

# Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme  
2024**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



 GROUPE **APICIL**

***THE ONELIFE COMPANY SA***

*38 parc d'activité de Capellen L-8303 CAPELLEN*

## Table des matières

<b>Informations sur l'organisation</b> .....	3
Données préalables.....	3
Données de cadrage.....	3
<b>Rapport Droits de l'Homme</b> .....	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME .....	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME .....	12

## Informations sur l'organisation

---

### Données préalables

**Nom de l'organisation :** The OneLife Company SA

**Responsable des droits de l'Homme :** Yves DERWAHL

**Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme :** 2022

**Nombre de salariés au Luxembourg :** 158+11 (CDI+CDD)

**Nombre de salariés hors Luxembourg :** 4

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

**Nom des entités concernées :** The OneLife Company SA

### Données de cadrage

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

*[Veuillez choisir votre secteur et enlever les autres :* Banque et assurance

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

France, Luxembourg, Belgique, Espagne, Portugal, Finlande, Danemark, Suède

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

France, Luxembourg, Belgique, Espagne, Portugal, Finlande, Danemark, Suède

## 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 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
A1	<p><b>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</b></p>	<p><i>La société s'est engagée début 2024 dans l'initiative #StOpE « Stop au sexisme ordinaire en entreprise » afin de se mobiliser sur les thématiques d'égalité des chances, égalités professionnelle et être vigilante à l'égard des manifestation de sexisme ordinaire en entreprise.</i></p> <p><i>La société autorise également le télétravail au-delà des seuils fiscaux afin de permettre aux frontaliers de mieux gérer leur balance vie privée-vie professionnelle</i></p> <p><i>Constitution d'un comité de Santé et Sécurité au travail afin de travailler sur ces sujets en interne</i></p>

A1.1	<b>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</b>	<i>Nous avons engagé le public interne via un questionnaire avec des questions théoriques et pratiques. Celui-ci avait pour but d'une part de sensibiliser les collaborateurs mais également de faire un état des lieux sur la connaissance du sujet</i>
A1.2	<b>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</b>	<i>L'engagement concerne les collaborateurs de la société (CDD, CDI, stagiaires)</i>
A1.2	<b>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" 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 type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne</li> <li><input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement</li> <li><input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à un procès équitable</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression</li> <li><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</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier</li> </ul>

		<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 checked="" 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 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	<b>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</b>	<p><i>Sexisme : L'engagement public est diffusé sur nos réseaux sociaux</i></p> <p><i>Télétravail : L'engagement est diffusé en interne aux collaborateurs avec explications données par les RH</i></p>

## **Plan de progrès pour la partie A1**

*Chaque année, l'entreprise doit réaliser une action sur ce thème et participer à une réunion de partage de bonnes pratiques.*

*Chaque action impliquera un engagement des collaborateurs.*

*Nous souhaitons joindre une initiative « multi-stakeholders ».*

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

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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>	<i>Notre entreprise publie le rapport sur son site internet et à travers les réseaux sociaux.</i>
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>	<i>L'entreprise a nommé un responsable aux droits de l'homme, qui intègre le comité RSE (voir plus bas) et a suivi différentes formations en la matière (« Enterprise et droits de l'homme : Les fondamentaux ; Réalisation d'une cartographie des risques ; Sustainable Finance and Human Rights,...»). Le respect des droits de l'Homme est d'ailleurs assuré à travers les différents comités (RSE et H&amp;S), la délégation du personnel et chaque employé par application des procédures Grievance et Whistleblowing ; ainsi que du Code de conduite.</i>
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>	<i>L'obligation de publier des informations en matière de durabilité, sensibilisation pour les sujets liés à la transposition des directives ESG et CSRD ; le devoir de vigilance (pour la succursale française), la protection des lanceurs d'alerte, la discrimination positive au recrutement, la prévention du « greenwashing », etc.</i>
A2.3	<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>	<i>Chaque collaborateur doit prendre connaissance du Code de conduite à son arrivée. Celui-ci reprend les règles de l'entreprise et la manière de se comporter.  De plus, les valeurs de la société sont disponibles sur Intranet afin que tous les collaborateurs puissent en prendre connaissance.</i>
A2.4	<b>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales</b>	<i>Le droit au respect de la vie privée et la protection des données y relative sont développés sur tous les documents commerciaux.</i>

	<b>l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</b>	
A2.5	<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>	<i>L'entreprise a évolué dans son traitement de dossier sur le Sexisme en entreprise. Cette démarche a permis d'ouvrir la parole et améliorer la collaboration et le bien-être des collaborateurs</i>

## **Plan de progrès pour la partie A2**

*En 2025, une formation sur les Droits de l'Homme est prévue afin de sensibiliser les collaborateurs de manière plus large à ce sujet*



## 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><b>Déclaration des sujets saillants :</b>  <b>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.</b></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 type="checkbox"/> Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive</li> </ul>

- 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	<p><b>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.</b></p>	<p><i>Ces sujets ont été sélectionnés car ils font échos à nos actions internes.</i></p> <p><i>Ils sont importants pour nous, et nous avons par ailleurs, une feuille de route diversité en place depuis 2024 et revue chaque année ; ainsi qu'une stratégie RSE et un plan d'action traitant ces sujets.</i></p>
B3	<p><b>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.</b></p>	<p><i>Luxembourg, Belgique : Nous avons ouvert une succursale en Belgique en 2024 et les droits de l'homme ont été implémentés dans les différentes procédures s'appliquant aux employés de la succursale belge.</i></p>
B4	<p><b>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.</b></p>	<p><i>n/a</i></p>
<p><b>Plan de progrès pour la partie B</b></p> <p><i>Les progrès se feront majoritairement via les feuilles de route diversité et RSE, les formations proposées aux collaborateurs ainsi que les actions internes.</i></p>		

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

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
C1	<b>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 ?</b>	<p><i>Une revue des politiques est en cours pour pouvoir les adapter en matière de droits de l'Homme.</i></p> <p><i>Nous avons déjà des politiques en place telle que la Whistleblowing, Grievance et le Code de conduite.</i></p>
C1.1	<b>Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?</b>	<p><i>Les différentes politiques et procédures qui traitent des droits de l'homme. Chaque collaborateur en prend note lors de son engagement et y est sensibilisé dès son entrée en fonction.</i></p>

#### Plan de progrès pour la Partie C1

*Mettre à jour nos politiques afin que le sujet des Droits de l'Homme y soit mentionné*

## ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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>Nous avons créé un Comité RSE (Responsabilité sociétale de l'entreprise) et nommé un responsable des droits de l'homme (comparable au « Human Rights Officer »), qui fait partie de ce même comité. Le comité a lancé une consultation des parties prenantes internes et externes liée e. a. aux Droits de l'Homme.</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>Notre Comité RSE détermine les parties prenantes par sujets saillants.</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>	<i>Collaborateurs internes, via l'enquête « Great Place to work », des meetings d'équipes Partenaires externes via un questionnaire de satisfaction à l'initiative du comité RSE.</i>
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>La direction a pris bonne note des différents souhaits exprimés à travers les différents canaux (délégation du personnel, comités,...) et a ainsi modifié les politiques et procédures (de télétravail, p.ex.).</i>
<b>Plan de progrès pour la Partie C2</b> <i>Nous allons établir une cartographie des risques en matière de Droits de l'Homme.</i>		

## EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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>	<p><i>Comme mentionnée ci-dessus, l'ouverture de la parole sur les sujets du sexisme a permis de traiter plusieurs cas en internes qui n'avaient jamais été traités.</i></p> <p><i>Cela a permis de faire évoluer nos procédures et pratiques</i></p> <p><i>De plus, le Comité Santé et Sécurité travaille sur des sujets comme la prévention des Risques psycho-sociaux</i></p>
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>Non</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>Non</i>
<p><b>Plan de progrès pour la partie C3</b></p> <p><i>Sensibiliser la direction aux risques psycho-sociaux afin de pouvoir les intégrer dans la stratégie de l'entreprise</i></p>		

## 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
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>L'entreprise tient compte des retours des parties prenantes et essaye d'implémenter les suggestions d'amélioration dans les divers processus.</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>	<i>Groupes de travail : Comité RSE, Comité Santé et Sécurité</i>
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>Dans un premier temps, les tensions sont gérés par le manager. Si celles-ci ne se règlent pas, le N+1 et les RH entrent en jeu afin de pouvoir essayer de solutionner le problème</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>Sensibilisation au sexisme en entreprise, Réalisation d'une feuille de route diversité, Mise à jour de la stratégie RSE en collaboration avec la direction, Travail en collaboration avec la délégation du personnel, Sensibilisation à la situation des personnes en handicap, à mobilité réduite, etc. lors d'une journée y dédiée.</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C4</b>		
N/A		

## 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
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>Un Key performance Indicator (KPI) a été créé : « Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme -Cartographie des risques »</i>
C5.1	<b>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</b>	n/a

### Plan de progrès pour la partie C5

*Suivre le KPI pertinent sur les Droits de l'Homme en entreprise : établir une cartographie des risques, déterminer les parties prenantes et la chaîne de valeur, joindre une initiative "multi-stakeholders" et organiser des formations du personnel.*



## 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
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>Nous disposons d'une procédure de Whistleblowing en place ainsi qu'une procédure de Grievance dont le traitement est externalisé afin de garantir l'anonymat et le traitement impartial des griefs. Parfois les collaborateurs s'adressent directement aux RH, et le traitement se fait donc en interne.</i>
C6.1	<b>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</b>	<i>Via le prestataire externe ou via les RH</i>
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>	<i>Ce processus permet de garantir l'anonymat et la discrétion, ce qui favorise les dépôts de plaintes. Via les RH, la confidentialité est respectée.</i>
C6.3	<b>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</b>	<i>Procédure externe disponible sur Intranet. Disponibilité quotidienne des RH</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</b>	<i>Les plaintes et réclamations ont surtout été relatives au Sexisme en entreprise, elles ont été traitées en interne par les RH et la direction.</i>

	<b>saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?</b>	
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>	<i>Non</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C6</b> <i>Mise à jour de la procédure Whistleblowing afin de la mettre à jour avec la législation belge en raison de la création de notre succursale belge.</i>		