

# Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme 3<sup>ème</sup>  
exercice, 2024**

---

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



***Ecotrel ASBL***

---

11, boulevard du Jazz  
L-4370 Belvaux

---

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| <b>Informations sur l'organisation</b> .....                                   | 3  |
| Données préalables.....  | 3  |
| Données de cadrage.....  | 3  |
| <b>Questionnaire</b> .....   | 4  |
| PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME .....                  | 4  |
| PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....                                     | 10 |
| PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME ..... | 13 |

## 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

**Nombre de salariés hors Luxembourg :** Cliquez ici pour entrer du texte.

**Nombres des entités concernées par ce rapport :** Cliquez ici pour entrer du texte.

**Nom des entités concernées :** Cliquez ici pour entrer du texte.

**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

## 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 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<br><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>   |
|------|--|--|
| A1   | <b>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecotrel ASBL est signataire du Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme depuis 2022 ;</li> <li>- Désignation d'une responsable en la matière ;</li> <li>- Publication du rapport annuel sur le site internet d'Ecotrel ASBL.</li> </ul>  |
| A1.1 | <b>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation de réunion afin de recueillir des avis, des préoccupations et des suggestions sur les pratiques de l'entreprise en matière de droits de l'Homme ;</li> <li>- Engagement des parties prenantes ;</li> <li>- Participation aux formations lancées par la House of Sustainability.</li> </ul> |

|      |  |   |
|------|--|---|
| A1.2 | <p><b>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</b></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos propres employés et contractants ;</li> <li>- Les travailleurs de notre chaîne de valeur ;</li> <li>- Communautés affectées.</li> </ul>  |
| 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 à mieux répondre à cette question.)</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 checked="" 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 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 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 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 type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion</li> <li><input 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 type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier</li> </ul> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant</li> <li><input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination</li> <li><input type="checkbox"/> Droits des minorités</li> <li><input type="checkbox"/> Droit au travail</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables</li> <li><input type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales</li> <li><input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'éducation</li> <li><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</li> <li><input type="checkbox"/> D'autres droits :</li> </ul> |
| A1.3   | <b>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</b> | L'engagement public est accessible à nos publics cibles (p. ex. site web de l'organisme, site intranet, contrats avec des tiers, conversations internes et externes pour sensibiliser à la politique, etc).  |
| <p><b><u>Plan de progrès pour la partie A1</u></b></p> |   |  |

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

| UNGP | Informations et objectifs   | Réponses<br><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>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecotrel ASBL est signataire du Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme depuis 2022 ;</li> <li>- Déclaration publique avec la publication de son rapport annuel relatif aux droits de l'Homme sur son site internet ;</li> <li>- Désignation d'une responsable des droits de l'Homme avec l'implication et l'engagement de tous les employés ;</li> <li>- Sensibilisation régulière des employés à l'inclusion des droits de l'Homme ;</li> <li>- Consultation et dialogue réguliers avec les parties prenantes en matière de droits de l'Homme.</li> </ul> |
| 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>- Une responsable des Droits de l'Homme a été nommée et s'occupe de la gestion des initiatives liées aux droits de l'homme, de la coordination avec les différents départements, et la sensibilisation des employés.</li> <li>- Durant des sessions en interne, sensibilisation des employés à l'importance des droits de l'Homme, afin d'identifier et signaler les violations.</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>Ci-dessous quelques exemples de thèmes abordés :</p> <p><u>Conditions de travail et droits des employés</u></p> <p>Exemples de sujets discutés : politiques de rémunération équitable, heures de travail, santé et sécurité au travail, -</p>  |

pour garantir que tous les employés travaillent dans des conditions sûres et justes.

### Droits des communautés locales et des parties prenantes

Exemples de sujets discutés : impact des activités de l'organisme sur les communautés locales, consultations avec les parties prenantes, initiatives de responsabilité sociale afin s'assurer que les opérations de l'organisme ne portent pas préjudice aux communautés locales et qu'elles bénéficient également des activités de l'organisme.

### Protection de la vie privée et des données personnelles

Exemples de sujets discutés : politiques de protection des données, conformité avec les régulations de protection des données (comme le GDPR), afin protéger les informations personnelles des employés et des membres, en garantissant leur vie privée et la sécurité des données.

Etc.

Conformité légale et réglementaire : assurer qu'Ecotrel ASBL respecte toutes les lois et régulations nationales et internationales relatives aux droits de l'Homme.

Réputation et confiance : Maintenir et améliorer la réputation de l'organisme en montrant un engagement fort envers les pratiques éthiques et responsables.

Engagement et motivation des employés : créer un environnement de travail où les employés se sentent respectés et valorisés, ce qui peut améliorer la motivation et la rétention.

Risque et gestion de crise : identifier et atténuer les risques potentiels liés aux violations des droits de l'homme, ce qui peut prévenir les crises et les litiges.

En discutant de ces questions, la direction et le conseil d'administration d'Ecotrel ASBL peuvent s'assurer que l'organisation opère de manière éthique et responsable, tout en respectant les droits fondamentaux de toutes les personnes concernées par ses activités.

|      |   |  |
|------|---|--|
| 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>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation des principes fondamentaux des droits de l'Homme, des politiques de l'organisme et des attentes en matière de comportement éthique à l'ensemble de l'équipe collaborateur ;</li> <li>- La direction et les managers montrent l'exemple en intégrant les principes des droits de l'Homme dans leurs propres comportements et décisions ;</li> <li>- Disponibilité de la responsable dédiée en la matière pour fournir des conseils et un support sur les questions liées aux droits de l'Homme.</li> </ul>  |
| 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>Ecotrel ASBL veille à s'informer du respect des droits de l'Homme et de l'environnement dans ses relations commerciales, notamment sur leurs engagements concernant la non-discrimination, le travail des enfants, le travail forcé, et des conditions de travail décentes et autres.</p> <p>Ecotrel ASBL intègre des critères relatifs aux droits de l'Homme dans les processus de sélection des fournisseurs et partenaires.</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>Ecotrel ASBL fait surtout de la sensibilisation, mais qui reste essentielle pour s'assurer que tous les employés et partenaires comprennent et intègrent les principes des droits de l'Homme dans leurs pratiques quotidiennes.</p> <p>Une communication claire et transparente sur les engagements et les actions de l'organisme en matière de droits de l'Homme respecte primordiale envers les parties prenantes.</p> <p>Mais pour renforcer ces actions, Ecotrel ASBL peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place de canaux de signalement accessibles et confidentiels pour que les employés et les travailleurs contractuels puissent signaler les violations des droits de l'Homme.</li> <li>- Inclure des rapports détaillés sur les actions et les progrès en matière de droits de l'Homme.</li> </ul> |

## Plan de progrès pour la partie A2

- *Mettre en place de canaux de signalement accessibles et confidentiels pour que les employés et les travailleurs contractuels puissent signaler les violations des droits de l'Homme.*
- *Rédiger une politique sur les Droits de l'homme*

## **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<br><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>   |
|------|---|--|
| B1   | <b>Déclaration des sujets saillants :</b><br><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> | <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones<br><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 |

*(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.)*

- Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail
- Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple)
- Risques liés aux situations de travail illégal
- Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs
- 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.)
- 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

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <p>pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)</p> <p><input type="checkbox"/> 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</p> <p><input type="checkbox"/> Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé</p> <p><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</p> <p><input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :</p> |
| 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>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation de sessions de brainstorming avec les employés, le but étant de recueillir des informations et des perspectives internes sur les sujets relatifs aux droits de l'Homme qui sont perçus comme importants en visualisant et priorisant les sujets qui nécessitent une attention particulière.</li> <li>- Communication avec les parties prenantes pour obtenir leur feedback et mettre en place des solutions</li> </ul>  |
| 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>La zone géographique à risque est principalement au Luxembourg.</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>Aucune incidence grave a été déclarée en 2023.</p>   |

### Plan de progrès pour la partie B

- Cartographie des risques

## 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<br><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>   |
|------|--|--|
| C1   | <p><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> | <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"> <li>- Droit à la santé</li> <li>- Droit à des conditions de travail justes et favorables</li> <li>- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé</li> <li>- Droit au respect de la vie privée et à la législation en matière de protection des données à caractère personnel</li> <li>- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion</li> <li>- Droit à la liberté d'opinion et d'expression</li> <li>- Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales</li> <li>- Etc</li> </ul> |

|      |   |   |
|------|---|---|
| C1.1 | <p><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> | <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<br><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>  |
|------|---|---|
| C2   | <p><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></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><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></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<br><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 ?  | 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<br><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>                                       | 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 | <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> | 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 | <b>Lorsque des tensions apparaissent entre la prévention ou l'atténuation des impacts liés à un sujet saillant et d'autres objectifs</b>  | Les tensions sont gérées par des analyses approfondies et des plans d'action en conséquence.  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <b>de l'entreprise, comment ces tensions sont-elles gérées ?</b>  |  |
| 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> | 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. |
| <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<br><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> | Ecotrel ASBL instaure un dialogue ouvert, s'assure et suit de près que les plans d'action des sujets saillants soient concluants. |
| C5.1                                     | <b>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</b>   | N/A   |
| <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<br><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> | Les recours sont naturellement permis, discutés et examinés dans le but d'atténuer les risques et d'améliorer les stratégies.   |
| C6.1 | <b>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</b>   | 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 | <b>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</b>   | 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 | <b>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</b>  | Les plaintes sont traitées et évaluées via des procédures internes de traitement. |
| 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> | N/A   |
| 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>                           | N/A   |

### Plan de progrès pour la partie C6