad, à leur manager ou à toute autre responsable au niveau local
- les demandeurs d'emploi, les clients et les fournisseurs doivent s'adresser à leur interlocuteur habituel au sein du groupe Randstad.

Vous trouverez de plus amples informations sur les sites intranet et internet du groupe Randstad.

5.2 Comment signaler les violations (soupçonnées).

Tout salarié, demandeur d'emploi, candidat placé ou autre interlocuteur qui soupçonne raisonnablement ou a été témoin d'une violation de cette politique est tenu de faire part de ses préoccupations conformément au dispositif d'alertes professionnelles du groupe Randstad.

De préférence, ils le font de la manière décrite au point 5.1 ci-dessus. Si, pour quelque raison que ce soit, la démarche s'avère inefficace ou inappropriée, ou si la personne à l'origine du signalement craint des représailles, elle peut être fait appel à la Randstad Group Integrity Line (« Ligne Intégrité »). La Ligne Intégrité est composée d'une page Web sécurisée et d'une ligne d'assistance téléphonique, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et exploitée par un fournisseur externe indépendant. La communication peut systématiquement être faite dans la langue locale. La Ligne Intégrité permet la communication entre la personne à l'origine du signalement et le groupe Randstad.

Les signalements reçus via cette Ligne Intégrité sont communiqués à l'Agent Local d'Intégrité, qui veille à ce que tout signalement soit traité rapidement, équitablement, dans le respect de la loi et localement. Si le rapport est lié au management local, il sera suivi par le responsable central de l'intégrité et le service d'audit interne.

Tous les signalements sont traités en toute confidentialité et avec l'assurance qu'il n'y aura pas de représailles contre quiconque fera un signalement de bonne foi. Bien que nous encourageons les personnes à l'origine des signalements à communiquer leur identité (car la communication avec la personne concernée facilite grandement toute enquête), les signalements peuvent également être soumis anonymement par le biais de la Ligne d'intégrité dans les conditions de la délibération CNIL correspondante.

S'il est prouvé qu'il y a eu un manquement grave, la direction prendra rapidement les mesures qui s'imposent.

Consultez notre dispositif d'alertes professionnelles sur grouperandstad.fr/alertes-pro/ pour plus de détails.

annexes.

principes applicables, lignes directrices, déclarations et conventions

Pacte Mondial des Nations Unies.

Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées.

8 conventions fondamentales de l'OIT :

1. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
 2. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
 3. Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
 4. Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
 5. Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
 6. Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
 7. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
 8. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
-

Principes Directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Guide sectoriel à destination des agences de recrutement sur l'application des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (pas de version française).

Guide de conduite de la Confédération Internationale des Agences d'emploi privées (pas de version française).

Signature d'un Protocole d'Accord entre la Confédération Internationale des Agences d'emploi privées et l'UNI Global Union.