

Rapport

Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2024

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Groupe SECO Luxembourg

12, rue des Mérovingiens
L-8070 Bertrange
info.lux@groupseco.com
+352 46 08 92 1

Table des matières

| | |
|--|----------|
| Informations sur l'organisation..... | 3 |
| Données préalables | 3 |
| Données de cadrage | 3 |
| Rapport Droits de l'Homme | 3 |
| PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME | 3 |
| PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING | 11 |
| PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME | 15 |

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : SECO Luxembourg

Responsable de droits de l'Homme : Nadine Toussaint

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 15 juillet 2024

Nombre de salariés au Luxembourg : 121

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 3

Nom des entités concernées : SECO Luxembourg SA, SECO Safety asbl, SECO Expert SA

Données de cadrage

Dans quel secteur d'activité votre organisation opère-t-elle ?

Construction/BTP

SECO Luxembourg est un acteur de référence dans la prévention des risques et le contrôle qualité dans le secteur de la construction. Grâce à une expertise multidisciplinaire, l'entreprise intervient à chaque étape du cycle de vie d'un projet : de la conception à la construction, en passant par l'exploitation, les matériaux et les procédés.

Ses principaux domaines d'intervention sont :

- Bâtiments et infrastructures
- Transports et mobilité
- Environnement et énergie
- Industrie et logistique
- Topographie et expertise technique

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous opérez (*max. 10*) :

Luxembourg, Belgique, Allemagne, France

Citez les 10 pays les plus importants dans lesquels vous vous fournissez (*max. 10*) :

Luxembourg, Belgique, Allemagne, France

Rapport Droits de l'Homme

PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Selon le **principe 16** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour ancrer la responsabilité quant au respect des droits de l'Homme, l'entreprise doit formuler son engagement publiquement par le biais d'une déclaration de principe qui : (a) est approuvée au plus haut niveau de l'entreprise, (b) est établie en recourant aux compétences internes et/ou externes, (c) énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme, (d) est accessible au public et fait l'objet d'une communication interne et externe.

A1 : ENGAGEMENT PUBLIC

L'adoption d'une politique des droits de l'Homme est la première étape importante pour intégrer le respect des droits de l'Homme dans les valeurs de l'entreprise, car elle déclenchera l'adoption et le développement de politiques et de procédures internes pour répondre à cet engagement. La politique communiquée en externe et en interne la norme minimale de l'entreprise en matière de comportement responsable, y compris les attentes de la direction quant à la manière dont tous les employés et les partenaires commerciaux doivent agir, et elle montre une compréhension des risques et des opportunités.

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
|------|---|--|
| A1 | Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ? | <p>SECO Luxembourg a structuré son engagement en faveur des droits de l'Homme à travers plusieurs initiatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et Droits de l'Homme" - Obtention du Label ESR (INDR) - Membre de l'association MLQE (Mouvement Luxembourgeois pour la Qualité et l'Excellence) - Mise en place d'une Charte des achats responsables, dont la diffusion aux fournisseurs est prévue en 2025 <p>L'engagement est formalisé dans le Règlement d'Ordre Intérieur qui comprend plusieurs éléments : un code de conduite, des directives de santé et sécurité au travail, une politique RSE, ainsi que la prohibition du harcèlement et des discriminations.</p> |
| A1.1 | Comment l'engagement public a-t-il été développé ? | <p>L'engagement a été approuvé par la direction générale de SECO.</p> <p>Compétences internes et externes : L'engagement a été établi en recourant aux compétences internes, notamment via le Comité RSE et service RH.</p> <p>Attentes de l'entreprise : L'engagement énonce ce que l'entreprise attend du personnel, des partenaires commerciaux et d'autres parties directement liés à ses activités, produits et services dans le domaine des droits de l'Homme.</p> <p>Accessibilité et communication : L'engagement fait l'objet d'une communication interne. Il sera ensuite rendu</p> |

| | | |
|------|---|--|
| | | accessible au public et fera également l'objet d'une communication externe. |
| A1.2 | A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ? | L'engagement public en matière des droits de l'Homme de SECO s'adresse à tous les individus et les groupes pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise. Cela inclut les employés, les contractants et sous-traitants, les clients et consommateurs, les partenaires commerciaux, les communautés locales, et d'autres parties prenantes. |
| A1.2 | Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ? <i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)</i> | <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique <input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association |

| | | |
|------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input checked="" type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input type="checkbox"/> Droits des minorités <input checked="" type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation <input type="checkbox"/> Droit de prendre part à la vie culturelle et de participer au progrès scientifique et droit à la protection des intérêts moraux et matériels des auteurs et inventeurs <input type="checkbox"/> D'autres droits : |
| A1.3 | <p>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</p> | <p>Site web de l'entreprise : L'engagement sera publié sur le site internet de SECO pour une accessibilité publique.</p> <p>Site intranet interne : L'engagement sera également disponible sur l'intranet interne pour que tous les employés puissent y accéder.</p> <p>Contrats avec des tiers : Les engagements seront intégrés dans les contrats avec des partenaires commerciaux et des fournisseurs.</p> <p>Conversations internes et externes : SECO utilisera des discussions internes et externes pour sensibiliser à la politique des droits de l'Homme.</p> |

Plan de progrès pour la partie A1

- Publication sur le site web : Rendre l'engagement de SECO en matière de droits de l'Homme accessible au public en le publiant sur le site internet de l'entreprise.
- Diffusion en interne : Assurer la disponibilité de cet engagement sur l'intranet, afin que l'ensemble des collaborateurs puisse y accéder facilement.
- Intégration contractuelle : Insérer les principes liés aux droits de l'Homme dans les contrats conclus avec les partenaires commerciaux et fournisseurs, pour garantir leur respect tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Sensibilisation et formation : Renforcer la compréhension de la politique des droits de l'Homme à travers des actions de sensibilisation, telles que des sessions de formation internes régulières et des ateliers avec les partenaires externes.
- Suivi et reporting : Mettre en place un système structuré d'évaluation et de reporting afin de suivre les avancées dans la mise en œuvre des engagements.
- Mécanisme de feedback : Instaurer un dispositif de retour d'information continu, permettant aux collaborateurs, partenaires et parties prenantes d'exprimer leurs remarques et suggestions.
- Démarche d'amélioration continue : Réviser régulièrement les politiques et pratiques en matière de droits de l'Homme, en s'appuyant sur les retours collectés et les évolutions du cadre législatif ou sociétal.

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|--|--|
| | | <i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
| A2 | Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ? | SECO Luxembourg démontre son engagement en matière de droits de l'Homme en intégrant ces principes fondamentaux dans son modèle d'affaires. L'entreprise veille à ce que les droits de l'Homme soient pris en compte dans toutes ses opérations, et elle inclut ces considérations dans son processus d'évaluation des risques stratégiques et opérationnels. L'inclusion des droits de l'Homme dans ces analyses permet d'anticiper et de prévenir d'éventuels impacts négatifs sur les parties prenantes. |
| A2.1 | Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au | SECO a mis en place une structure de gouvernance spécifique pour assurer le respect de ces engagements. Cela |

| | | |
|------|---|--|
| | <p>sein de votre entreprise, et pourquoi ?</p> | <p>inclut des comités spécifiques et des rôles définis pour assurer la conformité et la mise en œuvre des politiques.</p> <p>Les rôles et responsabilités en matière des droits de l'Homme sont clairement définis au sein de l'entreprise. Chaque département est responsabilisé dans la mise en œuvre des politiques liées aux droits de l'Homme, avec des directives précises pour garantir leur application à tous les niveaux de l'entreprise.</p> <p>Un coordinateur dédié aux droits de l'Homme a été nommé pour superviser et coordonner ces efforts. Ce coordinateur joue un rôle central dans la sensibilisation des employés, la formation continue et la mise en place de procédures garantissant la conformité aux engagements de SECO Luxembourg.</p> <p>Le coordinateur aux droits de l'Homme a pour mission de surveiller les pratiques de l'entreprise, de s'assurer que les politiques sont respectées, et de traiter les plaintes et les préoccupations liées aux droits de l'Homme. Ils jouent également un rôle clé dans la sensibilisation et la formation des employés.</p> |
| A2.2 | <p>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</p> | <p>La direction générale examine les processus, les indicateurs et les critères utilisés pour déterminer les questions relatives aux droits de l'Homme qui doivent être examinées.</p> <p>Elle évalue les risques potentiels et réels liés aux droits de l'Homme dans les opérations de l'entreprise et ses relations commerciales.</p> <p>La gestion des plaintes et les mécanismes de réclamation sont également des sujets de discussion importants pour s'assurer que les préoccupations des parties prenantes sont traitées de manière appropriée.</p> |
| A2.3 | <p>Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?</p> | <p>Lors de l'intégration des nouveaux employés et travailleurs contractuels, une formation dédiée aux droits de l'Homme est incluse dans le programme d'accueil.</p> <p>Une formation spécifique pour les directeurs et managers est également organisée afin qu'ils comprennent l'importance de ces principes et puissent les appliquer dans leurs décisions et actions quotidiennes.</p> |

| | | |
|------|---|---|
| A2.4 | <p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p> | <p>SECO Luxembourg affirme son engagement en faveur des droits de l'Homme à travers une charte fournisseurs intégrant des clauses spécifiques en ce sens. Ce document vise à instaurer des partenariats responsables, fondés sur des pratiques éthiques et conformes aux normes les plus strictes du secteur.</p> <p>Dans le cadre de notre démarche RSE et de l'obtention du label associé, nous souhaitons collaborer avec des partenaires partageant nos valeurs. La charte énonce les principes essentiels auxquels nos fournisseurs doivent adhérer pour garantir un comportement responsable et exemplaire dans leur domaine d'activité.</p> |
| A2.5 | <p>Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?</p> | <p>SECO a appris l'importance de l'intégration des droits de l'Homme dans toutes les opérations de l'entreprise. Cela a permis de mieux identifier et évaluer les risques potentiels et réels liés aux droits de l'Homme.</p> <p>L'entreprise a également compris la nécessité de mettre en place des mécanismes efficaces pour traiter les plaintes et les préoccupations liées aux droits de l'Homme. Cela a conduit à une meilleure gestion des plaintes et à une plus grande transparence dans les processus.</p> <p>SECO a apporté des modifications à ses politiques et processus pour mieux gérer les impacts sur les droits de l'Homme. Par exemple, des audits internes et des évaluations sociales des prestataires ont été mis en place pour garantir la conformité avec les engagements de l'entreprise.</p> <p>L'entreprise a également renforcé ses programmes de formation pour sensibiliser les employés et les travailleurs contractuels aux droits de l'Homme et les guider dans leurs décisions et actions quotidiennes.</p> |

Plan de progrès pour la partie A2

1. Renforcement de l'éducation et de la sensibilisation

- Développer et mettre en œuvre des programmes de formation continues sur les droits de l'Homme pour tous les employés, y compris les cadres supérieurs et les travailleurs contractuels.
- Organiser des ateliers et des séminaires réguliers pour sensibiliser les partenaires commerciaux et les fournisseurs à l'importance du respect des droits de l'Homme.

- Utiliser des outils pédagogiques innovants tels que des modules de formation en ligne et des jeux de simulation pour renforcer la compréhension et l'engagement.
2. Amélioration des processus de plainte et de gestion des préoccupations
- Mettre en place un système de gestion des plaintes transparent et accessible à tous les employés et parties prenantes.
 - Assurer une réponse rapide et efficace aux plaintes et préoccupations liées aux droits de l'Homme.
 - Établir un comité de surveillance indépendant pour examiner et évaluer périodiquement les plaintes et les actions correctives.
3. Audits et évaluations réguliers
- Réaliser des audits internes fréquents pour identifier d'éventuelles non-conformités ou pistes d'amélioration dans les pratiques liées aux droits de l'Homme.
 - Effectuer des évaluations sociales régulières auprès des fournisseurs et prestataires, afin de s'assurer de leur conformité aux engagements de SECO.
 - Définir des indicateurs de performance clés (KPI) pour mesurer les progrès réalisés dans l'intégration des droits de l'Homme au sein des activités de l'entreprise.
4. Collaboration et engagement des parties prenantes
- Établir des partenariats avec des ONG et des experts en droits de l'Homme pour bénéficier de leur expertise et renforcer la pertinence des actions entreprises.
 - Instaurer un dialogue constructif avec les communautés locales et les parties prenantes concernées pour mieux comprendre leurs attentes et préoccupations.
 - Participer activement à des initiatives sectorielles, groupes de travail et forums internationaux, dans une logique d'échange de bonnes pratiques et de promotion des droits de l'Homme dans le secteur.

PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING

Selon le **principe 18** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme, les entreprises devraient identifier et évaluer toutes les **incidences négatives effectives ou potentielles** sur les droits de l'Homme dans lesquelles elles peuvent avoir une part soit par le biais de leurs propres activités ou du fait de leurs relations commerciales.

L'identification et l'évaluation des impacts négatifs réels et potentiels est une étape essentielle pour garantir un processus adéquat de diligence raisonnable en matière de droits de l'Homme. Cela vous permettra de prendre les mesures appropriées. Une évaluation adéquate doit prendre en compte tous les domaines de l'entreprise, à travers les opérations et les relations (y compris les chaînes d'approvisionnement) où les risques en matière de droits de l'Homme sont les plus susceptibles d'être présents et les plus importants. L'évaluation doit aller au-delà de l'identification des risques matériels pour l'entreprise et inclure les risques pour les détenteurs de droits.

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|--|---|
| B1 | <p>Déclaration des sujets saillants : Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme pour liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.</p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés.)</i></p> | <p><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) <input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive |

- Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail
- Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses
- Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance)
- Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes.
- Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.)
- Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers)
- Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques
- Risques liés à la dégradation des conditions de travail
- Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)
- Risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté, et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine
- Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé

| | | |
|----|---|---|
| | | <input type="checkbox"/> Risques liés à l'interdiction de participer à la vie culturelle et au progrès scientifique, ainsi qu'à la protection des intérêts moraux et matériels des créateurs <input type="checkbox"/> Autres risques identifiés : |
| B2 | Détermination des sujets saillants : Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes. | <p>Les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminés à travers un processus méthodologique rigoureux qui inclut l'analyse et l'évaluation des risques.</p> <p>SECO a utilisé une note méthodologique pour analyser et évaluer les risques relatifs aux droits de l'Homme. Cette analyse prend en compte plusieurs critères, notamment l'ampleur, la portée et l'irrémediabilité des impacts potentiels.</p> <p>L'évaluation des risques est réalisée de manière périodique (semi-annuelle) pour garantir une mise à jour régulière des sujets saillants.</p> <p>Les critères d'évaluation incluent l'ampleur des impacts, leur portée et leur irrémediabilité. Ces critères permettent de prioriser les sujets en fonction de leur gravité et de leur probabilité.</p> |
| B3 | Choix des principales zones géographiques : Si votre rapport sur les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme se concentre sur des zones géographiques particulières, expliquez comment ce choix a été fait. | <p>Les principales zones géographiques mentionnées dans le rapport incluent le Luxembourg, la Belgique, l'Allemagne et la France. Ces zones ont été choisies en fonction de critères spécifiques tels que les risques relatifs aux droits de l'Homme, l'ampleur des impacts potentiels, leur portée et leur irrémediabilité.</p> |
| B4 | Autres incidences graves : déclarez toute incidence grave sur les droits de l'Homme survenue ou encore en cours de traitement pendant la période de reporting qui ne concerne pas les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et expliquez comment elle a été gérée. | <p>SECO a mis en place une procédure rigoureuse de gestion des plaintes afin de garantir un traitement impartial et efficace de toute situation signalée. Chaque plainte fait l'objet d'une enquête interne structurée, incluant l'identification des faits, la collecte des éléments de preuve et l'audition des parties concernées. En fonction de la gravité du cas et des conclusions de l'analyse préliminaire, le dossier peut être confié à une tierce partie indépendante, afin d'assurer une évaluation objective et des recommandations adaptées.</p> |

L'entreprise veille à garantir un processus confidentiel, impartial et efficace.

Plan de progrès pour la partie B

Afin de renforcer notre démarche, nous prévoyons d'améliorer la fréquence et la précision des évaluations des risques, en intégrant des critères supplémentaires pour mieux identifier et prioriser les enjeux liés aux droits de l'Homme. Par ailleurs, nous envisageons d'étendre la procédure de gestion des plaintes en y intégrant des mécanismes de suivi et d'évaluation plus rigoureux, garantissant ainsi une réponse plus proactive, transparente et continue dans le temps.

PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2024.]

Selon le **principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'étendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.

POLITIQUES SPECIFIQUES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|--|---|
| | | <i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
| C1 | Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques spécifiques pour gérer les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme et si oui, lesquelles ? | <i>Ex. Politique en matière de droits de l'Homme, politique de mécanisme de déclaration et gestion des plaintes relatives aux droits de l'Homme, etc.</i> |
| C1.1 | Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ? | <i>Ex. Programme de formation, diffusion lors des appels à projet, publication en plusieurs langues sur le site internet/intranet, etc.</i> |

Plan de progrès pour la Partie C1

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---------------------------|----------|
|------|---------------------------|----------|

| | | <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
|-----------------------------------|---|---|
| C2 | Quelle est l'approche de votre entreprise en matière d'engagement avec les parties prenantes pour chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme ? | <i>Ex. Toute politique relative à l'engagement avec les parties prenantes internes et/ou externes lié aux droits de l'Homme, Cartographie des parties prenantes et plan d'engagement des parties prenantes, programme de consultation des parties prenantes relatif aux droits de l'Homme, etc.</i> |
| C2.1 | Comment votre entreprise identifie-t-elle les parties prenantes avec lesquelles elle collabore pour chacun des sujets saillants et quel est le calendrier et la nature de cette collaboration ? | <i>Ex. Plan de consultation des parties prenantes par sujets saillants, etc.</i> |
| C2.2 | Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ? | |
| C2.3 | Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ? | <i>Ex. Comptes-rendus d'ateliers/réunions avec les parties prenantes et les décisions prises quant à la gestion des sujets saillants</i> |
| Plan de progrès pour la Partie C2 | | |

EVALUATION DES INCIDENCES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---------------------------|----------|
|------|---------------------------|----------|

| | | <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
|-----------------------------------|--|---|
| C3 | Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ? | <i>Ex. Les processus par lesquels l'entreprise identifie les changements dans le type ou le niveau de risque pour les droits de l'homme associés à ses principales questions en matière de droits de l'homme (par exemple, les évaluations périodiques répétées de l'impact, l'engagement avec les parties prenantes concernées, les modèles et les tendances des plaintes reçues, la réactivité aux développements politiques), etc.</i> |
| C3.1 | Pendant la période de référence, y a-t-il eu des tendances ou des schémas notables dans les impacts liés à un sujet saillant, et si oui lesquels ? | <i>Ex. Incidents systématiques/périodiques dans un certain secteur de la chaîne de production ou de valeur, Incident relevé par les médias, ONG, rapport d'expert, etc.</i> |
| C3.2 | Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ? | <i>Ex. Exemples d'impacts graves qui sont systémiques dans un certain domaine des opérations ou de la chaîne de valeur de l'entreprise et qui sont liés à un sujet saillant (par exemple, les impacts sur les communautés indigènes et autres en relation avec l'extraction des ressources naturelles, les impacts sur l'accès à l'eau en raison de l'activité agricole dans les régions où l'eau est rare) ; Exemples d'impacts non systémiques liés à un sujet saillant qui ont été les plus graves au cours de la période couverte par le rapport ; etc.</i> |
| Plan de progrès pour la partie C3 | | |

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
|-----------------------------------|--|---|
| C4 | Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ? | <i>Ex. Intégration des risques relatifs aux droits de l'Homme dans l'analyse de risque de l'organisation, au processus achat par exemple, processus d'audit interne, etc.</i> |
| C4.1 | Comment les départements de l'entreprise dont les décisions et les actions peuvent affecter la gestion des sujets saillants sont-elles impliquées dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ? | <i>Ex. Groupe de travail dédié, etc.</i> |
| C4.2 | Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ? | <i>Ex. Toute situation reconnue comme soulevant souvent des tensions par rapport à un sujet saillant (par exemple, la vente de produits sensibles à certains types de clients, l'approbation de projets affectant les communautés locales, l'entrée sur des marchés à haut risque et à forte opportunité, la fourniture de sécurité au personnel dans les zones touchées par un conflit) ; Les principes ou politiques qui définissent le cadre des décisions dans de tels cas, etc.</i> |
| C4.3 | Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ? | <i>Ex. Plan d'actions et état d'avancement par sujets saillants identifiés, clauses incluses en les contrats, plans d'action correctifs, audits et évaluations sociales des prestataires, participation à des initiatives sectorielles pour sensibiliser, etc.</i> |
| Plan de progrès pour la partie C4 | | |

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Selon le **principe 21** directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour rendre compte de la façon dont les entreprises remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom.

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|-----------------------------------|---|---|
| | | <i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
| C5 | Comment votre entreprise sait-elle si les efforts qu'elle déploie pour traiter chaque sujet saillant relative aux droits de l'Homme sont efficaces dans la pratique ? | <i>Ex. Indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs (GRI, ESRS, autres), etc.</i> |
| C5.1 | Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ? | <i>Ex. Indicateurs de suivi, Enquêtes menées, rapport indépendant, etc.</i> |
| Plan de progrès pour la partie C5 | | |

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses |
|------|---|---|
| | | <i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i> |
| C6 | Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport | <i>Ex. Procédure de la protection des lanceurs d'alerte, Politique de recours, déclaration des plaintes sur internet, mécanismes de griefs, ombudsman, etc.</i> |

| | | |
|------|--|--|
| | avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ? | |
| C6.1 | Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ? | <i>Ex. Mécanisme de plaintes en ligne, mécanisme de griefs, etc.</i> |
| C6.2 | Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ? | |
| C6.3 | Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ? | <i>Ex. Indicateurs de suivi, procédures internes de traitement intégrant des voies d'escalade, enquête de satisfaction du traitement des plaintes, audit interne, etc.</i> |
| C6.4 | Pendant la période de référence, quelles tendances et schémas ont caractérisé les plaintes ou les réclamations et leurs résolutions au titre de chacun des sujets saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ? | |
| C6.5 | Pendant la période de reporting, votre entreprise a-t-elle proposé ou facilité un recours à des incidences réelles sur un sujet saillant et, si oui, pouvez-vous fournir des exemples représentatifs ? | |

Plan de progrès pour la partie C6