

A close-up photograph of a woman with curly hair, smiling and looking upwards. She is wearing a blue blazer over a white top and holding a tablet. The background is blurred, showing an office environment.

politique mondiale de randstad

politique en matière
d'équité,
de diversité et
d'inclusion.

table des matières

table des matières	3
1. raison d'être de la présente politique	4
objectif	4
champ d'application et public visé	5
2. définitions	5
définitions	5
3. politique	6
vision, mission et stratégie	6
notre vision	6
notre mission	6
notre stratégie	6
nos responsabilités	7
responsabilités incombant à tous les collaborateurs	7
responsabilités des dirigeants	7
responsabilités du comité ED&I (équipe de direction)	8
coopération avec nos fournisseurs	8
notre engagement en faveur de l'égalité des chances devant l'emploi	8
utilisation de l'intelligence artificielle	9
notre engagement en faveur de l'accessibilité	9
4. que faire en cas de doute et/ou quand signaler	9

politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

17 avril 2024

Fonction: Centre d'excellence ED&I mondial

Numéro de document/Version: 20240417 | v2.0

Niveau de confidentialité du document: C1 — public

Lieu de publication: randstad.be

Cette Randstad Group Policy est la traduction locale du politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion 2024 de Randstad Global.

1. raison d'être de la présente politique

objectif

La présente politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion vise à exposer clairement l'approche et les engagements de Randstad dans ce domaine.

Chez Randstad, les comportements inclusifs guident la conduite personnelle et professionnelle. En tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies, Randstad s'efforce en toutes circonstances de respecter les principes ED&I qui figurent dans ce texte.

La présente politique est conforme au Code de déontologie de Randstad et en soutient les principes, notamment les principes 1, 8 et 11:

1. Nous connaissons et respectons les principes internationaux des droits de l'homme, les politiques et procédures internes de Randstad et les lois qui régissent notre activité.
8. Nous traitons les autres équitablement, agissons avec respect et considération et respectons les droits de l'homme. Nous ne tolérons aucune forme d'intimidation ou de

harcèlement.

11. Nous accordons une grande importance à la diversité et à l'inclusion. Nous sommes attachés à l'égalité des chances et n'exerçons aucune discrimination fondée sur l'âge, la couleur de peau, le handicap, l'identité de genre, la situation matrimoniale, la nationalité, les origines raciales ou ethniques, la religion, le milieu culturel, l'orientation sexuelle, ou toute autre caractéristique non pertinente ou illégale.

Nous avons à cœur d'être à l'écoute, d'apprendre et de progresser et sommes prêts à rendre des comptes dans ce domaine. Nous nous efforçons de proposer un lieu de travail plus inclusif en encourageant nos collaborateurs à être pleinement eux-mêmes au travail, ainsi qu'à être de solides alliés et des leaders inclusifs.

Animée par sa vision de devenir la société de recrutement la plus équitable et la plus spécialisée, Randstad placera l'égalité des chances au cœur de toutes ses actions, car sur un marché marqué par une pénurie de talents, nous avons besoin de toutes les forces vives disponibles.

champ d'application et public visé

La présente politique s'applique avec effet immédiat aux personnes suivantes:

- Tous les membres du Conseil d'Administration et collaborateurs de Randstad, qui sont également tenus de veiller à ce que les sociétés qu'ils contrôlent respectent la présente politique dans la mesure où les activités menées à bien peuvent avoir des répercussions sur Randstad et/ou les sociétés du groupe Randstad (désignés collectivement comme les « collaborateurs de Randstad »); et
- Tous les agents, intermédiaires, représentants, consultants, partenaires de coentreprises de Randstad et toute autre personne agissant au nom de Randstad (désignés collectivement comme les « partenaires commerciaux »).

Pour les besoins de la présente politique, Randstad distingue trois groupes cibles spécifiques:

talents — Nous avons conscience du fait que le risque d'exclusion est réel pour les talents de toutes origines, qu'ils entrent sur le marché du travail, y retournent ou y restent actifs. Dans le monde entier, ce risque est élevé pour les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQI+, les travailleurs plus âgés et les personnes d'origines ethniques diverses. Randstad s'emploie activement à soutenir ces groupes dans le cadre de son approche visant à promouvoir la durabilité du marché de l'emploi.

clients — Les personnes présentes sur le marché du travail sont attachées à l'équité et au sentiment d'appartenance et attendent des employeurs qu'ils partagent les mêmes valeurs. Alors que la pénurie de talents s'accroît, les entreprises doivent œuvrer en priorité à créer un environnement de travail plus équitable. Nous sommes pleinement conscients des difficultés rencontrées par nos clients face au manque de main-d'œuvre, au déficit croissant de compétences et à la nécessité de proposer un cadre de travail plus équitable et plus inclusif. Nous sommes là pour les conseiller afin de les accompagner dans la création d'un environnement de travail plus équitable et plus inclusif.

collaborateurs de Randstad — La présente politique s'applique à tous les collaborateurs de Randstad, quels que soient leur poste et leur niveau de responsabilités. Randstad s'engage pleinement à créer des équipes où les différences sont non seulement comprises, mais aussi valorisées et célébrées. L'objectif du Groupe est de réunir les conditions qui permettront aux collaborateurs de s'épanouir en favorisant une culture globale et inclusive qui promeut la diversité des points de vue, l'égalité des chances pour tous et le sentiment d'appartenance.

2. définitions

- **appartenance**: ressenti qu'éprouve une personne qui se sent appréciée et acceptée sur son lieu de travail. La personne a le sentiment de pouvoir exprimer sa véritable personnalité. C'est l'aboutissement de tous les efforts déployés en matière d'ED&I.
- **diversité**: toute caractéristique pouvant être utilisée pour différencier les personnes et faisant la singularité des individus. Il s'agit de comprendre et d'apprécier les différences liées aux points de vue, à la culture, à l'origine raciale ou ethnique, au genre, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à l'âge, à l'origine, à la religion, aux croyances, à la formation, au handicap, à la neurodiversité, au statut socio-économique, au statut d'ancien combattant ou d'ancien membre des forces armées.
- **groupes-ressources de collaborateurs (ERG)**: groupes informels bénévoles pilotés par des collaborateurs qui visent à mettre en relation des personnes partageant les mêmes intérêts et qui sont à la base des BRG. Au fur et à mesure qu'ils évoluent et se rapprochent des objectifs de l'entreprise, ils se transforment en groupes-ressources d'entreprise (BRG).
- **équité**: fournir le soutien et les ressources nécessaires pour éliminer ce qui fait obstacle à une pleine participation et à des opportunités d'avancement équitables au sein de la structure.
- **égalité**: assurer une égalité de traitement à chacun sans que cela aboutisse nécessairement à des résultats équitables.
- **inclusion**: participation et attribution de moyens d'action pour toutes les personnes, quelles que soient leurs origines. Cette approche garantit que ces personnes sont visibles, entendues, respectées et appréciées au sein de la structure.
- **groupes-ressources d'entreprise (BRG)**: espaces soutenus par l'entreprise et destinés aux collaborateurs de Randstad, aux groupes sous-représentés et à leurs alliés. L'objectif est triple: mieux comprendre les besoins et points de vue des groupes sous-représentés, mettre à disposition des espaces sûrs permettant aux membres de se réunir, de nouer des liens et de se soutenir mutuellement, et créer des opportunités de croissance.
- **préjugé**: penchant naturel favorable ou défavorable à une idée, un objet, un groupe ou une personne, qui revêt généralement un caractère injuste. Les préjugés sont souvent appris et dépendent fortement de variables telles que le statut socio-économique de la personne, son origine raciale ou ethnique, son niveau de formation, etc. Les préjugés sont souvent fondés sur des stéréotypes plutôt que sur la connaissance réelle d'une personne ou d'un contexte.
- **préjugés inconscients ou implicites**: les préjugés sont acquis dès le plus jeune âge, lors de la socialisation et de l'éducation. Par ailleurs, le fonctionnement du cerveau humain favorise la formation de préjugés inconscients, ce qui explique que nous ayons tous des préjugés. Les préjugés inconscients opèrent en dehors de la conscience de la personne et affectent sa compréhension, ses actions et ses décisions. Toutefois, en posant un regard critique sur les jugements qu'elles portent et en ayant conscience de leurs travers, les personnes peuvent éviter de tomber dans les stéréotypes et d'agir sur la base de préjugés dommageables.
- **données à caractère personnel sensibles**: elles incluent des informations sur l'origine raciale ou ethnique d'une personne, ses opinions politiques, ses croyances religieuses ou apparentées, son appartenance à un syndicat, sa santé ou une pathologie physique ou mentale, ou sa vie sexuelle. Elles peuvent aussi concerner des informations relatives à la réalisation présumée ou effective d'une infraction ou d'un délit par la personne, aux poursuites en découlant, à l'issue de ces poursuites ou à la peine infligée par un tribunal. Le traitement des données à caractère personnel sensibles ne peut s'effectuer que dans le respect de règles strictes. Il nécessite généralement que la personne concernée ait donné son consentement express ou qu'une obligation légale existe. Dans certains pays, les photos et les images vidéos peuvent être considérées comme des données à caractère personnel sensibles, car elles peuvent révéler l'origine raciale ou ethnique d'une personne et/ou ses croyances religieuses ou apparentées.

3. politique

vision, mission et stratégie

notre vision

Randstad s'emploie à devenir la société de recrutement la plus équitable et la plus spécialisée. Conformément à ses [valeurs fondamentales](#), Randstad promeut l'équité, la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance pour ses collaborateurs, ses clients, ses talents, la collectivité et les autres parties prenantes. Nous nous développons chaque jour grâce à l'énergie et à la créativité de notre personnel diversifié. Notre diversité nous fait avancer en tant qu'entreprise et en tant qu'équipe. Pour tous les employeurs, la diversité des idées, des cultures et des points de vue fait tomber les barrières inconscientes et systémiques et contribue à la constitution d'équipes de collaborateurs plus créatives, plus productives, plus agiles et plus inclusives.

notre mission

Notre mission, qui vise à garantir [l'équité, la diversité et l'inclusion](#), est inscrite dans le recrutement, l'embauche, la rémunération, la motivation et le développement de nos collaborateurs. Nous nous efforçons d'identifier et de comprendre les besoins de développement de nos dirigeants, collaborateurs, candidats et talents, tout en proposant des programmes innovants qui répondent à ces besoins. En tant qu'entreprise, Randstad s'efforce de refléter la riche diversité des collectivités au sein desquelles ses collaborateurs vivent, travaillent et déploient les services du Groupe.

notre stratégie ED&I

Notre stratégie ED&I, centrée sur les personnes, est intégrée à notre culture et guidée par les meilleures pratiques mondiales, avec un retour d'information continu de la part de nos employés, de nos clients, de nos talents, de la communauté et des autres parties prenantes. Nous nous efforçons de créer une culture inclusive où chacun peut s'épanouir en donnant le meilleur de lui-même au travail, et en apportant des points de vue et des expériences authentiques. Nous adoptons par ailleurs une approche globale et locale qui tient compte des nuances culturelles, des coutumes locales et des lois en vigueur. Nous sommes à l'écoute de tous les collaborateurs, l'objectif étant de renforcer la diversité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

Randstad agit à divers niveaux pour mieux comprendre les points de vue des personnes issues de groupes sous-représentés. Randstad élabore également des plans à long terme afin de soutenir ces groupes au sein de son personnel. L'une des principales actions menées à l'échelle mondiale pour apporter des éclairages dans ce domaine est la mise en place de groupes-ressources d'entreprise globaux (BRG's) destinés aux collaborateurs de Randstad et pilotés par eux. Nous nous efforçons de faire en sorte que nos collaborateurs se reconnaissent dans nos équipes afin de renforcer le sentiment d'inclusion, de confiance et d'appartenance.

nos responsabilités

Les collaborateurs de Randstad jouent un rôle important dans la création d'un environnement inclusif et sûr pour tous. C'est pourquoi le Groupe s'efforce en permanence de sensibiliser aux questions ED&I, de promouvoir une culture fondée sur le respect et la dignité humaine, et de lutter contre les micro-agressions, les préjugés et toutes les formes de harcèlement et d'intimidation.

Les comportements discriminatoires ou liés à des préjugés ne sont pas acceptables. Si des comportements de ce type sont constatés, il est possible d'y faire face conformément à la [Procédure de signalement des comportements répréhensibles](#). Ce n'est que lorsque nous avons conscience qu'un problème existe que nous pouvons agir et assurer un suivi.

Les dirigeants de Randstad à tous les niveaux, y compris le Conseil de surveillance, le Conseil d'administration et les équipes dirigeantes régionales et locales, s'efforcent d'être des modèles lorsqu'il s'agit de créer un cadre de travail inclusif.

Randstad s'efforce en permanence à promouvoir et enseigner des comportements de leadership inclusifs.

Tous les représentants de Randstad doivent se conformer à cette approche afin d'adopter des pratiques inclusives. Cela signifie en particulier: promouvoir la diversité au sein de l'équipe, prendre des décisions de recrutement fondées sur les compétences et l'égalité des chances, bien se connaître et savoir identifier et remettre en question les préjugés et/ou les partis pris.

Randstad s'efforce de créer une culture où les collaborateurs, quel que soit leur poste, sont encouragés à rester curieux et guidés par l'empathie et les données afin d'atténuer l'influence d'éventuels préjugés inconscients sur leurs comportements et prises de décisions.

Voici les comportements et actions attendus, classés par catégories de personnel:

responsabilités incombant à tous les collaborateurs de Randstad

Tous les collaborateurs de Randstad doivent traiter les autres avec respect et cultiver, encourager, maintenir et préserver un environnement inclusif. L'inclusion est le reflet de notre culture d'entreprise qui vise à ce que chacun se sente valorisé, respecté et soutenu. Tous les collaborateurs de Randstad doivent éviter les micro-agressions et ne pas laisser les préjugés conscients influencer leurs actions. Toute personne constatant un comportement inapproprié est tenue d'y remédier. Nous attendons des collaborateurs de Randstad qu'ils discutent de leurs doutes en interne. S'ils constatent un comportement inapproprié, nous recommandons aux collaborateurs de Randstad de procéder comme suit: parler à l'auteur du comportement inapproprié et lui expliquer le caractère inapproprié du comportement et les risques associés, si nécessaire s'adresser au manager et/ou aux RH et/ou demander de l'aide au département juridique de Randstad. Si ces options ne leur semblent pas sûres, ils peuvent également effectuer un signalement par le biais de la Ligne d'intégrité du groupe Randstad, conformément à notre Procédure de signalement des comportements répréhensibles.

responsabilités des dirigeants

En plus de ce qui précède, les dirigeants doivent assumer les responsabilités suivantes:

- demander aux autres de faire preuve de responsabilité - dénoncer les comportements irrespectueux et/ou discriminatoires. Obligation de rendre des comptes. Faire preuve de courage en intervenant lorsqu'ils sont témoins d'un comportement non inclusif. Suivre la Misconduct Reporting Procedure et/ou signaler ces situations à la direction locale ou au département RH local.
- promouvoir les efforts ED&I déployés à l'échelle de l'entreprise pour aider Randstad à atteindre ses objectifs ED&I tout en incarnant les comportements inclusifs afin de développer et préserver un environnement de travail inclusif.
- inclure activement différents points de vue et écouter tous les groupes (si possible) lors de la prise de décisions.
- renforcer leur prise de conscience afin de lutter contre leurs préjugés potentiels.
- participer activement aux actions de formation et de sensibilisation ED&I proposées par Randstad, en particulier celles qui portent sur le leadership inclusif.
- adopter des comportements qui appuient l'engagement ED&I de Randstad.

responsabilités du comité ED&I et de l'équipe de direction

En tant que défenseurs de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, le Comité et l'équipe de direction soutiennent les opportunités d'améliorations en matière d'ED&I et y participent régulièrement. Le comité et l'équipe de direction ont pour mission de:

- encourager et promouvoir des comportements de leadership inclusifs qui contribuent à un environnement de travail positif pour tous.
- intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion dans les interactions quotidiennes qui soutiennent l'engagement ED&I de Randstad et suivre les efforts déployés pour s'assurer que des résultats positifs sont obtenus.
- communiquer les objectifs ED&I et les efforts en matière de sensibilisation.
- rappeler régulièrement notre engagement ED&I et les attentes des dirigeants.
- encourager à échanger ouvertement sur les questions ED&I dans le cadre de la culture d'entreprise de Randstad, de sorte que, à tous les niveaux, les personnes éprouvent un sentiment d'appartenance et d'inclusion.
- intégrer la responsabilité ED&I à travers l'organisation en demandant aux sociétés opérationnelles, fonctions et départements respectifs de rendre des comptes au sujet de leur engagement vis-à-vis de la présente politique.

Le Chief Executive Officer de Randstad (CEO) est le Président du Comité et le Chief Human Resources Officer (CHRO) est son Co-président. Le Comité comprend les membres suivants: le Chief Operating Officer, le Chief Talent Officer, le Chief Executive de Randstad Technologies, le Chief Executive pour l'Amérique du Nord, le Chief Executive d'Enterprise, et le Global Chief Equity Officer. Ces différentes personnes siègent au Comité en raison de leur fonction et jusqu'à ce qu'ils cessent de l'exercer. À ce moment-là, la personne qui leur succédera assumera le rôle de membre du Comité. Des sous-comités peuvent être créés au bon vouloir du Comité.

coopération avec nos fournisseurs

Nos fournisseurs contribuent grandement à la qualité de nos services. Nous leur demandons donc d'adhérer à nos normes et de se conformer au Code des fournisseurs, qui fait partie intégrante de nos conditions générales. Ce code vise à garantir que la passation des marchés de biens, de travaux et de services s'effectue de manière socialement responsable et durable et en conformité avec nos principes commerciaux. Le fournisseur doit accepter et respecter le [Code mondial des fournisseurs](#). *(La version traduite en français fait partie intégrante de nos [conditions générales d'achat](#) en tant que Partie 2 et doit être signée lors de toute collaboration avec un fournisseur).*

notre engagement en faveur de l'égalité des chances devant l'emploi

Randstad s'engage en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi et interdit toute discrimination fondée sur un statut protégé par la législation applicable. Ces dispositions figurent également dans la [Politique en matière de droits de l'homme](#). Parce qu'il s'agit de droits humains importants, nous avons une politique de tolérance zéro sur ces sujets et les avons inclus dans notre Politique en matière de droits de l'homme. Par conséquent, tous les signalements que nous recevons sont pris au sérieux et traités de manière confidentielle et bienveillante. Si, après enquête approfondie, les allégations sont confirmées, le signalement pourra déboucher sur des actions correctives, des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement) ou des actions en justice.

Ni l'origine raciale, la couleur de peau, la religion, l'ascendance, l'origine nationale, l'âge, le genre (grossesse incluse), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la situation maritale, le handicap, le statut d'ancien combattant ou d'ancien membre des corps en uniforme, la nationalité, des informations génétiques ou tout autre statut protégé par la loi applicable ne doivent avoir d'impact sur les actions entreprises ni sur l'ensemble des clauses, conditions et privilèges liés

à l'emploi, y compris, sans s'y limiter, le recrutement, l'embauche, les affectations, les mutations, les promotions, la rémunération, les avantages, les licenciements économiques, les retours après licenciement économique, les licenciements et l'accès à la formation et aux initiatives de développement personnel.

En ce qui concerne [l'engagement en faveur de l'égalité salariale](#), Randstad analyse chaque année les questions internes d'inégalité de rémunération entre hommes et femmes dans chaque région et prend des mesures appropriées, axées sur la main-d'œuvre interne, pour remédier à tout résultat défavorable.

Les [données à caractère personnel liées à la diversité](#) sont considérées comme des données à caractère personnel sensibles dans de nombreuses juridictions et ne peuvent faire l'objet d'un traitement que dans certaines conditions particulières. Dans ces cas, les équipes locales de protection des données doivent être impliquées pour contribuer à déterminer comment traiter ces données à caractère personnel sensibles dans le respect de la législation locale et de notre Politique de protection des données.

utilisation de l'intelligence artificielle

Randstad n'ignore pas les opportunités offertes par [l'intelligence artificielle \(IA\)](#) pour apporter des améliorations en matière d'accessibilité. Conformément à nos valeurs fondamentales, nous cherchons à développer et déployer des technologies liées à l'IA qui profitent à la société dans son ensemble. Dans le même temps, [Randstad a conscience des risques inhérents à l'IA, en particulier en ce qui concerne les préjugés et la discrimination, et s'engage à travailler activement pour éviter ou atténuer ces risques.](#)

Lorsque Randstad a recours à l'apprentissage automatique ou à d'autres types de technologies liées à l'intelligence artificielle (IA), c'est dans le respect de ses [Principes en matière d'IA](#). Nous nous efforçons en particulier d'exploiter ces outils pour promouvoir l'inclusion des populations sous-représentées et créer de nouvelles opportunités sociales, économiques et éducationnelles pour les personnes. Toutes les nouvelles technologies que nous achetons ou développons font l'objet d'une évaluation de l'impact des données et de l'éthique de l'IA afin d'identifier et d'atténuer les risques afférents, de promouvoir l'éthique dès la conception, et de former et sensibiliser les collaborateurs de Randstad. Cette évaluation et cette gestion des risques seront actualisées en fonction de l'évolution des bonnes pratiques mondiales et des exigences de la législation applicable, telle que la future loi européenne sur l'IA.

notre engagement en faveur de l'accessibilité

Dans le cadre de [notre engagement en faveur de l'accessibilité](#), nous savons à quel point il est crucial de créer et mettre à jour des contenus numériques accessibles aux personnes ayant des capacités diverses. Nous nous efforçons de concevoir, développer et tenir à jour nos plateformes numériques de manière à répondre aux exigences des lois et réglementations (locales) applicables et à respecter les normes des directives les plus récentes sur l'accessibilité des contenus web (WCAG), avec pour objectif spécifique d'atteindre le niveau AA.

4. que faire en cas de doute et/ou quand signaler

En cas de doute sur un quelconque aspect de la présente politique, adressez-vous au département des ressources humaines local de Randstad. La transparence doit toujours faire partie intégrante de la culture de Randstad. Elle détermine la manière dont nous veillons les uns sur les autres, et vous évite, à vous ou à l'un de vos collègues, de vous retrouver dans une situation préjudiciable.

À chaque fois qu'un problème en rapport avec la présente politique se pose, nous devons évaluer correctement la situation et envisager les mesures à prendre. Si un collaborateur de Randstad est à

l'origine d'un comportement répréhensible, Randstad peut prendre des mesures appropriées pour le faire cesser.

Le signalement des infractions à la politique ED&I suit les dispositions de la [Procédure de signalement des comportements répréhensibles](#) du groupe Randstad.

Dans de nombreux cas, il peut être judicieux, dans un premier temps, de parler directement à la personne concernée, même si cela n'est pas toujours facile. Bien entendu, vous pouvez également vous adresser à votre supérieur direct ou à votre département RH local.

Toutefois, si vous ne vous sentez pas à l'aise avec ces options ou si vous estimez qu'elles ne sont pas adaptées, vous pouvez vous adresser directement à votre Local Integrity Officer ou au Central Integrity Officer, ou utiliser la Ligne d'intégrité.

Aucune politique ne peut décrire l'ensemble des circonstances et règles existantes. En tant que collaborateur de Randstad, vous devez constamment faire preuve de bon sens et de discernement professionnel.

Contrôle du document

Titre de la politique de l'entreprise	Politique ED&I mondiale			
Responsable	Centre d'excellence ED&I mondial			
Auteur	Centre d'excellence ED&I Randstad, départements ressources humaines, risque, conformité et juridique; avec la contribution de grandes parties prenantes			
Date de création de la v.1	2020			
Niveau de confidentialité	public			
Description	Politique portant sur l'engagement et l'approche de Randstad en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ED&I)			
Numéro de version	Modifié par	Modifications apportées	Date de modification	Statut
v.2.0	Centre d'excellence ED&I	Mise à jour de la politique	17/04/2024	Approuvé par EB



partner for talent.