

politique du groupe randstad

politique relative aux
droits de l'Homme.



politique relative aux droits de l'Homme.

Septembre 2021
Fonction: conseil exécutif
Numéro du document: HRP version2 22062021

1. objectif

Conformément à nos valeurs essentielles 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 du 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 soutient tous les principes que cette convention énonce, en particulier ceux relatifs aux droits de l'Homme et au travail. Randstad soutient 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 relatifs au travail énoncés par l'OIT, 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 au travail.

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

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

1. Nous connaissons et nous conformons aux principes internationaux des Droits de l'Homme, aux politiques et procédures internes de Randstad, et aux lois qui gouvernent notre activité.
8. Nous considérons les personnes de façon équitable, agissons avec soin et considération, et respectons les Droits de l'Homme. Nous ne tolérons aucunes formes d'intimidations et de harcèlements.
9. Nous respectons le droit à la vie privée, nous assurons que les informations confidentielles restent confidentielles et ne profitons pas des informations confidentielles détenues.
11. Nous valorisons la diversité et l'intégration. Nous sommes attachés à l'égalité des chances et nous ne faisons pas de discrimination fondée sur l'âge, la couleur, le handicap, l'identité sexuelle, l'identité de genre, le statut civil, la nationalité, la race, l'origine ethnique, la religion ou l'appartenance culturelle, les orientations sexuelles ou toutes autres caractéristiques illégales ou non pertinentes.
14. Nous considérons la santé et la sécurité en lien avec notre activité comme une priorité absolue, que ce soit celles de nos propres collaborateurs, celles de nos candidats ou celles des travailleurs placés chez nos clients.

2. ce que nous faisons et ce que nous attendons de nos intervenants extérieurs et 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. En travaillant pour Randstad, nous attendons de nos collaborateurs 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 commerciale extérieure. Cela inclut les collègues, les talents, 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. Ces populations sensibles peuvent varier d'un pays et/ou d'une région à l'autre et peuvent désigner les enfants, les personnes handicapées, les travailleurs migrants, les membres de la communauté LGBTI+, les populations autochtones, les minorités raciales et ethniques et les chômeurs de longue durée.

2.1 collaborateurs et talents

Les collaborateurs de Randstad sont encouragés à prendre toute mesure raisonnable 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 de ses relations avec les collaborateurs, les talents, les cocontractants, les travailleurs indépendants etc... Randstad les protège contre toute violation des droits de l'Homme et nous attendons d'eux qu'ils respectent également nos règles établies en la matière.

Tous les nouveaux collaborateurs sont informés de cette Politique dans le cadre de leur parcours d'intégration et l'ensemble du personnel doit suivre à la fois une formation obligatoire d'initiation à la conformité et une sensibilisation périodique, qui comprend un module sur les principes relatifs aux droits de l'Homme, pour les collaborateurs dont la fonction l'exige.

2.2 direction

La direction et en particulier nos dirigeants et responsables, ont des obligations spécifiques : ils se doivent d'agir conformément aux valeurs essentielles de Randstad et de veiller au respect de cette Politique. Cela signifie également qu'ils doivent appuyer les efforts de mise en conformité de leurs collaborateurs, en expliquant ces valeurs à leurs équipes et en veillant à ce qu'ils s'y conforment dans leur domaine d'activité, ce qui nécessite impérativement une communication active.

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, travailleurs placés par Randstad ou collaborateurs. Nous demandons à être informés de toutes questions ou situations susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de travail des travailleurs placés par nos soins 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 objectif est de les accompagner dans la réalisation de leurs objectifs liés aux droits de l'Homme, en particulier dans les domaines de la diversité et de l'insertion, de la santé et de la sécurité et de la non-discrimination.

Lorsque nous échangeons avec nos fournisseurs (y compris leurs agents, cocontractants, 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. Randstad se réserve la possibilité d'auditer ses partenaires commerciaux et, dans l'éventualité d'une non-conformité, d'entamer une discussion sur la manière d'y remédier, les solutions pour atténuer à la fois les risques existants et leurs conséquences.

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

3. principes directeurs de Randstad

Compte tenu de la nature de nos activités, on peut mettre en évidence certains droits de l'Homme dont le non-respect peut entraîner de très graves conséquences sur la poursuite des affaires de Randstad et de ses relations commerciales. Avec nos partenaires internes et externes, nous avons donc identifié les enjeux les plus importants qui requièrent toute notre attention. Les voici ci-dessous.

3.1 nos principes

diversité et insertion

Nous valorisons la diversité des personnes et des idées et sommes conscients des différences culturelles. Les différences de point de vue, de cultures et de perspectives brisent les barrières subconscientes et aident à créer des équipes de collaborateurs plus équilibrés et donc plus performants. L'insertion est le reflet de notre culture d'entreprise, où chaque individu se sent valorisé, respecté et soutenu. Notre volonté et notre capacité à reconnaître, comprendre, respecter et ensuite utiliser pleinement les compétences de chaque collaborateur, les aident à maximiser leur potentiel. L'insertion est l'une des conditions préalables à l'innovation et à la réussite car elle crée des conditions propices à des performances optimales. Ceci s'exprime par un soutien actif et concret apporté à des groupes et des sujets spécifiques, tels que la communauté LGBTI+, les jeunes professionnels, l'égalité des sexes etc.

Les détails de notre approche de la diversité et de l'insertion peuvent être retrouvés dans la [Politique de diversité et d'insertion du Groupe Randstad](#).

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

non-discrimination et égalité des chances

Une action ou une pratique est **discriminatoire**¹ si elle désavantage injustement des personnes, directement ou indirectement, sur la base de caractéristiques inappropriées (par exemple, âge, couleur de peau, handicap, identité de genre, état matrimonial, nationalité, race, origine ethnique, l'origine, la religion, les origines culturelles, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique non pertinente ou illégale).

Notre objectif est de faire en sorte que tout le monde chez Randstad (à la fois les talents et les collaborateurs) soit traité équitablement, avec dignité et ne soit pas victime de discrimination fondée sur des caractéristiques inappropriées. Ce principe s'applique également à nos relations avec nos clients et fournisseurs.

Nous nous engageons à assurer l'égalité des chances dans toutes les phases du processus de mise au travail ou du travail, notamment et sans que cela ne soit exhaustif, au moment du recrutement, de l'embauche et de la fin de contrat, en ce qui concerne 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. Il s'agit notamment de veiller à ce que nos clients évitent toute discrimination à l'égard de nos talents ou collaborateurs Randstad et ainsi permettre à nos collaborateurs de rompre toute relation commerciale avec un client qui adopterait des pratiques discriminatoires. Nous nous opposons à tout client qui tenterait de nous transmettre une fiche de poste discriminatoire et nous ne publierons aucune offre d'emploi discriminatoire : si une demande émanant d'un client n'est pas conforme aux dispositions légales, nous la refuserons.

Il n'est pas toujours évident de déterminer si une demande est discriminatoire à l'égard d'un groupe de personnes particulier. Par exemple, un client ne peut tenir compte de l'accent d'un candidat que si l'accent affecte concrètement la capacité du candidat à réaliser les missions demandées. Le niveau de maîtrise de la langue locale requis pour un poste donné doit être adapté à la réalité des missions. Nous pouvons avoir des exigences liées à la sécurité sur le lieu de travail ou à une mission pour un groupe

¹ **La discrimination indirecte** est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié(e) par un but légitime.

spécifique, mais elles doivent être évaluées au cas par cas pour éviter tout risque de discrimination indirecte.

Nous demandons à nos collaborateurs de signaler en interne, à leurs collègues et/ou à leurs managers, toute difficulté à cet égard et/ou de prendre contact avec le Service Juridique.

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 de la victime 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 importunes ou de tout autre comportement non désiré.

Nous valorisons le respect sur le lieu de travail et ne tolérons aucune forme d'intimidation, de harcèlement ou de brimades et notamment le harcèlement sexuel. Parmi les exemples de tels comportements indésirables, on peut citer les violences physiques et verbales, la coercition, les blagues offensantes ou sexuellement explicites, 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 collaborateurs et aux conditions de travail des individus. Nous nous opposerons à tout client ou fournisseur qui semblera s'engager dans de telles pratiques.

vie privée

Nous respectons le droit à la vie privée de nos collaborateurs et partenaires. Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires 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 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 minimum 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 sûr et à promouvoir le bien-être au travail. Nous ferons tout ce qui est raisonnablement possible pour prévenir les blessures et les maladies et pour protéger nos travailleurs placés chez nos clients et nos collaborateurs, 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 protection de la sécurité de nos candidats et de nos collaborateurs. Cela implique le développement 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 au travail forcé ou obligatoire

Nous adoptons une 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. Les filiales de Randstad ne s'engageront jamais - directement ou indirectement - dans le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'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 et les collaborateurs et ceux-ci doivent être libres de quitter un travail ou de mettre fin à leur emploi suivant un préavis raisonnable, à condition de respecter la réglementation locale. Les sociétés 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, travailleurs placés et employés, qu'il s'agisse d'une mission de travail temporaire ou d'un poste permanent. Le dépôt d'acomptes n'est jamais exigé 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 faisons pas travailler les enfants², ni directement ni indirectement, et nous respectons systématiquement 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 de la sorte et d'être représentés par eux. Aucun recrutement ne sera soumis à la condition préalable de non-adhésion à un tel organisme.

En outre, Randstad encourage activement la participation des collaborateurs par le biais d'un réseau de comités d'entreprise nationaux et du dialogue avec les représentants syndicaux.

Nous ne mettrons pas de talents à la disposition d'un client dans le but de remplacer ses salariés légalement en grève.

négociation collective

Randstad s'engage depuis longtemps en faveur de solutions flexibles pour la main-d'œuvre 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.

Randstad s'efforce d'établir un dialogue constructif et de négocier de bonne foi dans ses relations avec les syndicats et les organisations représentatives reconnues. Nous investissons dans le dialogue social et concluons des conventions collectives 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 pour notre propre compte ou par l'intermédiaire d'organismes professionnels reconnus, nous demandons activement l'adoption de normes et de réglementations décentes, claires, pratiques et équitables sur les marchés où nous exerçons nos activités.

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 interfère avec leur scolarité en les privant de la possibilité d'aller à l'école, en les obligeant à quitter l'école prématurément ou en les obligeant à tenter de combiner la fréquentation scolaire avec un travail excessivement long et lourd.

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 standards de l'OIT. Il s'agit notamment de veiller à ce que nos collaborateurs et nos travailleurs placés chez nos clients aient suffisamment de temps libre pour leurs loisirs et se reposer.

rémunération

La rémunération de nos salariés et des travailleurs placés chez nos clients doit être conforme aux normes internationales et à la législation nationale sur le travail, et ne pas être discriminatoire. Lorsqu'ils existent, cela inclut les salaires minima nationaux et/ou les salaires minima fixés par les conventions collectives. Dans tous les autres cas, nous nous conformons à la législation en vigueur. Dans les autres cas, nous adoptons une approche de conformité juridique.

employabilité

Le développement continu des compétences est essentiel à l'employabilité et à la viabilité de la main-d'œuvre. Nos programmes de formation sont adaptés aux besoins des candidats et des clients sur le marché du travail. Notre objectif est d'être présent à toutes les étapes de la carrière d'une personne, en améliorant constamment son employabilité et en lui offrant des possibilités de formation le cas échéant.

respect de l'environnement local

Nous nous engageons à être une entreprise citoyenne, et nos sociétés sont encouragées à contribuer directement ou indirectement au bien-être général de la société dans laquelle nous travaillons, tout en minimisant l'impact que ces activités pourraient produire. Randstad s'efforce de recruter du personnel local qualifié lorsque cela est commercialement possible. Nous soutenons des initiatives locales en accord avec notre [Politique en matière de citoyenneté d'entreprise et de philanthropie](#).

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 à nos 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. diligence raisonnable en matière de 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 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).

Notre Cadre Global de Gestion du risque et de contrôle (composé du principe : « C'est la direction qui donne le ton », de la gestion de la performance, des concepts et bonnes pratiques, des activités de gestion du risque et de contrôle, et des revues et audits) garantit que 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 qui garantissent le respect des droits de l'Homme.

Les sociétés opérationnelles et les directions mondiales évaluent les composantes du Cadre Global de 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, notamment les plans d'amélioration, font l'objet d'une discussion à l'échelle du Groupe 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. Nous discutons continuellement avec nos clients et nos fournisseurs de toutes les questions importantes relatives aux droits de l'Homme. En fonction de la criticité et des lois applicables, Randstad peut inspecter les établissements de ses clients pour s'assurer qu'ils soient 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, Randstad se verra dans l'obligation de résilier le 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 doute à propos d'un éventuel manquement à la présente politique, n'hésitez pas à nous contacter. Nos collaborateurs peuvent échanger avec leur responsable, un représentant des ressources humaines, le service juridique, l'Agent Local d'Intégrité ou d'autres responsables, comme des personnes de confiance identifiées.

Les travailleurs placés chez nos clients 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.

Vous trouverez de plus amples informations sur la façon de contacter Randstad sur les [sites web locaux de Randstad](#). Vous pouvez également nous contacter via complianceofficer@randstad.com.

5.2 comment signaler les violations (présumées)

Tout collaborateur, travailleur placé chez l'un de nos clients, chercheur d'emploi ou autre interlocuteur qui soupçonne raisonnablement ou a été témoin d'une violation de cette Politique est tenu de faire part de ses préoccupations via le Dispositif d'alertes professionnelles du Groupe Randstad.

Il est préférable de la faire de la manière décrite au point 5.1 ci-dessus, directement auprès de la direction locale et par l'intermédiaire des canaux hiérarchiques établis. Toutefois, si, pour quelque raison que ce soit, cela s'avère inefficace ou inapproprié, 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 être faite dans la langue locale. La Ligne Intégrité permet la communication entre la personne à l'origine du signalement et 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 et dans le respect de la loi. Toutes les préoccupations sont traitées 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 partager 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.

Consultez notre [Dispositif d'alertes professionnelles](#) sur randstad.com pour plus de détails. S'il est prouvé qu'il y a eu un manquement grave, la direction prendra rapidement les mesures qui s'imposent.

annexe – principes pertinents, directives, 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

Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm>

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--en/index.htm>

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

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

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 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.wecglobal.org/world-employment-confederation-global/>

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

<https://wecglobal.org/topics-global/social-dialogue/>

Signature d'un Protocole d'Accord entre la Confédération Internationale des Agences d'emploi privées et l'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=be5870d1a474a34e14d72f8c951b

