

# Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme**  
**1<sup>er</sup> / 2<sup>ième</sup> exercice, 2023**

---

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

**EBOS**



## 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	8
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	11

## Informations sur l'organisation

---

### Données préalables

Nom de l'organisation : **Ebos Luxembourg Sa.**

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : **06 juillet 2022**

Nombre de salariés au Luxembourg : **130**

Nombre de salariés hors Luxembourg : **0**

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

Nom des entités concernées : **Ebos Luxembourg Sa.**

### Données de cadrage

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

#### Services

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

**Luxembourg**

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

**Luxembourg**

## 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 <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>	<i>Politique des droits de l'Homme en cours d'élaboration, Déclaration de non-harcèlement, Santé et Sécurité au travail, Signature de la Charte du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme", Communication sur internet, Rapport dans le cadre du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme", Code de conduite, Code éthique, Code de conduite des fournisseurs</i>
A1.1	<b>Comment l'engagement public a-t-il été développé ?</b>	<i>Engagement publié sur notre site internet et en interne a été publié</i>
A1.2	<b>A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?</b>	<i>L'engagement public couvre l'ensemble des parties prenantes : les individus et les groupes pouvant être touchés par nos activités (Potentiels prospects, relations</i>

		<p><i>commerciales de l'entreprise, fournisseurs, employés et futurs employés (candidats))</i></p>
<p>A1.2</p>	<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 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 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 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion</li> <li><input 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> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li><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</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droits des minorités</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit au travail</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables</li> <li><input checked="" 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 checked="" 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	<p><b>Comment l'engagement public est-il diffusé ?</b></p>	<p><i>Sur le site web de l'entreprise, site intranet, contrats avec des tiers, conversations internes et externes pour sensibiliser à la politique, lors de l'onboarding, lors des entretiens d'embauches.</i></p>
<p><b><u>Plan de progrès pour la partie A1</u></b></p> <p><i>Sensibilisation durant l'onboarding des nouveaux salariés</i></p>		

## 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	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 ?	<i>Engagement inclus dans nos politiques, intégration des droits de l'Homme dans le modèle d'affaires de l'entreprise et dans la charte des fournisseurs</i>
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	<i>Structure et organes de gouvernance impliqués, description des rôles et responsabilités en matière des droits de l'Homme dans notre politique et nomination d'un coordinateur aux droits de l'Homme</i>
A2.2	Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?	<i>Evaluation des risques, plaintes et gestion des plaintes discutés en COMEX</i>
A2.3	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 ?	<i>Sensibilisation durant l'Onboarding des travailleurs internes et externes.</i>
A2.4	Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?	<i>Charte des fournisseurs, inclusion des clauses relatives au respect des droits de l'homme.</i>
A2.5	Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de	<i>Expériences ou connaissances spécifiques qui ont modifié l'approche de l'entreprise en matière de choix des fournisseurs et politique d'achat.</i>



garantir le respect des droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?

**Plan de progrès pour la partie A2**

*Politique d'achat, changements d'habitudes.*

## 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.

UN GP	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 : 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> <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 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> </ul>

- 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 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

		<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  <input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :
B2	<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>	<i>Mise en place d'un tableau en 2024 avec une analyse des évaluations des risques et points</i>
B3	<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>	<b>NA</b>
B4	<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>	<i>Amélioration de notre politique concernant les alertes professionnelles .</i>
<b>Plan de progrès pour la partie B</b>  <b>NA</b>		

## 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

UN GP	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 ?	<i>Politique en matière de droits de l'Homme en cours d'élaboration. Code de conduite et d'éthique professionnelle, politique d'alerte professionnelle afin de lutter contre le harcèlement. Formation de sensibilisation aux risque MS et ergonomie en WFH</i>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<i>Programme de formation en onboarding et durant les formations aux manager et formateurs.</i>
<p>Plan de progrès pour la Partie C1</p> <p>NA</p>		

## ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	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 ?	<i>politique relative à l'engagement avec les parties prenantes internes et/ou externes lié aux droits de l'Homme (Code de conduite et d'éthique professionnel) Engagement signé par nos employés</i>
C2.1	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 ?	<i>Cartographie à effectuer</i>
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	<i>Avec un de nos clients. Nous l'avons sensibilisé après une enquête satisfaction employé (risque lié aux conditions de travail et outils informatiques) et avons mis en place un audit dans le cadre d'amélioration continue (en cours en 2024)</i>
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 ?	<i>Atelier de co-working (congés) /réunions avec les parties prenantes et les décisions prises quant à la gestion des sujets saillants (avec nos clients et en COMEX)</i>
<p><b>Plan de progrès pour la Partie C2</b></p>		

## EVALUATION DES INCIDENCES

UN GP	Informations et objectifs	Réponses <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 ?	<i>Weekly et monthly meeting abordent des sujets parfois sensibles. Selon certaines répétitions avérées (ou pas) nous réagissons et mettons en place des process limitant ces soucis dans un but de changement et d'amélioration continue.</i>
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 ?	<i>Incidents liés à un manque de formation managérial dans le middle management. Réaction et changement impactant.</i>
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	<i>Pas d'incidences graves identifiées à ce stade</i>
<p><b>Plan de progrès pour la partie C3</b></p> <p><b>Identification de sujets saillants et ateliers de co-working</b></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.

UN GP	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 ?	<i>L'analyse de risque de l'organisation en cours d'élaboration mais processus achat et charte fournisseurs en place.</i>
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 ?	<i>Groupe de travail sera mis en place en 2024</i>
C4.2	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 ?	<i>Nos politiques internes définissent le cadre des décisions afin de limiter les impacts liés à des sujets saillants</i>
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 ?	<i>Plan d'actions et état d'avancement par sujets saillants identifiés et suivis durant les weekly COMEX ou COMOP participation à des initiatives en interne pour sensibiliser les salariés.</i>
<p>Plan de progrès pour la partie C4</p> <p>NA</p>		



## 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.

UN GP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	<i>Lorsqu'une véritable analyse de risque sera en place, nous pourrons suivre les avancées et améliorations. Pour le moment, les sujets sont abordés en COMEX, discutés. Des plans d'actions sont mis en place jusqu'à clôture du point. Le département IT en revanche analyse et monitore régulièrement afin d'éviter tous risques liés à la fuite de données, phishing etc...</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<i>Suivi IT, Enquêtes de satisfaction, Audit RSE</i>
<p><b>Plan de progrès pour la partie C5</b></p> <p><i>Analyse et monitoring régulier quant aux risques liés au département IT</i></p> <p><i>Audit RSE</i></p>		

## 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.

UN GP	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>Procédure de la protection des lanceurs d'alerte à repenser en 2024. Cependant, une procédure d'alerte professionnelle existe déjà.</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>Par le biais d'une procédure d'alerte professionnelle</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>Par le biais d'un email (procédure d'alerte professionnelle)</i>
C6.3	<b>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</b>	<i>Suivi du traitement des plaintes (aucune en 2023)</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>	<i>Aucune plainte officielle en 2023. Cependant points soulevés concernant l'attitude d'un employé. Les employés concernés n'ont pas utilisé le process d'escalade prévu mais ont souhaité directement un RDV avec RH.</i>

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>Pas réellement mais un rappel du process existant est en tout état de cause nécessaire</i>
<b>Plan de progrès pour la partie C6</b> <b>NA</b>		