

politique globale du groupe Randstad

politique relative aux droits de l'homme et aux conditions de travail équitables.

sommaire.

sommaire.	2
1. objectif.	3
2. ce que nous faisons et ce que nous attendons de nos parties prenantes internes et externes.	4
2.1 employés et talents	4
2.2 management	5
2.3 partenaires commerciaux : clients, fournisseurs, sous-traitants et autres tiers	5
3. principes fondamentaux de Randstad.	5
3.1 droits de l'homme et conditions de travail équitables : environnement de travail	6
horaires de travail justes	6
rémunération	6
contrats et garantie du respect des normes d'emploi locales applicables	6
liberté d'association	6
négociation collective	7
employabilité	7
3.2 droits de l'homme et conditions de travail équitables : santé et sécurité au travail	7
protection de la santé et de la sécurité	7
3.3 droits de l'homme et conditions de travail équitables : autres droits liés au travail	8
équité, diversité et inclusion	8
non-discrimination et égalité des chances	8
respect au travail ; non au harcèlement, à l'intimidation et aux brimades	9
confidentialité, protection des données et IA	9
non à l'esclavagisme moderne	10
non au travail des enfants	10
respect des communautés locales	11
3.4 différences avec la législation locale	11
4. gestion du risque d'atteintes aux droits de l'Homme.	11
5. procédure de réclamation et de signalement.	12
5.1 en cas de doute ou de questions	12
5.2 signaler les infractions (présumées)	12
Annexe 1 - principes applicables, lignes directrices, déclarations et conventions	14
contrôle des documents	15

droits de l'homme et conditions de travail équitables.

Février 2025

Fonction : juridique, RH et développement durable monde

Numéro de document/Version : v.3.0

Niveau de confidentialité : C1 – public.

Lieu de publication : randstad.com

1. objectif.

Randstad est un leader mondial dans le secteur des ressources humaines qui a pour ambition d'être l'entreprise de gestion de talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde. Partenaire des talents, Randstad intervient à toutes les étapes de la vie professionnelle : recrutement, intégration, management, formation et mobilité. Dans un monde du travail en constante évolution, Randstad propose aux talents le soutien personnalisé qu'ils attendent et aux clients l'expertise et les compétences spécifiques dont leurs organisations ont besoin.

Par nos échanges quotidiens avec nos clients et nos talents, et notre dialogue constant avec les gouvernements, les employeurs et les organisations syndicales, nous avons l'ambition de contribuer aux besoins de la société dans le monde entier. Nous nous engageons à prévenir et à atténuer les atteintes aux droits humains qui pourraient être causées par nos activités et nos services, ou qui y sont liées, et à remédier à ces atteintes le cas échéant.

Randstad vise un marché du travail où chacun, quelle que soit son origine ou sa situation, puisse bénéficier de conditions de travail saines et sûres, d'opportunités équitables, de formations et de requalifications, et recevoir une rémunération adéquate et équitable pour son travail.

Randstad est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et respecte et soutient tous ses principes, notamment ceux relatifs aux droits humains et au travail. Randstad soutient le cadre « Protéger, respecter et remédier », y compris les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, tels qu'approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Pour Randstad, la responsabilité sociale de notre entreprise en matière de respect des droits humains implique également l'adhésion à la Déclaration universelle des droits de l'homme et aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail (voir l'annexe pour ces documents et d'autres documents pertinents).

Les principes et droits pertinents de l'OIT relatifs au travail, qui sont également soutenus par nos valeurs fondamentales et inscrits dans nos Principes commerciaux, sont les suivants :

1. la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
2. l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
3. l'abolition effective du travail des enfants ;
4. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
5. un milieu de travail sûr et salubre.

Dans la présente politique, nous énonçons les principes directeurs en matière de droits humains et traduction de la politique randstad global – human rights and fair labor conditions policy – February 2025 – v.3.0

de conditions de travail équitables, applicables à Randstad, à l'ensemble de nos employés, dirigeants et cadres (ci-après : les collaborateurs), ainsi qu'aux talents que nous accompagnons. Nous y détaillons également les attentes que nous avons vis-à-vis de nos parties prenantes externes. Ces principes et attentes sont en étroite adéquation avec nos valeurs fondamentales : connaître, servir, faire confiance, promouvoir les intérêts de chacun et rechercher la perfection.

Cette politique est cohérente avec les Principes commerciaux de Randstad et les soutient, et en particulier :

1. Nous connaissons et respectons les principes internationaux des droits de l'homme, les procédures et politiques internes de Randstad et la réglementation qui régit notre secteur.

- Nous traitons les autres équitablement, agissons avec soin et considération et respectons les droits humains. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation ou de harcèlement.
- Nous respectons le droit à la vie privée, veillons à ce que les informations confidentielles le restent et nous n'abusons pas des informations confidentielles d'autrui.

11. Nous valorisons la diversité et l'inclusion. Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances et nous ne faisons aucune discrimination fondée sur l'âge, la couleur de peau, le handicap, l'identité de genre, la situation de famille, la nationalité, la race, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique non pertinente ou illégale.

14. Nous apportons une extrême attention à la santé et la sécurité dans notre activité, notamment pour nos collaborateurs permanents et nos talents (intérimaires).

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

Avec l'ambition d'être l'entreprise de gestion des talents la plus équitable et la plus spécialisée au monde, nous réaffirmons notre engagement à placer le talent au cœur de nos activités. Notre objectif est d'être la référence absolue pour les talents, consolidant ainsi notre rôle de partenaire incontournable dans la mise en œuvre de la stratégie de gestion des talents de nos clients.

Chez Randstad, nous attendons de nos collaborateurs qu'ils comprennent et promeuvent l'importance de nos responsabilités en matière de droits humains, et plus particulièrement des conditions de travail équitables, auprès de toutes les parties prenantes, au sein du groupe Randstad comme dans le cadre de nos relations commerciales externes. Cela inclut les collaborateurs, les candidats, les clients, les fournisseurs et toutes les autres parties prenantes avec lesquelles les employés sont en contact dans le cadre de leur travail.

Nous nous engageons à protéger les groupes de personnes les plus vulnérables sur le marché du travail. Ces groupes vulnérables comprennent non seulement les personnes reconnues par la législation relative aux droits humains (femmes, personnes LGBTQ+, personnes en situation de handicap, minorités raciales et ethniques, etc.), mais aussi les personnes issues de régions touchées par la guerre, la crise économique ou le développement, les travailleurs migrants et les chômeurs de longue durée ou systémiques.

2.1 employés et talents

Randstad encourage ses employés à prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter que Randstad ne soit impliqué ou ne contribue à des atteintes aux droits humains dans le cadre de ses activités, services ou relations d'affaires avec leurs collègues, ainsi qu'avec les talents, y compris les contractuels, les travailleurs indépendants et toute autre personne que nous plaçons ou

accompagnons. Tous les talents peuvent s'attendre à être protégés contre toute violation des droits humains de la part de Randstad, et nous attendons d'eux qu'ils respectent nos normes.

Tous les nouveaux employés de Randstad sont sensibilisés à cette politique dès l'embauche. Des modules de formation sont également dispensés, incluant une formation sur les principes des droits de l'Homme et les conditions de travail équitables pertinents pour leurs missions.

2.2 management

La direction, y compris nos administrateurs et dirigeants, a des obligations supplémentaires. Elle est responsable d'agir conformément aux valeurs fondamentales de Randstad et de veiller au respect de la présente politique. Cela implique également de soutenir les efforts de conformité de ses collaborateurs, d'expliquer nos principes à leurs équipes et de garantir la conformité dans leur domaine de responsabilité, ce qui requiert une communication active.

2.3 partenaires commerciaux : clients, fournisseurs, sous-traitants et autres tiers

Nous exigeons de tous nos partenaires commerciaux – clients, fournisseurs, sous-traitants et autres tiers – le respect des mêmes normes en matière de droits humains et des conditions de travail de leurs employés et talents.

Lorsque nous interagissons avec nos partenaires commerciaux, en particulier avec les sous-traitants qui fournissent des services à Randstad pour l'une de nos spécialisations (Operational, Professional, Digital et Enterprise) et/ou nos clients, nous attendons d'eux qu'ils agissent conformément aux droits de l'homme et aux conditions de travail en ce qui concerne les talents (demandeurs d'emploi et travailleurs en poste) et les propres employés de Randstad.

Lorsqu'ils traitent avec nos fournisseurs, ces derniers sont également tenus de respecter nos conditions générales : [Code de conduite fournisseur](#), qui présente en détail tous les droits de l'homme et les conditions de travail.

Le cas échéant, nous nous réservons le droit de demander à nos partenaires commerciaux toutes les informations concernant les questions susceptibles d'affecter les conditions de travail de nos talents. Nous examinerons, évaluerons et discuterons de tout problème potentiel lié aux droits humains et de toute infraction présumée. En cas de non-conformité, Randstad discutera des mesures à prendre pour garantir la conformité future, atténuer les risques existants et gérer les conséquences.

Nous attendons de tout partenaire commercial qu'il coopère à toute enquête légale menée en cas de suspicion de violation. Toute violation des principes relatifs aux droits humains pourra entraîner la cessation de toute relation commerciale entre Randstad et le partenaire concerné. Il en sera de même pour toute autre partie avec laquelle nous pourrions interagir, comme les partenaires de coentreprise, les partenaires de consortium, les lobbyistes et autres intermédiaires, les gouvernements et les collectivités locales.

Dans la mesure du possible, nous nous efforçons d'aider nos clients à atteindre leurs objectifs en matière de droits humains, notamment en ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité au travail et la non-discrimination. Nous y parvenons, par exemple, grâce à des formations, du coaching et un leadership éclairé (voir aussi : <https://www.randstad.com/workforce-insights/future-of-work/>)

3. principes fondamentaux de Randstad.

Compte tenu de la nature de nos activités, certaines violations des droits humains et certaines conditions de travail sont particulièrement préoccupantes, car elles sont susceptibles d'avoir un impact négatif majeur du fait des activités et des relations d'affaires de Randstad. Il s'agit des principaux risques liés aux droits humains. En collaboration avec nos parties prenantes internes et externes, nous avons donc identifié les risques les plus importants en matière de droits humains et les conditions de travail prioritaires.

Nous les regroupons en 3 thèmes principaux : les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail, et les autres droits liés au travail. Ces thèmes sont présentés ci-dessous.

3.1 droits de l'homme et conditions de travail équitables : environnement de travail

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.

Les heures supplémentaires doivent rester l'exception et être convenues avec le client et le talent avant ou pendant la mission, conformément à la loi et sous réserve de la rémunération applicable.

Nous comprenons que certains de nos talents ont besoin de flexibilité dans leurs horaires de travail en fonction de leurs autres priorités et engagements.

Nous sommes conscients que, dans notre secteur, les contrats à temps plein ne sont pas toujours une option, ni même souhaités, par nos clients et/ou nos talents. Les horaires de travail que nous proposons peuvent varier selon le client et la mission, conformément à la flexibilité de nos solutions de travail. Nous nous engageons néanmoins à dialoguer activement avec les talents concernant leurs préférences horaires afin de concilier au mieux leurs besoins avec les missions disponibles et les exigences des clients.

Afin de gérer au mieux les attentes en matière d'horaires de travail, nos contrats avec les talents – qu'il s'agisse de contrats à horaires flexibles ou à horaires fixes – seront clairs à ce sujet, et toujours conformes à la législation applicable.

rémunération

La rémunération des salariés et des candidats placés/délégés doit être conforme aux normes internationales et à la législation nationale sur le travail et notamment celles relatives à la non-discrimination et à l'égalité salariale. 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 et plaçons pour un salaire décent.

Notre ambition est que tous nos employés et talents aient accès à des emplois justes et décents, offrant un salaire vital. Il s'agit du niveau de rémunération nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles, compte tenu du contexte national et calculé pour le travail effectué pendant les heures normales. Ce calcul est effectué et la rémunération est fixée conformément aux principes de l'OIT en matière d'estimation et de fixation du salaire vital.¹

contrats et garantie du respect des normes d'emploi locales applicables

Randstad s'engage à respecter toutes les autres normes d'emploi qui n'ont pas encore été identifiées dans les paragraphes ci-dessus, au moins conformément aux exigences législatives locales.

Nous fournissons en temps opportun des informations claires et complètes sur les conditions d'emploi, notamment la durée du contrat, les horaires de travail, la rémunération, la flexibilité attendue et les modalités de licenciement/préavis.

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.

¹ Pour plus d'informations sur les conclusions adoptées par le Conseil d'administration de l'OIT concernant le salaire vital, y compris les efforts déployés pour opérationnaliser ce concept, veuillez consulter le rapport suivant du Conseil d'administration de l'OIT (2024) : [Rapport de la réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire minimum vital](#)

En outre, 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

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, d'opportunités de carrière 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 fondamentale de « promouvoir les intérêts de chacun. » Que ce soit en notre nom propre 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.

employabilité

Le développement continu des compétences est essentiel pour l'employabilité et la pérennité de toute main-d'œuvre. Nos programmes de formation sont conçus pour répondre aux besoins de nos employés, de nos talents et de nos clients en tenant compte du marché du travail. Nous avons pour ambition d'être présents à chaque étape du parcours professionnel.

Nos engagements comprennent la promotion de l'employabilité tout au long de la vie, l'amélioration de l'égalité numérique et le soutien à l'orientation et au développement de carrière. Nous visons à offrir des formations de qualité à tous les talents afin de les aider à trouver des emplois stables et valorisants. Ces points sont détaillés dans notre Déclaration d'engagement : formation, montée en compétence et reconversion des talents.

3.2 droits de l'homme et conditions de travail équitables : santé et sécurité au travail

protection de la santé et de la sécurité

Nous nous engageons à fournir et à maintenir un environnement de travail sain et sécuritaire, et à promouvoir la santé mentale et le bien-être au travail. Tous nos employés, talents et autres personnes sous notre contrôle ou travaillant dans nos bureaux sont tenus de respecter toutes les exigences légales et réglementaires applicables, ainsi que nos politiques et procédures internes.

Notre objectif principal est zéro décès et une réduction continue des accidents du travail. Bien que les responsabilités et obligations légales envers les différentes parties prenantes puissent varier d'un pays à l'autre, les emplois dangereux sont inacceptables. Nous mettons en œuvre toutes les mesures raisonnables pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et pour protéger nos employés et candidats (placés et demandeurs d'emploi), nos clients, nos fournisseurs et nos visiteurs contre les risques professionnels prévisibles. Conformément à notre [Politique mondiale en matière de santé et de sécurité](#), nous nous engageons à respecter toutes les exigences légales et normes locales applicables. Dans la mesure du possible, nous collaborons activement avec nos partenaires afin de garantir et d'améliorer en permanence la santé et la sécurité au travail. Lorsque cela est pertinent pour leur contenu et lieu de travail, nous veillons à ce que nos employés et nos talents reçoivent les informations et/ou la formation nécessaires en matière de santé et de sécurité avant ou au début de leur mission. Notre principe directeur est que toutes nos décisions sont prises dans le but de protéger la sécurité intrinsèque de nos employés et des talents. Cela inclut le développement et la maintenance de nos systèmes et procédures, la mise à disposition des ressources nécessaires et l'amélioration continue de nos pratiques commerciales.

3.3 droits de l'homme et conditions de travail équitables : autres droits liés au travail

équité, diversité et inclusion

L'équité est au cœur de notre entreprise et se traduit par une profonde valorisation de la diversité, tant des personnes que des idées. Nous célébrons la richesse des différentes cultures, perspectives et expériences internationales, conscients qu'elles abolissent les barrières et favorisent la création d'équipes performantes et complètes. Notre culture d'inclusion garantit que chaque personne se sente valorisée, respectée et en mesure de contribuer pleinement. En reconnaissant et en valorisant les forces individuelles de chacun, nous libérons leur plein potentiel et créons les conditions propices à leurs plus grandes réussites pour notre entreprise, nos clients et la société.

L'inclusion est bien plus qu'une simple déclaration : c'est un moteur essentiel de notre innovation et de notre réussite. Elle favorise un environnement où chacun se sent pleinement intégré. Notre engagement se traduit par un soutien actif et visible à toutes les communautés, notamment les personnes LGBTQ+, les personnes en situation de handicap, les professionnels de toutes générations, ainsi que les personnes issues de la diversité ethnique et de genre. Nous sommes convaincus qu'une véritable inclusion requiert une approche globale, garantissant l'égalité des chances et créant les conditions propices à l'excellence et à la croissance.

Les détails de notre approche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sont disponibles dans notre [politique d'équité, de diversité et d'inclusion](#).

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

Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances en matière d'emploi et interdisons toute discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte². Toutes les décisions relatives aux employés et aux talents, ainsi que toutes les conditions d'emploi, sont prises sans discrimination. Cela inclut, notamment, le recrutement, l'embauche, l'affectation des postes, les mutations, les promotions, la rémunération, les avantages sociaux, les licenciements (ou les cessations d'emploi), les réintégrations après licenciement, et l'accès à la formation. Cette interdiction de discrimination est fondée sur : l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, la couleur, la religion, l'origine, l'âge, le sexe, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, le handicap, le statut d'ancien combattant, le service dans les forces armées, la citoyenneté, les informations génétiques ou tout autre statut protégé par la législation fédérale, étatique ou locale applicable.

Nous nous engageons à garantir l'égalité des chances en matière d'emploi et interdisons toute discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Toutes les décisions relatives aux employés et aux talents, ainsi que toutes les conditions d'emploi, sont prises sans discrimination. Cela inclut, notamment, le recrutement, l'embauche, l'affectation des postes, les mutations, les promotions, la rémunération, les avantages sociaux, les licenciements (ou les cessations d'emploi), les réintégrations après licenciement, et l'accès à la formation. Cette interdiction de discrimination s'applique et est fondée sur : la race, la couleur, la religion, l'ascendance, l'origine, l'âge, le sexe, l'état de grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, le handicap, le statut d'ancien combattant, le service dans les forces armées, la citoyenneté, les informations génétiques ou tout autre statut protégé par la législation fédérale, étatique ou locale applicable.

Nous croyons fermement que chaque individu a le droit d'être traité avec équité et respect. Nous encourageons activement de bonnes relations professionnelles, tant en interne qu'en externe, et nous sommes conscients que notre succès est directement lié à la diversité des parcours, des compétences et des expériences de nos collaborateurs et talents. Ceci vaut également pour nos relations avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

Cela comprend la garantie que nos clients évitent toute discrimination à l'égard de nos talents, qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi, de travailleurs en mission ou de collaborateurs de Randstad, et cela permet à nos propres employés de cesser toute relation commerciale avec un client en cas de

² **Discrimination indirecte** : Il s'agit d'une politique ou d'une pratique qui semble neutre ou identique pour tous, mais qui, dans les faits, a pour conséquence qu'une personne ou un groupe en particulier soit lésé ou exclu d'un avantage, et qui ne peut être objectivement justifiée.

pratiques discriminatoires.

Nous contestons toute offre d'emploi illégalement discriminatoire passée par un client et nous ne publions pas d'offres d'emploi discriminatoires : soit nous les rendons légales, soit nous refusons la demande.

Il n'est pas toujours évident qu'une demande soit discriminatoire envers un groupe particulier. Par exemple, les exigences de maîtrise d'une langue doivent correspondre au niveau de compétence réellement requis pour le poste visé et/ou être conformes à la législation locale. Il peut s'agir d'une exigence liée à la sécurité au travail ou à une mission de collaboration spécifique nécessitant une langue commune pour une efficacité optimale. Les ordres et demandes relatifs à la maîtrise ou aux caractéristiques linguistiques seront examinés avec soin afin de garantir qu'ils ne constituent pas une discrimination illégale ni ne ciblent spécifiquement un groupe en particulier.

Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard de toute discrimination avérée, qu'elle provienne de nos propres employés ou talents, ou d'un partenaire commercial. Toute discrimination avérée entraînera des mesures disciplinaires à l'encontre de nos employés ou talents, ou la rupture de la relation avec le partenaire commercial.

Nous attendons de nos employés qu'ils discutent de leurs doutes en interne avec leurs collègues et/ou leur responsable, et/ou qu'ils contactent le service juridique du groupe pour obtenir de l'aide.

respect au travail ; non au harcèlement, à l'intimidation et aux brimades

Nous attachons une grande importance au respect au travail et ne tolérons aucune forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, ni aucun comportement abusif. Tout harcèlement ou comportement abusif, quel qu'en soit le fondement, est interdit et ne sera pas toléré. Le harcèlement ou les comportements abusifs à l'encontre d'une personne ou d'un groupe, fondés sur un ou plusieurs motifs prohibés, peuvent également constituer une discrimination.

Le harcèlement au travail désigne tout comportement non désiré et/ou illégal, y compris tout acte ou commentaire, qui est physiquement ou psychologiquement abusif, vexatoire, dégradant, humiliant ou gênant pour autrui, et qui est connu, ou devrait raisonnablement être connu, comme étant indésirable.

Un comportement abusif est défini comme un comportement intentionnel grave et persistant, sans lien avec les intérêts commerciaux légitimes de Randstad ou de ses partenaires commerciaux, qu'une personne raisonnable jugerait hostile, offensant ou dégradant.

Le harcèlement et les comportements abusifs peuvent prendre de nombreuses formes, notamment, mais sans s'y limiter : un langage injurieux, des remarques désobligeantes, des insultes, des moqueries, des surnoms ; crier, jurer, ostraciser, formuler des critiques gratuites, faire des gestes menaçants, fixer du regard ou créer/partager des représentations offensantes d'autrui ; des violences physiques telles que pousser, frapper, faire trébucher ou entraver délibérément le passage d'autrui ; saboter ou nuire au rendement ou à l'espace de travail d'une personne ; utiliser les médias sociaux, le courrier électronique, la messagerie instantanée, les SMS ou tout autre type de technologie numérique pour tourmenter, menacer, harceler, embarrasser ou cibler autrui.

Le harcèlement sexuel désigne tout comportement sexuel non désiré et offensant. Les avances sexuelles non désirées, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique fondé sur le sexe ou à caractère sexuel constituent du harcèlement sexuel lorsque le fait de se soumettre à un tel comportement est une condition d'emploi, ou si ce comportement nuit de manière déraisonnable au travail ou à la performance d'une personne, ou encore s'il crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Nous encourageons le signalement rapide de tout cas de harcèlement ou de comportement abusif afin que des mesures correctives appropriées puissent être prises. Tout comportement contraire à nos politiques ou à nos principes commerciaux peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

confidentialité, protection des données et IA

Nous respectons le droit à la vie privée de nos employés et de nos talents, ainsi que de toutes les autres parties prenantes. Nous croyons que chaque individu mérite d'être traité avec dignité et respect, et que sa vie privée doit être protégée contre toute ingérence arbitraire.

Nous attendons de nos employés et partenaires commerciaux qu'ils traitent toutes les données personnelles de manière appropriée et licite, en respectant les droits et intérêts de chaque individu. À

cette fin, la [Politique de protection des données du groupe et documents connexes](#) définissent les normes minimales de conformité pour la collecte et le traitement des données personnelles et prévoient des garanties cohérentes pour leur traitement par Randstad.

Nous veillons à ce que les données personnelles que nous traitons soient collectées et traitées de manière loyale et licite, et utilisées conformément à la finalité pour laquelle elles ont été collectées. Nous prenons toutes les mesures nécessaires pour garantir l'exactitude, la sécurité et la confidentialité des données personnelles stockées, et nous ne les conservons pas plus longtemps que nécessaire à la réalisation de leur finalité. Une attention particulière est portée au transfert de données personnelles à des tiers, y compris nos clients, afin de garantir un niveau de protection adéquat de ces données.

Randstad s'engage à utiliser l'IA de manière éthique et responsable. Nous veillons à son application avec prudence afin qu'elle serve au mieux les intérêts de nos parties prenantes et atténue les risques potentiels liés à cette technologie, notamment en matière de biais et de discrimination. Notre utilisation de l'IA fait partie intégrante de notre démarche.

Notre objectif est de rendre les interactions avec les clients et les talents plus personnelles, pertinentes et significatives. Nous veillons à ce que les décisions critiques – c'est-à-dire celles qui ont des conséquences juridiques pour les personnes ou qui les affectent de manière significative – fassent toujours l'objet d'une supervision humaine. Nous nous assurons que les systèmes d'IA que nous utilisons traitent les individus équitablement et respectent les principes de non-discrimination, de diversité et d'inclusion, conformément aux lois applicables. Notre approche de l'IA est décrite plus en détail dans les [principes d'IA](#) de Randstad et est détaillée dans les politiques et procédures internes.

Dans nos déclarations de confidentialité, nous informons toutes les personnes concernées des modalités de traitement de leurs données personnelles.

non à l'esclavagisme moderne

Nous appliquons une politique 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 ni proposée, et nous ne participons en aucun cas dans le trafic d'êtres humains. Les sociétés du groupe Randstad s'engagent à ne jamais, directement ou indirectement, recruter, transporter, transférer, héberger ou accueillir des personnes par la force, la fraude ou la tromperie, dans le but de les exploiter à des fins lucratives. Nos processus de gestion des talents garantissent que nos employés sont attentifs aux signes d'exploitation, afin que nous puissions prendre les mesures nécessaires rapidement et efficacement, le cas échéant. Randstad a adopté et continue de développer une approche proactive pour prévenir, gérer et remédier aux risques d'esclavage moderne sur ses lieux de travail.

Le travail doit être volontaire et les candidats placés ou délégués ainsi que les employés de Randstad sont libres de quitter leur poste ou de résilier leur contrat de travail moyennant un préavis raisonnable, sous réserve du respect des lois locales. Les sociétés Randstad ne facturent jamais, directement ou indirectement (par exemple, par l'intermédiaire de sous-traitants), de frais ou de dépenses liés à l'inscription ou au recrutement des candidats, des candidats placés/délégués ou des employés de Randstad, que ce soit pour une mission temporaire ou un poste permanent. Le versement d'un acompte n'est jamais exigé et nul ne peut être privé de ses papiers d'identité, diplômes ou certificats de formation lors de la prise de fonction ou de la cessation d'une mission pour Randstad ou ses clients.

non au travail des enfants

Nous ne pratiquons pas le travail des enfants³. Nous nous engageons à respecter, directement ou indirectement, les exigences légales en matière d'âge dans tous les pays où nous opérons. Nous agissons conformément aux exigences d'âge minimum sur nos activités. Lorsque nous collaborons avec nos clients, nous vérifions systématiquement l'âge de nos collaborateurs avant toute mission. Nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux concernés sont tenus de respecter notre code de déontologie avant toute contractualisation afin de garantir, dans la mesure du possible, que nous ne participons pas indirectement au travail des enfants.

³ Le terme « travail des enfants » désigne souvent 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 dangereux et nuisible pour les enfants sur les plans mental, physique, social ou moral, et qui entrave leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à la quitter prématurément ou en les contraignant à concilier études et travail excessivement long et pénible.

respect des communautés locales

Nous nous engageons à être une entreprise citoyenne responsable et nos sociétés sont encouragées à contribuer, directement ou indirectement, au bien-être général des communautés au sein desquelles nous opérons, tout en minimisant les perturbations. Randstad s'efforce de recruter du personnel local qualifié lorsque cela est commercialement possible. Nous menons des initiatives communautaires en accord avec notre [politique de citoyenneté et de philanthropie](#).

3.4 différences avec la législation 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 prévoit des définitions et des descriptions différentes de celles utilisées dans la présente politique, celles-ci peuvent être incluses dans la version locale de cette politique.

Lorsque la législation locale nous empêche d'appliquer certains aspects de la présente politique relative aux droits de l'homme, nous nous conformerons à ces lois locales tout en nous efforçant de respecter les droits de l'homme et des conditions de travail équitables.

Les initiatives locales susceptibles d'entraîner une discrimination « positive » ou « inversée » doivent être soigneusement vérifiées afin de garantir leur conformité avec la législation locale applicable.

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

Les droits humains font partie intégrante de nos valeurs fondamentales et de nos processus opérationnels. Ils sont systématiquement pris en compte lors de l'élaboration de notre stratégie et respectés dans nos activités quotidiennes, en fonction de notre implication, 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 (gravité et probabilité).

Les procédures de diligence raisonnable de Randstad visent à identifier et à évaluer les impacts négatifs, réels et potentiels, sur les droits humains. Ces évaluations sont intégrées à l'analyse des processus, notamment au suivi de l'efficacité des mécanismes de contrôle. Enfin, nous communiquons sur la manière dont nous gérons les impacts identifiés.

Notre cadre global de gestion des risques et des contrôles (qui comprend l'exemplarité de la direction, la gestion de la performance, les concepts et les meilleures pratiques, les activités de gestion des risques et des contrôles, ainsi que les revues et les audits) garantit que Randstad respecte les principes relatifs aux droits humains dans le monde entier. Ce cadre établit un équilibre entre les mesures comportementales, préventives, de détection et de suivi qui assurent le respect des droits humains.

Les sociétés opérationnelles et les départements Holding évaluent périodiquement (au moins une fois par an) les composantes du dispositif de gestion des risques et de contrôle. Par ailleurs, des audits internes sont réalisés afin d'évaluer et de compléter ces auto-évaluations. Les résultats de l'ensemble de 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, 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. Nous pouvons décider de réaliser un audit du 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 réclamation et de signalement.

5.1 en cas de doute ou de questions

La confiance et la "promotion des intérêts de chacun" font partie de nos valeurs fondamentales. Toute personne ayant des questions ou des doutes quant à une éventuelle conformité d'une situation avec cette politique est invitée à nous contacter.

Nos employés peuvent s'adresser à leur responsable, à un représentant des Ressources Humaines, au service juridique de Randstad, au responsable d'intégrité local ou à des personnes de confiance identifiées.

Les candidats permanents peuvent s'adresser à un interlocuteur du groupe Randstad, leur responsable ou toute autre personne désignée localement (par exemple, un référent).

Les candidats des entreprises utilisatrices, clients et fournisseurs peuvent s'adresser à leur interlocuteur habituel au sein du groupe Randstad.

Vous trouverez des informations complémentaires sur les sites : randstad.com et [Randstad local sites web](#). Le directeur mondial de la conformité et d'intégrité de Randstad peut être contacté via cette adresse e-mail complianceofficer@randstad.com.

5.2 signaler les infractions (présumées)

Tout employé, candidat (qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi ou de travailleurs en poste), partenaire commercial ou autre partie prenante qui soupçonne raisonnablement ou a constaté une violation de cette politique est tenu de faire part de ses préoccupations conformément au dispositif d'alertes professionnelles du groupe Randstad en suivant la [procédure de signalement des conduites inappropriées](#).

Il est préférable d'effectuer ces signalements selon les modalités décrites au point 5.1 ci-dessus, directement auprès du management local ou via les canaux habituels. Toutefois, si pour une raison quelconque cette démarche semble inefficace ou inappropriée, ou si les personnes concernées craignent des représailles, il est possible de recourir à la Ligne d'Intégrité du groupe Randstad.

La Ligne d'intégrité comprend une page web sécurisée et une ligne téléphonique d'assistance, disponibles 24 h/24 et 7 j/7, et gérées par un prestataire externe indépendant. Les signalements peuvent toujours être effectués dans la langue locale. La Ligne d'intégrité permet la communication entre le plaignant et Randstad, même lorsque le plaignant souhaite rester anonyme.

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.

En cas de faute avérée, la direction prendra des mesures correctives rapides et appropriées.

Consultez notre [procédure de signalement des conduites inappropriées](#) sur grouperandstad.fr/alertes-pro pour plus de détails.

Annexe 1 - principes applicables, lignes directrices, déclarations et conventions

Pacte mondial des Nations Unies : <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Convention 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées :
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326:NON

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail :
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Les huit conventions fondamentales de l'OIT :

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

<https://www.ilo.org/international-labour-standards/conventions-protocols-and-recommendations>

Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme :
https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'homme, Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants :
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Guide sectoriel des agences d'emploi et de recrutement sur la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme :
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31>

Code de conduite de la Confédération mondiale de l'emploi :
https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf

Mémoire d'entente entre les membres corporatifs de WEC et UNI Global Union :
<https://www.wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>

contrôle des documents

titre de la politique d'entreprise politique en matière de droits de l'homme et de conditions de travail équitables - version traduite de l'anglais.

propriétaire	Conseil d'administration
auteur	juridique mondiale, RH mondiales, développement durable mondial
date de création de la v.1	Mai 2019
niveau de confidentialité	C1 - public
description	Les principes directeurs de Randstad en matière de droits humains et de conditions de travail équitables s'appliquent à Randstad et à toutes ses parties prenantes, y compris ses propres employés, talents, gestionnaires et partenaires commerciaux.

numéro de version	modifié par	modifications apportées	date de modification	statut
v.1.0	juridique mondiale, RH, développement durable	création de politiques	27/05/2019	inactif
v.2.0	Juridique mondial, RH, développement durable	ajout de l'esclavage moderne et d'exemples à la version interne	22/06/2021	inactif
v.3.0	Juridique mondial, RH, développement durable	ajout de conditions de travail équitables, restructuration, nouvelle charte graphique	31/01/2025	actif