

Pacte national Entreprise et Droits de l'homme

Dans le cadre de notre engagement au Pacte national Entreprise et Droits de l'homme pour mettre en oeuvre les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, Ecotrel ASBL publie son rapport sur les droits humains.

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

Q3. Dans quel(s) secteur(s) d'activité opérez-vous ?

- Énergie et environnement,
- Services.

Q4. À quel point considérez-vous que votre entreprise risque de causer, de contribuer ou d'être liée à des violations des droits de l'homme par le biais de vos opérations, produits et services (c'est-à-dire opérer dans des pays/marchés/industries à haut risque, chaînes d'approvisionnement complexes, etc.) ?

Faible.

Q5. Citez 10 des pays les plus importants dans lesquels vous opérez :

Luxembourg, France, Allemagne, Belgique.

Q6. Citez 10 des pays les plus importants où vous vous fournissez :

Luxembourg, France, Belgique.

ENGAGEMENT POLITIQUE

Q7. Votre entreprise a-t-elle mis en place un engagement public sur le respect des droits de l'homme ?(ex. une politique des droits de l'homme, un code de conduite, un code de conduite des fournisseurs, etc.)

Oui.

Q8. A1.1 Comment l'engagement public a-t-il été élaboré ?

Par le biais d'un processus consultatif externe qui a contribué à l'élaboration de l'engagement public et qui reflète également les contributions externes.

Q9. La direction générale et/ou le conseil d'administration ont-ils participé à l'élaboration de l'engagement et l'ont-ils approuvé ?

Oui.

Q10. À qui s'adresse l'engagement public en matière de droits de l'homme ?

- Nos propres employés et contractants,
- Les travailleurs de notre chaîne de valeur,
- Communautés affectées,
- Clients et consommateurs.

Q11. Comment l'engagement public est-il diffusé ?

L'engagement public est accessible à nos publics cibles (p. ex. site web de l'entreprise, site intranet, contrats avec des tiers, conversations internes et externes pour sensibiliser à la politique, etc).

Q12. La déclaration porte-t-elle sur les questions relatives aux droits de l'homme qui sont particulièrement pertinentes pour l'entreprise ou l'industrie ?

Partiellement.

Q13. A1.2 L'engagement public couvre-t-il les sujets de risque suivants en matière de droits de l'homme ? :

- Santé et sécurité au travail et risques sanitaires liés au travail,
- Retenue d'un salaire équitable,
- Destruction de la base naturelle de la vie par la pollution environnementale,
- Confidentialité des données,
- Temps de travail.

INTÉGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

Q14. Votre entreprise dispose-t-elle d'un responsable / agent des droits de l'homme dans votre organisation ? Le Pacte exige que les entreprises « nomment un/une responsable des droits de l'homme dans son organisation, doté(e) de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à l'exécution de ses fonctions ».

Oui.

Q15. A2.1 Comment la responsabilité quotidienne du respect des droits de l'homme est-elle organisée au sein de votre entreprise ?

Les processus décisionnels sont clairement identifiés entre le responsable des droits de l'homme et la direction générale.

Q16. A2.2 Types de questions relatives aux droits de l'homme discutées par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?

La direction générale ou le conseil d'administration participent à des discussions sur les risques les plus saillants de notre organisation en matière de droits de l'homme, ainsi que sur les risques nouveaux ou en évolution.

Q17. Votre entreprise a-t-elle mis en place des processus par lesquels les parties peuvent faire remonter des inquiétudes sur des questions liées aux droits de l'homme ?

Oui, les processus garantissent la confidentialité et l'absence de représailles.

Q18. A2.3 Votre entreprise organise-t-elle des formations sur les droits de l'homme pour ses employés et ses travailleurs contractuels ? Le Pacte exige que les entreprises « sensibilisent son personnel, à tous les niveaux de sa structure de gouvernance interne, et ses parties prenantes à la protection des droits de l'homme en entreprise » et « forment les salariés concernés en matière d'entreprises et de droits de l'homme ».

Non.

Q19. A2.4 Votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'homme ?

Oui, nous expliquons à nos partenaires commerciaux notre engagement et nos politiques en matière de respect des droits de l'homme, ainsi que nos attentes.

Oui, nous incluons, dans les contrats nouveaux ou renouvelés avec nos partenaires commerciaux, des dispositions relatives aux droits de l'homme qui sont alignées sur les normes internationales en la matière.

PARTIE B : DÉFINIR L'AXE DE REPORTING

Q20. Votre entreprise a-t-elle procédé à une première évaluation des risques en matière de droits de l'homme et identifié les risques les plus importants dans ce domaine ?

Non, mais nous prévoyons de le faire en 2023.

Q21. Votre entreprise dispose-t-elle d'une déclaration qui met en évidence les risques les plus saillants de votre organisation en matière de droits de l'homme ? (ex. une déclaration indépendante, une politique des droits de l'homme, un code de conduite, un code de conduite des fournisseurs, une partie d'un rapport, etc.)

En cours d'élaboration.

Q22. Quels risques ont été spécifiquement identifiés dans l'analyse des risques ?

- Santé et sécurité au travail et risques sanitaires liés au travail.
- Destruction de la base naturelle de la vie par la pollution environnementale.

Q23. Une analyse régulière des risques a-t-elle été effectuée au cours de la période de référence afin d'identifier, de pondérer et de hiérarchiser les risques liés aux droits de l'homme ?

Non.

Q27. Votre entreprise publie-t-elle des rapports sur les principaux risques de droits de l'homme en se concentrant sur des zones géographiques particulières ?

Non.

Q28. Des processus clairs ont-ils été menés pour parvenir à cette sélection sur la période de reporting abordé dans son rapport ?

Non.