

randstad group policy

human rights.



human rights policy.

Cette Randstad Group Policy est la traduction locale du politique relative aux droits de l'Homme 2021 de Randstad Global.

1. objet

Conformément à nos valeurs fondamentales et à notre stratégie Human Forward, Randstad est convaincu que chacun a le droit d'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 de notre responsabilité dans le respect des droits de l'Homme. Nous nous efforçons d'empêcher ou de limiter au maximum les violations des droits de l'Homme qui découlent de nos activités et services ou qui y sont liées, et, le cas échéant, de remédier à ces violations dès qu'elles se produisent.

Randstad est signataire du Pacte mondial des Nations Unies et, dès lors, respecte et soutient tous les principes que ce Pacte énonce, en particulier, ceux relatifs aux droits de l'Homme et au travail. Randstad adhère également au cadre de référence " Protéger, Respecter et Réparer ", y compris 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, notre responsabilité sociale d'entreprise en matière 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 en annexe pour le texte de cette Déclaration et d'autres documents de référence).

Les principes et droits énoncés par l'OIT relatifs au travail, qui font partie de nos valeurs fondamentales et qui sont inscrits dans nos principes commerciaux, 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 l'élimination de la discrimination à l'embauche et au travail.

Dans cette Politique relative aux droits de l'Homme, nous énonçons les principes directeurs en la matière que Randstad, l'ensemble de nos collaborateurs, dirigeants et responsables (ci-après : les collaborateurs) et tous les talents faisant appel à l'expertise de Randstad, doivent respecter, ainsi que les attentes que nous avons à l'égard de nos intervenants extérieurs.

Cette Politique est conforme au Code de Déontologie de Randstad, en particulier les points suivants:

1. Nous connaissons les principes internationaux en matière de droits de l'Homme, les politiques et les procédures internes de Randstad, ainsi que les lois qui régissent notre activité et nous nous y conformons.
8. Nous traitons autrui de façon équitable, agissons avec soin et de manière bien considérée et respectons les droits de l'Homme. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation ou de harcèlement.
9. Nous respectons le droit relatif à la vie privée, nous nous assurons que les informations confidentielles le restent et ne faisons aucun usage abusif des informations confidentielles détenues par d'autres parties.
11. Nous attachons de l'importance à la diversité et à l'intégration. Nous nous investissons dans l'égalité des chances et nous ne faisons aucune discrimination fondée sur l'âge, la couleur, le handicap, l'identité de genre, l'état civil, la nationalité, la race, l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'appartenance culturelle, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques non pertinentes ou illégales.
14. Nous considérons la santé et la sécurité dans notre entreprise comme une priorité absolue, que ce soit celles de nos propres collaborateurs ou de nos candidats (intérimaires).

2. ce que nous faisons et ce que nous attendons de nos intervenants extérieurs de nos collaborateurs

Les personnes sont au cœur de notre activité. Notre but ultime est de toucher la vie professionnelle de 500 millions de personnes d'ici 2030. Nous attendons donc de tous les collaborateurs de Randstad qu'ils comprennent l'importance de notre devoir de respect des droits de l'Homme à l'égard et qu'ils promeuvent cet intérêt auprès de toutes les parties prenantes, tant au sein de Randstad Group que dans toute relation commerciale extérieure. Cela inclut les collègues, les candidats, les demandeurs d'emploi, les clients, les fournisseurs et tout autre intervenant avec lequel les collaborateurs 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. Les personnes qui appartiennent à ce groupe plus vulnérable peuvent varier d'un pays et/ou d'une région à l'autre et peuvent inclure des femmes, enfants, des personnes handicapées, des travailleurs migrants, des membres de la communauté LGBTI+, des populations autochtones, les minorités raciales et ethniques et les chômeurs de longue durée.

2.1 collaborateurs, candidats et demandeurs d'emploi

Les collaborateurs de Randstad sont encouragés à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que Randstad ne soit impliqué dans ou ne contribue à des violations des droits de l'Homme dans le cadre de ses activités, de ses services ou des relations avec les collaborateurs, les candidats, les demandeurs d'emploi, les cocontractants, les travailleurs indépendants et tout autre partenaire commercial. Randstad fait tout ce qui est en son pouvoir pour les protéger contre les violations de leurs droits de l'Homme et attend d'eux qu'ils fassent, à leur tour, tout ce qui est en leur pouvoir pour respecter les règles établies en la matière.

Chaque nouveau collaborateur est informé de cette politique dans le cadre de sa formation d'accueil et chaque collaborateur est tenu de suivre des formations de rappel en vue de sa mise en conformité. Ces formations abordent, entre autre, les principes relatifs aux droits de l'Homme dans la mesure où c'est pertinent dans la fonction du collaborateur.

2.2 management

La direction, y compris nos dirigeants et responsables, assument une plus grande responsabilité que les collaborateurs, les candidats et les demandeurs d'emploi. Ils s'engagent à toujours agir en accord avec les valeurs fondamentales de Randstad et à veiller au respect de cette politique. Cela signifie également qu'ils doivent soutenir les membres de leurs équipes dans leurs efforts pour promouvoir ces valeurs, en leurs expliquant ces valeurs. Enfin, ils doivent veiller à ce que tous les membres de leur équipe se conforment aux principes dans leur domaine d'activité; par le biais d'une communication active.

2.3 clients et fournisseurs

Lorsque nous collaborons avec nos clients, nous attendons d'eux qu'ils se conforment à tous les principes relatifs aux droits de l'Homme, en particulier ceux qui concernent nos demandeurs d'emploi, candidats ou collaborateurs. Nous recueillons toujours toutes les informations relatives aux questions ou situations qui sont susceptibles d'affecter les conditions de travail de nos candidats et demandeurs d'emploi et nous participons activement aux discussions sur toute problématique potentielle liée aux droits de l'Homme, toute violation ou soupçon de violation des droits de l'Homme.

Lorsque nous collaborons avec nos fournisseurs (y compris leurs agents, contractants, leurs propres fournisseurs et sous-traitants), conformément aux dispositions de notre 'Global Supplier Code', nous attendons d'eux qu'ils se conforment à tous les principes relatifs aux droits de l'Homme. Randstad se réserve la possibilité d'auditer ses partenaires commerciaux et, lorsque Randstad détecte une violation, il sera discuté de la manière dont les parties peuvent mieux respecter les principes à l'avenir, afin que les risques soient réduits et que les conséquences puissent être prises en charge immédiatement. Toutefois, si Randstad continue à détecter des violations, le contrat avec fournisseur sera résilié.

3. Principes directeurs de Randstad

Compte tenu de la nature de nos activités, le non-respect de certains droits de l'Homme peuvent avoir un impact négatif plus important sur les activités de Randstad et ses relations avec ses partenaires commerciaux. Avec nos partenaires internes et externes, nous avons identifié un certain nombre de points d'attention qui requièrent une attention particulière. Ces points d'attention sont décrits ci-dessous:

3.1 Nos principes

diversité et insertion

Nous attachons une grande importance à la **diversité** des personnes et des idées et nous sommes conscients des différences culturelles. En rassemblant des idées, des cultures et des perspectives différentes, nous brisons les barrières subconscientes et aidons à créer des équipes de collaborateurs plus performantes dans lesquelles chaque membre se complète. L'idée d'inclusion s'inscrit parfaitement dans notre culture d'entreprise, au sein de laquelle nous voulons que chaque individu se sente valorisé, respecté et soutenu. Nous voulons et avons la capacité de reconnaître, comprendre, respecter et utiliser pleinement les compétences de chaque collaborateur, afin que chacun puisse atteindre son meilleur potentiel. En d'autres termes, l'inclusion est l'une des conditions préalables à l'innovation et à la réussite car elle crée les conditions propices à des performances optimales. En pratique, cela se traduit par un soutien actif et concret apporté à certains groupes et sujets spécifiques, tels que la communauté LGBTI+, les jeunes demandeurs d'emploi, l'égalité des sexes, etc.

Les détails de notre approche de la diversité et de l'inclusion peuvent être retrouvés dans [la Randstad Group Diversity and Inclusion Policy](#).

Chez Randstad, nous sommes idéalement positionnés pour promouvoir la diversité en tant que vecteur de nouvelles opportunités professionnelles et de stimulateur du développement économique à l'échelle mondiale.

non-discrimination et égalité des chances

Une action ou une pratique est **discriminatoire** si elle désavantage injustement, directement ou indirectement¹, des personnes sur la base de caractéristiques non pertinentes pour la situation (p. ex. l'âge, la couleur de peau, le handicap, l'identité sexuelle, l'état matrimonial, la nationalité, la race, l'origine ethnique, la religion, la culture, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique non pertinente ou illégale).

Notre veillons à ce que tout le monde chez Randstad (y compris les collaborateurs et le talent) soit traité équitablement et avec dignité, et à ce qu'il n'y ait pas de discrimination fondée sur des caractéristiques qui ne sont pas pertinentes pour la situation. Ce principe s'applique également à toutes nos relations avec les clients et fournisseurs.

Nous voulons offrir à chacun des chances égales, à tous les stades de sa carrière, le recrutement, l'embauche et la fin de contrat, les possibilités d'évolution, de développement de compétences et de promotion, l'éligibilité aux programmes de formation, la détermination des salaires et des avantages sociaux. Ce faisant, nous veillons également à ce que nos clients ne fassent pas de discrimination à l'égard de nos demandeurs d'emploi, candidats ou collaborateurs et nous donnons à nos collaborateurs le droit de cesser de travailler avec un client s'il se rend coupable de pratiques discriminatoires. Nous nous opposons à tout client qui tenterait de nous transmettre une fiche de poste discriminatoire et nous ne publierons pas nous-même une telle offre d'emploi discriminatoire: soit nous nous assurons que la demande émanant d'un client est légale, soit nous refusons la demande.

Il n'est pas toujours évident de déterminer si une offre d'emploi est discriminatoire à l'égard d'un groupe de personnes particulier. Pensons, par exemple, à un client qui est autorisé à tenir compte de l'accent d'un candidat, mais uniquement si l'accent affecte considérablement la capacité du candidat à réaliser les tâches spécifiques. Un employeur peut exiger d'un candidat qu'il maîtrise la langue locale, mais uniquement pour le niveau strictement nécessaire pour le poste proposé. Une bonne maîtrise de la langue peut être nécessaire pour la sécurité sur le lieu de travail ou pour une tâche de coopération spécifique, mais elle doit toujours être évaluée au cas par cas pour éviter tout risque de discrimination indirecte.

En cas de doute, nous attendons de nos collaborateurs qu'ils en discutent en interne avec leurs collègues et/ou à leurs managers, et/ou qu'ils prennent contact avec le service juridique de Randstad pour obtenir des conseils.

non au harcèlement, à l'intimidation et aux brimades

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

Nous attachons une grande importance à un environnement de travail respectueux et ne tolérons aucune forme d'intimidation, de harcèlement ou de brimades et en particulier le harcèlement sexuel. Parmi les exemples de comportements indésirables, on peut citer la violence physique ou verbale et la coercition, la violence, les blagues ou insultantes offensantes ou sexuellement explicites, l'affichage et la distribution de tout matériel ou contenu offensant ou sexuellement explicite, les avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles non désirées, l'utilisation abusive d'informations à caractère personnel, la création d'un environnement de travail hostile ou

¹ La **discrimination indirecte** est une politique ou une pratique qui semble neutre ou identique pour tous mais qui, lorsqu'elle est appliquée, a pour effet de nuire à une personne ou à un groupe de personnes ou de le ou les exclure(nt) d'un avantage, sans que cette politique ou pratique ne puisse être objectivement justifiée.

intimidant, le fait d'isoler ou de contrecarrer un collègue, la diffusion de rumeurs fausses ou humiliantes.

Un environnement de travail intimidant, hostile ou dégradant nuit à la productivité des collaborateurs et à un impact négatif sur les conditions de travail des individus. Nous nous opposons à tout client ou fournisseur qui se livrerait à de telles pratiques.

vie privée et protection des données personnelles

Nous respectons le droit à la **vie privée** de nos partenaires commerciaux. Nul ne sera l'objet d'une immixtion arbitraire dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur ou à sa réputation. Nous attendons de nos collaborateurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils traitent toutes les données personnelles de manière adéquate et légale, dans le respect des droits et intérêts de chacun. A cet effet, [la Data Protection Policy van Randstad Group](#) définit les normes minimales de conformité à respecter lors de la collecte et du traitement des données personnelles et fournit des garanties appropriées pour protéger les données personnelles que Randstad collecte.

Nous veillons à ce que les données personnelles que nous avons reçues soient collectées et traitées de manière équitable et légale et qu'elles soient utilisées conformément aux finalités pour lesquelles 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 des finalités pour lesquelles elles ont été recueillies. Nous veillons, tout particulièrement, lors de la transmission de données personnelles à des tiers, y compris à nos clients, à ce que ces données soient protégées de façon adéquate. Par le biais d'une déclaration de confidentialité, 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 assurer un **environnement de travail sain et sécuritaire** et à promouvoir la santé mentale et le bien-être au travail. Nous prenons toutes les mesures raisonnablement possibles pour prévenir les blessures et les maladies et pour protéger nos candidats, nos collaborateurs, ainsi que les demandeurs d'emploi, clients, fournisseurs et visiteurs, des risques prévisibles sur le lieu de travail. Conformément à notre [Global Health & Safety Policy](#), nous nous efforçons de respecter les exigences légales et normes locales en vigueur en la matière. Chaque décision que nous prenons est basée sur le principe directeur que la sécurité inhérente à nos candidats et nos collaborateurs doit être garantie. Cela implique le développement et la mise à jour en permanence de nos systèmes et procédures, la fourniture des ressources nécessaires et la recherche continue de moyens d'amélioration de nos pratiques.

non esclavage moderne

Nous avons une approche de tolérance zéro à l'égard de l'esclavage moderne : aucune forme de travail forcé, tel que l'esclavage, le travail obligatoire ou le travail forcé des prisonniers ne peut être utilisée ou offerte, nous ne nous engageons pas dans la traite des êtres humains. Les entreprises de Randstad ne doivent jamais - directement ou indirectement - s'engager dans le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou la réception de personnes par la force, la fraude ou la tromperie, dans le but de les exploiter à des fins lucratives.

Tout travail doit toujours être effectué sur une base volontaire et les candidats et les collaborateurs sont toujours libres de quitter leur travail ou de mettre fin à leur emploi sous réserve d'un préavis raisonnable et du respect des obligations légales locales. Les entreprises de 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 employés, qu'il s'agisse d'une mission de travail temporaire ou d'un poste permanent. Le dépôt d'une caution n'est jamais exigé et personne ne sera privé de ses papiers d'identité, de diplômes ou certificats de formation au moment de commencer ou de terminer sa mission pour Randstad ou l'un de ses clients.

non au travail des enfants

Nous ne pratiquons pas le travail des enfants², ni directement ni indirectement, et nous respectons systématiquement les exigences légales en termes d'âge minimum dans tous les pays où nous sommes établis.

liberté d'association

Nous respectons le droit de chaque collaborateur de fonder ou d'adhérer à un syndicat ou à tout organisme de la sorte, d'en devenir membre et d'être représenté par eux. Aucun recrutement ne sera soumis à la condition préalable de ne pas pouvoir adhérer à un tel organisme ou de devoir mettre fin à son adhésion.

En outre, Randstad encourage ses collaborateurs à contribuer activement à leur environnement de travail en soutenant un réseau de comités d'entreprise nationaux et en encourageant le dialogue avec les représentants syndicaux.

Nous ne mettons pas de candidats à la disposition d'un client si l'objectif n'est que de remplacer un employé qui est légalement en grève chez le client.

négociation collective

Randstad est depuis longtemps défenseur des solutions flexibles en matière de personnel, dans le cadre desquelles les droits de chaque collaborateur, en termes de rémunération, de sécurité sociale et d'opportunités de croissance et de développement, sont adéquatement protégés.

Randstad s'efforce toujours d'avoir un dialogue constructif et de consulter en toute bonne foi les syndicats ou d'autres organisations représentatives légales et pertinentes. Nous investissons dans le dialogue social et concluons des conventions collectives de travail chaque fois que cela est possible et nécessaire. Cela est étroitement lié à notre valeur fondamentale de "promotion simultanée des intérêts de chacun". Nous demandons toujours l'adoption de règles et de réglementations raisonnables, claires, justes et équitables sur les marchés où nous sommes présents; que ce soit par nos propres moyens et/ou par l'intermédiaire d'organisations sectorielles reconnues.

des horaires de travail justes

Le nombre d'heures de travail ne doit jamais dépasser le nombre d'heures maximum fixé par la législation locale, les conventions collectives applicables et les normes de l'OIT. Cela signifie, entre autres, que nos collaborateurs et nos candidats ont suffisamment de temps pour se reposer et se détendre.

rémunération

La rémunération des collaborateurs et des candidats est conforme aux normes internationales et aux lois et règlements nationaux sur le travail, y compris de non-discrimination. Un salaire ne peut donc jamais être inférieur au salaire minimum national et/ou à l'indemnité minimale prévue par une convention de travail collective et ILO normes, lorsqu'ils existent. Si un tel minimum n'est pas prévu, nous adoptons une approche de conformité juridique générale.

employabilité

Les compétences doivent être développées davantage pour garantir l'employabilité à long terme d'un collaborateur. Nos programmes de formation sont toujours adaptés aux besoins des candidats et des clients au sein de marchés du travail spécifiques. Nous voulons être présent à chaque étape

² Le 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 nuisible 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 lourd.

de la carrière d'une personne et l'encourager à accroître son employabilité en lui offrant des possibilités de formation lorsque cela est approprié.

respect de l'environnement local

Nous nous efforçons d'être une entreprise citoyenne et encourageons nos services à contribuer directement ou indirectement au bien-être général de la communauté locale ils sont situés. Ce faisant, nous essayons de minimiser l'impact que les activités pourraient produire sur cette communauté. Randstad essaie toujours de recruter du personnel local qualifié. Nous organisons également diverses initiatives locales en accord avec notre [Corporate Citizenship and Philanthropy Policy](#).

3.2 différences avec la loi locale

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

4. diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme

Les droits de l'Homme font partie intégrante de nos valeurs fondamentales et de nos processus commerciaux. Nous les prenons toujours en compte lors de l'élaboration de notre stratégie et nous les respectons 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 l'Homme et de son impact éventuel (gravité et degré de probabilité).

Grâce à notre *Global Risk & Control framework* (qui comprend le « *tone at the top* », la gestion des performances, les concepts et bonnes pratiques, les activités de gestion du risque et de contrôle, ainsi que l'évaluation et les audits) nous veillons à ce que Randstad soit en mesure de promouvoir 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 qui garantissent le respect des droits de l'Homme.

Chaque entreprise et chaque service dans le monde entier évalue les différentes composantes du *Risk & Control framework* au moins une fois par semestre. En outre, des audits internes sont organisés pour évaluer et compléter ces auto-évaluations. Une fois que les résultats de toutes ces évaluations sont connus et qu'un plan d'amélioration a été élaboré, une consultation est organisée à l'échelle du Groupe entre le Conseil d'Administration et le Comité d'audit pour discuter des normes et de leur application.

Nous soutenons également nos clients et nos fournisseurs dans leurs efforts pour respecter les droits de l'Homme. Chaque fois qu'il y a un problème grave de droits de l'Homme, nous engageons une discussion avec nos clients et nos fournisseurs. En fonction de la criticité et de la législation applicable, Randstad peut inspecter les établissements de ses clients pour s'assurer qu'ils soient conformes aux normes en vigueur, y compris celles en matière de santé et de sécurité. Nous pouvons également contrôler nos fournisseurs. Si nous constatons une violation des normes, Randstad négociera un plan d'amélioration approprié. Toutefois, si Randstad continue à identifier des violations, le contrat sera résilié.

5. procédure de règlement des griefs

5.1 en cas de doute ou de questions

Nous considérons que la confiance et la promotion simultanée de tous les intérêts en présence font partie de nos valeurs fondamentales. Toute personne qui a des questions ou des doutes quant à une éventuelle violation de la présente politique doit nous contacter. Nos collaborateurs peuvent contacter leur manager, un représentant des Ressources humaines, le service juridique de Randstad, leur Intégrité Officer ou d'autres responsables locaux, comme des personnes de confiance identifiées.

Nos candidats doivent s'adresser à leur interlocuteur Randstad, à leur manager ou à toute autre responsable au niveau local (par exemple, une personne de confiance identifiée).

Les demandeurs d'emploi, les clients et les fournisseurs doivent s'adresser à leur interlocuteur Randstad.

Pour plus de détails sur la manière de contacter Randstad, voyez le site www.randstad.be. Pour plus de détails sur la manière de contacter Tempo-Team, voyez le site www.tempo-team.be.

5.2 comment signaler les violations (présumées)

Tout collaborateur, candidat ou autre partenaire qui a des motifs raisonnables de suspecter ou a été témoin d'une violation de cette politique est tenu de la signaler comme prévu dans la 'Randstad Group Misconduct Reporting Procedure'.

De préférence, ils devraient le signaler de la manière décrite au point 5.1 ci-dessus, et contacter directement la direction locale par l'intermédiaire des canaux établis. Toutefois, si pour quelque raison que ce soit, ils soupçonnent que cela s'avère inefficace ou inapproprié compte tenu de la situation, ou s'ils craignent des représailles, ils peuvent également signaler cette violation à la ligne d'Intégrité de Randstad Group. La ligne d'Intégrité est composée d'une page Web sécurisée dotée d'une ligne d'assistance téléphonique, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et gérée de manière indépendante par un fournisseur externe. La communication peut toujours avoir lieu dans votre propre langue. La ligne d'Intégrité garantit la communication entre la personne à l'origine du signalement et Randstad.

Les signalements effectués via cette ligne d'Intégrité sont transmis à l'Integrity Officer local compétent. Il veille à ce que tout signalement soit traité rapidement, équitablement, dans le respect de la loi et localement. Si le signalement est lié à la gestion locale, il sera suivi par le Central Integrity Officer et le Business Risk & Audit Function. Chaque signalement est traité de manière confidentielle et nous garantissons à toute personne qui effectue un signalement de bonne foi qu'il n'y aura pas de représailles contre elle. Bien que nous encourageons les personnes à l'origine du signalement à révéler leur identité (car la communication avec la personne à l'origine du signalement faciliter grandement toute enquête), les signalements peuvent également être effectués de manière anonyme par le biais de la ligne d'Intégrité.

Lorsqu'il peut être démontré qu'il y a eu un manquement grave, la direction prendra les mesures immédiates qui s'imposent.

Vous trouverez de plus amples informations et les données nécessaires en consultant notre Misconduct Reporting Procedure sur le site randstad.com.

annexe - principes pertinents, Lignes de conduite, Déclarations et Conventions

Pacte Mondial des Nations Unies : <https://www.globalcompact-france.org/p-28-les-10-principes>

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

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181

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

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--fr/index.htm>

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

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf

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

https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_fr.pdf

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) :

https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf

Code de conduite de la 'World Employment Confederation':

https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2017_WEC_Code-Conduct.pdf

'WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding' (*Memorandum van overeenstemming van de WEC Corporate Members & UNI Global Union*):

https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6

