

politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail 2026.

date: 15 avril 2026

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 l'employeur

Chez Randstad Canada, la sécurité et le bien-être de nos employés sont notre priorité absolue. Nous nous engageons à offrir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement, en veillant à ce que chaque membre de l'équipe soit dûment formé et informé de ses droits et responsabilités. Notre équipe de direction se dévoue à traiter toute préoccupation ou tout incident avec équité, efficacité et dans le plus grand respect de la vie privée. En réalisant régulièrement des évaluations de risques et en respectant rigoureusement nos politiques de prévention, nous travaillons de manière proactive à atténuer les menaces et à maintenir un environnement sécuritaire pour tous.

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