

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2^{ème} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Ecotrel ASBL

11, boulevard du Jazz
L-4370 Belvaux

Informations sur l'organisation

Données préalables

Données préalables

Nom de l'organisation : Ecotrel ASBL

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

Nombre de salariés au Luxembourg : 7

Données de cadrage

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

Environnement

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

Luxembourg, France, Allemagne, Belgique

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

Luxembourg, France, Belgique

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'entendue 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 | <p>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 ?</p> | <p>Ecotrel ASBL a mis en place des politiques en matière de droits de l'Homme avant même la signature du Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit à la santé - Droit à des conditions de travail justes et favorables - Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé - Droit au respect de la vie privée et à la législation en matière de protection des données à caractère personnel - Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion - Droit à la liberté d'opinion et d'expression - Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales - Etc |

| | | |
|------|---|---|
| C1.1 | <p>Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?</p> | <p>Les collaborateurs d'Ecotrel sont régulièrement sensibilisés sur ces thématiques lors de réunions d'information en interne.</p> <p>Ecotrel ASBL communique également sur l'importance de ces politiques via la publication de son rapport sur son site internet et donc de son engagement, mais aussi lors de conversations internes et externes en matière d'entreprises et de droits de l'Homme et dans ses consultations auprès de ses parties prenantes.</p> |
|------|---|---|

Plan de progrès pour la Partie C1

- ➔ Rédaction d'une charte sur le droit à la déconnexion

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 | <p>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 ?</p> | <p>En interne, des responsables désignés traitent les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme.</p> <p>Des analyses et des discussions entre le directeur et le conseil d'administration permettent de cibler les risques sur les sujets saillants de ses parties prenantes en matière de droits de l'Homme.</p> |
| C2.1 | <p>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 ?</p> | <p>Les sujets saillants sont examinés lors de réunions internes, au sein du conseil d'administration et les parties prenantes externes sont consultées.</p> |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----|
| C2.2 | Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ? | N/A |
| 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 ? | N/A |
| Plan de progrès pour la Partie C2 | | |

EVALUATION DES INCIDENCES

| UNGP | Informations et objectifs | Réponses <i>[Veillez 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 ? | Les changements sont identifiés par la personne responsable des droits de l'Homme et de la RSE, du travailleur désigné santé et sécurité au travail, suivi de près par le directeur dans un souci d'amélioration continue. |
| 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 ? | N/A |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----|
| C3.2 | Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ? | N/A |
| 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 ? | Ecotrel ASBL indique clairement ses engagements, ses attentes et ses politiques en matière de respect des droits de l'Homme et les intègre dans son analyse de risques de l'organisation. |
| 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 ? | Ils sont impliqués dans la recherche et la mise en œuvre de solution par la concertation, le partage transparent et régulier d'informations et la recherche commune de solution. |
| C4.2 | Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs | Les tensions sont gérées par des analyses approfondies et des plans d'action en conséquence. |

| | | |
|--|---|--|
| | de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ? | |
| 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 ? | Les réunions d'information en interne pour les collaborateurs permettent de prévenir les incidents potentiels. Des participations à des groupes de travail et des formations sont également suivies. |
| 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>[Veuillez 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 ? | Ecotrel ASBL instaure un dialogue ouvert, s'assure et suit de près que les plans d'action des sujets saillants soient concluants. |
| C5.1 | Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ? | N/A |
| 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>[Veuillez 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 avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ? | Les recours sont naturellement permis, discutés et examinés dans le but d'atténuer les risques et d'améliorer les stratégies. |
| C6.1 | Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ? | Les plaintes et les réclamations liées à des sujets saillants peuvent se faire à travers les adresses e-mails de l'organisme, par appels téléphoniques, en direct avec les collaborateurs et lors de réunions en internes et externes avec les parties prenantes. |
| C6.2 | Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ? | Ecotrel ASBL garantit une liberté d'expression aux personnes plaignantes et assure d'y accorder toute l'importance nécessaire à la résolution des plaintes et réclamations. |

| | | |
|------|---|---|
| C6.3 | Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ? | Les plaintes sont traitées et évaluées via des procédures internes de traitement. |
| 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 ? | N/A |
| 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 ? | N/A |

Plan de progrès pour la partie C6