

## politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail 2025

date : 15 avril, 2025

L'équipe de direction et de gestion de Randstad Canada s'engage à promouvoir un environnement de travail sain et sécuritaire pour tous ses employés, y compris tous les entrepreneurs, fournisseurs, visiteurs et clients (définis ici comme « employés »).

### engagement de la direction

Randstad Canada accorde la priorité à la sécurité et au bien-être de ses employés en prenant toutes les précautions nécessaires pour prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail. Les employés recevront une formation appropriée et seront informés de leurs droits et responsabilités. La direction se consacre à enquêter sur toutes les préoccupations, allégations et incidents de violence et de harcèlement au travail d'une manière équitable et opportune, tout en respectant la vie privée de l'employé dans la mesure du possible. De plus, Randstad Canada effectuera des évaluations approfondies des risques afin de détecter et de contrôler les risques potentiels, en veillant à ce que chaque évaluation soit conforme à toutes les politiques et procédures en place dans le cadre de la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

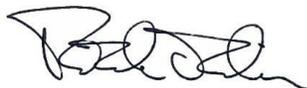
### engagement de l'employé

Il incombe à chaque employé de connaître et de suivre les procédures en place pour les protéger contre la violence et le harcèlement au travail. Les employés sont tenus de signaler immédiatement tous les incidents de violence et de harcèlement au travail à leur superviseur direct, aux Ressources humaines, aux Relations avec les talents, à un représentant ou une représentante de Randstad et/ou à l'équipe de gestion des risques. Les employés ne feront pas l'objet de représailles lorsqu'ils agissent de bonne foi, déposent une plainte ou fournissent des renseignements concernant une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement au travail.

Le harcèlement au travail est défini comme le fait de tenir des propos ou d'adopter un comportement vexatoire à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, lorsque ces propos ou ce comportement sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant importuns, ou il est défini comme le fait de solliciter ou de faire des faveurs sexuelles lorsque la personne qui fait cette sollicitation ou ces faveurs est en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que cette sollicitation ou ces faveurs sont importunes. Le harcèlement sur le lieu de travail peut également se produire virtuellement (par exemple, par courrier électronique, chat, appels vidéo ou autres plateformes numériques).

La violence sur le lieu de travail est l'exercice d'une force physique par une personne contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure physique à l'employé; une tentative d'exercer une force physique contre un travailleur, sur un lieu de travail, qui pourrait causer une blessure physique à l'employé; une déclaration ou un comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre un employé, sur un lieu de travail, qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Cette déclaration ne vise ni à limiter ni à restreindre l'exercice raisonnable des fonctions de gestion en milieu de travail. Randstad Canada compte sur tous les employés, peu importe leur échelon, pour faire la promotion de sa politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail et des procédures en place et pour s'y conformer. Randstad Canada, avec l'aide de ses comités de santé et de sécurité, examinera chaque année sa politique sur la violence et le harcèlement au travail pour s'assurer qu'elle respecte toutes les exigences prévues par la loi.



**Patrick Poulin**

Président et directeur général, Randstad  
Canada