

# Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme  
1<sup>er</sup> exercice, 2023**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

*Schroeder & Associés S.A.*



Schroeder & Associés  
13, rue de l'Innovation  
L-1896 Kockelscheuer

T +352 44 31 31-1  
contact@schroeder.lu  
www.schroeder.lu

Société Anonyme  
RC Luxembourg B 69336  
TVA LU 17890818

## Table des matières

<b>Informations sur l'organisation</b> .....	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
<b>Questionnaire</b> .....	5
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME .....	5
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	13
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME .....	16

## Informations sur l'organisation

---

### Données préalables

**Nom de l'organisation :** Schroeder & Associés.

**Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme :** 20 Septembre 2023

**Nombre de salariés au Luxembourg :** 424 (chiffre au 31/12/2023)

**Nombre de salariés hors Luxembourg :** 0

**Nombres des entités concernées par ce rapport :** 1

**Nom des entités concernées :**

Schroeder et Associés, 13, rue de l'Innovation L-1896 Kockelscheuer

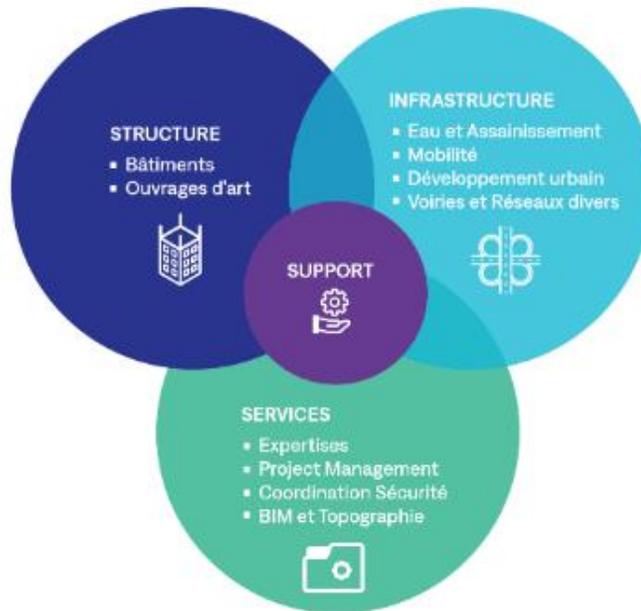
### Données de cadrage

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

- **Construction et immobilier**

Schroeder & Associés est un bureau d'ingénieurs-conseils en génie civil.

Nous proposons une large palette de spécialisations dans nos trois domaines d'activités :



Nos clients sont aussi bien des institutions publiques telles que l'Etat, les syndicats et les communes, des entreprises privées comme des particuliers.

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

Grand-Duché du Luxembourg, Allemagne, France, Belgique

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

Grand-Duché du Luxembourg, Allemagne, France, Belgique

## Questionnaire

### 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 communique 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>Signature du <b>Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme"</b> (sept 2023).</p> <p>Signature de la <b>charte de la diversité (IMS)</b>.</p> <p>Obtention du <b>Label ESR (INDR)</b>.</p> <p>Elaboration d'une <b>Charte des achats durables</b> (diffusion pour adhésion auprès de nos fournisseurs planifiée pour 2024).</p> <p><b>Règlement interne :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Art 36 <i>pacte national entreprises et droits de l'Homme</i></li> <li>• article concernant la protection des lanceurs d'alertes</li> <li>• lutte contre le harcèlement au travail</li> </ul> <p>Publication du <b>Rapport extra-financier 2022-2023</b></p>

		<p>Elaboration d'une fiche de mission/fonction : <i>coordinateur aux droits de l'Homme</i> (mars2024)</p> <p>Nos impacts directs ou indirects sur les droits de l'Homme au sein de notre chaîne d'approvisionnement semblent, dans une première réflexion, plutôt petits. Néanmoins, nous avons développé notre charte d'achat qui est notre engagement principal sur ce volet.</p> <p>Nous sommes cependant convaincus - en cohérence avec la CSDDD - que les thématiques des droits de l'Homme et celles de l'environnement) sont fortement liées. De plus, nous sommes d'avis que toute entreprise a le droit de vigilance en interne par rapport à ses collaborateurs sur les thèmes traités au sein des droits de l'Homme, comme la sécurité et la santé des collaborateurs et d'autres aspects du droit de travail.</p> <p>Dans ce contexte notre engagement RSE par notre stratégie Schroeder 2030 représente un pilier de notre engagement pour les droits de l'Homme.</p>
A1.1	<p><b>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</b></p>	<p>Notre engagement envers le respect des droits humains est ancré dans notre participation au pacte national « entreprises et Droits de l'Homme », cependant, le sujet a été abordé bien avant, entre autres dans le cadre de la préparation à notre certification ESR et de l'élaboration de notre stratégie d'entreprise SCHROEDER 2030 :</p> <p><i>« En 2022, les administrateurs de Schroeder &amp; Associés SA ont défini notre projet d'entreprise en forme de plan de bataille : <b>SCHROEDER 2030</b> entend répondre aux défis environnementaux, sociaux et socio-économiques, tout en prolongeant nos valeurs, l'excellence, les prestations intégrées, la durabilité dans toutes ses acceptions.</i></p> <p><i>Nos valeurs sont inscrites dans une série d'enjeux stratégiques, environnementaux, sociaux en interne, sociétaux et économiques.</i></p> <p><i>On y retrouve entre autres la promotion de l'économie circulaire et de la décarbonation, la préservation des ressources et des habitats naturels, l'impact sur l'économie locale ou encore la priorité au bien-être, à la santé et à la sécurité, dans l'entreprise comme dans nos</i></p>

		<p>projets ».</p> <p><u>Extrait du rapport RSE 2022-2023</u></p> <p><i>Notre stratégie RSE n'est pas un élément part, elle est indissociable de notre stratégie d'entreprise Schroeder 2030</i></p> <p><i>Elle a été développée en 2019 en 2 étapes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Analyse de notre chaîne de valeur et identification de nos impacts (environnementaux, sociaux et socio-économiques) et nos bonnes pratiques</i></li> <li>- <i>Co-crédation de la stratégie : identification des enjeux matériels sur base d'une analyse de double matérialité, puis définition des indicateurs de performance et élaboration d'un plan d'actions</i></li> </ul> <p><i>Notre stratégie Schroeder 2030 a été communiquée à l'ensemble du personnel lors du banquet de Noël 2022.</i></p> <p><i>Des réunions rassemblant l'ensemble du personnel (« All Staff Meeting ») sont organisées pour sensibiliser et engager les équipes autour de la stratégie.</i></p> <p><i>Plusieurs comités thématiques ont été créés afin de préparer les orientations stratégiques et des groupes de travail sont instaurés ponctuellement pour mener des réflexions sur des sujets particuliers.</i></p>
A1.2	<p><b>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</b></p>	<p>L'engagement public de Schroeder et Associés couvre tous les individus et groupes (parties prenantes) pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise : employés, clients, communautés locales, ...</p> <p>La charte des achats durables et responsables engage plus particulièrement nos fournisseurs / sous-traitants à promouvoir et respecter les droits de l'Homme.</p>
A1.2	<p><b>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</b></p> <p><i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à la vie</li> <li><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</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne</li> </ul>

à mieux répondre à cette question.)

- Droit des personnes détenues à être traitées humainement
- Droit à la liberté de mouvement
- Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion
- Droit à un procès équitable
- Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive
- Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique
- Droit au respect de la vie privée
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion
- Droit à la liberté d'opinion et d'expression
- 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
- Droit à la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit à la protection de la famille et droit de se marier
- Droit à la protection de l'enfant
- Droit de participer à la vie publique
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination
- Droits des minorités
- Droit au travail
- Droit à des conditions de travail justes et favorables
- Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève
- Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales
- Droit à une vie familiale
- Droit à un niveau de vie suffisant
- 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	<b>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</b>	L'engagement de Schroeder et Associés est accessible <ul style="list-style-type: none"><li>- au travers du <b>site web</b> (partie RSE), publication de notre <b>rapport RSE 2022-2023</b> et d'autres publications dans divers médias.</li><li>- en interne : le <b>règlement interne</b> distribué à l'embauche des nouveaux collaborateurs et disponible pour consultation sur l'intranet du bureau Schroeder (<i>InfoSA</i>)</li></ul>

## Plan de progrès pour la partie A1

*Nous sommes convaincus que la transparence et la responsabilité sont essentielles pour nous aider à nous améliorer continuellement.*

## A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A2	<b>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 ?</b>	<p>Les thématiques des droits de l'Homme sont traitées au sein du comité RSE avec une expertise externe.</p> <p>Nos engagements en matière de droits de l'Homme sont inclus dans le règlement interne (notamment parties concernant le harcèlement, le droit d'expression et la protection des lanceurs d'alertes, la non-discrimination...)</p> <p>Ce règlement fixe les règles de bonne conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs du bureau Schroeder et Associés.</p> <p>Nous privilégions les relations d'affaires avec les fournisseurs et partenaires qui partagent les mêmes valeurs sociales et environnementales et qui respectent les principes et standards internationaux en matière des droits humains.</p>
A2.1	<b>Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nomination d'une coordinatrice aux droits de l'Homme au sein de l'entreprise</li> <li>- Publication de la fiche de mission /fonction « Coordinateur aux droits de l'Homme » dans notre intranet</li> <li>- Le comité RSE (instance stratégique au sein du bureau Schroeder) se réunit une fois par mois pour traiter des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Il contribue à la diffusion d'une culture durable et responsable. Le respect des droits de l'Homme fait partie intégrante des missions confiées au comité RSE</li> </ul>
A2.2	<b>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</b>	<p>Comme indiqué sous A1.1, un focus est mis sur les thématiques concernant les personnes directement employées par Schroeder &amp; Associés, ainsi que les thématiques environnementales qui ont certainement un impact indirect. Ces thèmes sont régulièrement abordés</p>

		<p>dans les réunions du comité de direction et du conseil d'administration.</p> <p>Au niveau interne, les questions relatives aux conditions de santé et de sécurité au travail sont toujours à l'ordre du jour du comité QSE.</p> <p>La réception des plaintes passe par la direction et la gestion de celles-ci se fait en coordination avec l'unité QSE et le comité QSE composé d'administrateurs (membres du CA), de cadres dirigeants et de collaborateurs.</p> <p>La synthèse de la revue annuelle des risques est soumise au comité de direction. Dans le cadre de cette revue, le CA est informé des risques majeurs et des actions de mitigation planifiées et mises en œuvre.</p>
A2.3	<p><b>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 ?</b></p>	<p>Notre coordinatrice aux droits de l'Homme –a participé et participe à diverses séances de formation relatives aux engagements du Pacte des Droits de l'Homme &amp;/ou les droits de l'Homme en général disponibles au Luxembourg (Chambre de commerce, IMS...) et se tient régulièrement informée.</p> <p>Le service achat et les employés en général sont et seront sensibilisés moyennant la charte d'achats.</p> <p>Notre travailleur désigné a suivi en 2023 une formation Qualité de vie au Travail (thématique dont fait partie intégrante le respect des droits humains) . La mise en œuvre d'un projet QVT est prévue pour 2024.</p>
A2.4	<p><b>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</b></p>	<p>La direction du bureau Schroeder et Associés s'attend à ce que les différentes parties prenantes partagent les mêmes valeurs sociales et que celles-ci respectent leur engagement en ce qui concerne les droits de l'Homme.</p> <p>Nous avons élaboré une Charte des achats durables et responsables qui formalise et détaille</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les engagements du bureau en matière d'achats durables</li> <li>- les directives d'achat à l'attention de nos fournisseurs / sous-traitants</li> </ul> <p>Nos engagements incluent le fait de</p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>développer des relations commerciales favorisant la lutte contre les risques liés aux conditions de travail, la protection de l'environnement, l'éthique des affaires et les droits humains</li> <li>maintenir un dialogue constructif avec nos fournisseurs de premier rang pour les sensibiliser au respect des droits humains</li> </ul> <p>En contrepartie, le fournisseur / sous-traitant s'engage notamment à promouvoir et respecter les droits de l'Homme.</p>
A2.5	<p><b>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 ?</b></p>	<p>Beaucoup des thématiques des droits de l'Homme sont en relation avec les thématiques que nous avons traités au sein de l'établissement de notre stratégie RSE, notamment en relation avec nos employés (santé/sécurité, formations...).</p> <p>Dans une prochaine étape, nous allons mener une analyse de risque spécifique sur les droits de l'Homme pouvant être impactés par nos activités, qui va au-delà de l'analyse de matérialité effectuée en RSE.</p>

### Plan de progrès pour la partie A2

Sensibilisation des collaborateurs via la charte d'achats durables et responsables.

Mise en œuvre de notre projet QVT.

## 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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
B1	<p><b>Déclaration des sujets saillants :</b>  <b>Indiquez les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme liés à aux activités et aux relations commerciales de votre entreprise pendant la période de reporting.</b></p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones</li> <li><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</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail</li> <li><input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple)</li> <li><input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs</li> <li><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.)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive</li> </ul>

**Nous n'avons pas encore réalisé l'analyse de risques mais nous prévoyons de le faire en 2024.**

**Le volet du respect des droits de l'Homme sera intégré dans la gestion des risques au niveau global de l'entreprise.**

- 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
- 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
- Autres risques identifiés :

B2	<b>Détermination des sujets saillants :</b> <b>Décrivez comment les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ont été déterminées, y compris toute contribution des parties prenantes.</b>	<p>Une analyse de risque spécifique sur les droits de l'Homme pouvant être impactés par nos activités pour déterminer les sujets saillants sera menée en 2024</p>
B3	<b>Choix des principales zones géographiques :</b> 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><i>Ex. Zones géographiques à risque, critères d'attribution du risque par zone géographique.</i></p> <p>Fera partie de l'analyse de risque</p>
B4	<b>Autres incidences graves :</b> 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><i>Ex. Gestion et mécanisme de plaintes relatifs aux droits de l'Homme.</i></p> <p>Fera partie de l'analyse de risque.</p>

### Plan de progrès pour la partie B

Nous n'avons pas encore réalisé l'analyse de risques mais nous prévoyons de le faire en 2024 :

Cartographie des droits de l'Homme pertinents & analyse de risque selon les 2 axes gravité (ampleur/portée/irrémediabilité) et probabilité afin de remonter les sujets saillants.

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

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2023.]

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>[Veuillez 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 ?	Les mesure à mettre en place seront définies après identification des sujets saillants en 2024
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	

#### Plan de progrès pour la Partie C1

Les sujets saillants seront issus de la cartographie des risques relatifs aux Droits de l'Homme (à réaliser en 2024)

## ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <b>Les sujets saillants seront issus de la cartographie des risques relatifs aux Droits de l'Homme (à réaliser en 2024)</b>
C2	<b>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 ?</b>	<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	<b>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 ?</b>	<i>Ex. Plan de consultation des parties prenantes par sujets saillants, etc.</i>
C2.2	<b>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</b>	
C2.3	<b>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 ?</b>	<i>Ex. Comptes-rendus d'ateliers/réunions avec les parties prenantes et les décisions prises quant à la gestion des sujets saillants</i>
<b>Plan de progrès pour la Partie C2</b>		

## 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	<b>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 ?</b>	<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	<b>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 ?</b>	<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	<b>Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?</b>	<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) ;</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C3</b>		

## 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	<b>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 ?</b>	<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	<b>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 ?</b>	
C4.2	<b>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 ?</b>	<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	<b>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 ?</b>	<i>Ex. Plan d'actions et état d'avancement par sujets saillants identifiés, clauses incluses en nos contrats, plans d'action correctifs, audits et évaluations sociales des prestataires, participation à des initiatives sectorielles pour sensibiliser, etc.</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C4</b>		

## 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>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C5	<b>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 ?</b>	<i>Ex. Indicateurs de suivi quantitatifs et qualitatifs (GRI, ESRS, autres), etc.</i>
C5.1	<b>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</b>	<i>Ex. Indicateurs de suivi, Enquêtes menées, rapport indépendant, etc.</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C5</b>		

## 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>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C6	<b>Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?</b>	<i>Ex. Procédure de la protection des lanceurs d'alerte, Politique de recours, déclaration des plaintes sur internet, mécanismes de griefs, ombudsman, etc.</i>
C6.1	<b>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</b>	Le Service des Ressources humaines (unité RH) assure la collecte et le traitement des situations non conformes en matière de gestion des ressources humaines.
C6.2	<b>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</b>	
C6.3	<b>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</b>	<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	<b>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 ?</b>	NA
C6.5	<b>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 ?</b>	NA

## Plan de progrès pour la partie C6