LUXEMBOURG CONFEDERATION
SERVICES • COMMERCE • TRANSPORT

RAPPORT DROITS DE L'HOMME

Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme

1er exercice 2022

7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
T. (+352) 439 444 -1
info@confederation.lu

RAPPORT DROITS DE l'HOMME

Luxembourg Confederation

Luxembourg Confederation a signé le Pacte national Entreprises et Droits de l'homme en date du 6 juillet 2022. Ce Pacte national s'inscrit dans le Plan d'action national « Entreprises et droit de l'Homme » adopté par le gouvernement en décembre 2019.

Le Pacte national est un engagement volontaire qui s'adresse aux dirigeants d'entreprises souhaitant mettre en œuvre les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

Ce présent rapport porte sur l'exercice 2022. Conformément aux recommandations de la mise en œuvre du cadre de référence des Nations Unies, Luxembourg Confederation reportera uniquement sur les parties A et B du cadre

1. PRÉSENTATION DE LUXEMBOURG CONFEDERATION

Luxembourg Confederation est une organisation patronale dédiée à l'entreprise privée au cœur de l'économie et de l'histoire du pays, représentant des fédérations et des entreprises établies au Luxembourg et issues des secteurs commerce, transports et services, qui comptent 11.000 entreprises, représentent plus de 22% du PIB et emploient 100 000 salariés.

Luxembourg Confederation est un organe de représentation auprès des décideurs et des pouvoirs publics. Elle est un acteur du dialogue social, car elle exerce de nombreux mandats dans tous les domaines de la vie quotidienne des entreprises, servant des intérêts communs et spécifiques. Entretenant des contacts privilégiés avec le monde des affaires et identifiant des solutions praticables et taillées sur mesure, Luxembourg Confederation se positionne comme un conseiller privilégié.

Les 5 valeurs de Luxembourg Confederation sont COOPERATION – ENGAGEMENT– PROXIMITÉ– PROGRÈS – OUVERTURE. Ainsi,

- Luxembourg Confederation s'engage à promouvoir une interaction positive, respectueuse et constructive en interne et avec ses partenaires et membres, basée sur le partage, la proactivité et l'esprit d'initiative.
- Luxembourg Confederation s'engage à agir en tant qu'experts fiers et passionnés dans l'intérêt de ses secteurs et à aspirer à l'excellence dans son quotidien.
- Luxembourg Confederation s'engage à développer des relations professionnelles personnalisées et de confiance avec ses partenaires, ses fédérations et ses collègues et de se rendre accessible et disponible tant en interne qu'en externe.

- Luxembourg Confederation s'engage à soutenir le développement des compétences du personnel de Luxembourg Confederation afin de fournir un service d'excellence pour ses membres et partenaires, de créer un environnement propice au développement de ses secteurs via des réflexions innovantes et impactantes.
- Luxembourg Confederation s'engage à valoriser la diversité de ses fédérations / membres / collègues, à développer son adaptabilité et à encourager la curiosité. Elle est favorable à la diversité des marchés et à la liberté entrepreneuriale.

Ces 5 valeurs guident l'engagement de Luxembourg Confederation pour les droits humains, ainsi que l'engagement plus général envers les principes de responsabilité sociale et environnementale. Labellisée « Entreprise Socialement Responsable » (ESR) depuis 2014, Luxembourg Confederation contribue activement à la transformation durable via des groupes de travail dédiés à la RSE ou en sensibilisant et accompagnant les entreprises luxembourgeoises.

2. NOS ENGAGEMENTS POUR LES DROITS DE L'HOMME

Luxembourg Confederation s'engage à respecter les Droits de l'Homme internationalement reconnus - inscrits dans la Charte internationale des Droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Luxembourg Confederation s'engage à faire en sorte à ce que les employés se sentent en sécurité, pris en compte, respectés et libres d'être eux-mêmes. Le harcèlement ou toute attitude relevant du mobbing sont interdits, sans exception dans le cadre des relations de travail ou en dehors des relations de travail.

En tant que signataire du pacte Entreprise et droits de l'Homme, Luxembourg Confederation formalise son engagement conjoint avec l'Etat Luxembourgeois de mettre en œuvre les directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

En adhérant au Pacte, Luxembourg Confederation s'engage de façon volontaire à :

- **Sensibiliser** son personnel et ses parties prenantes à la protection des droits de l'Homme en entreprise ;

- **Nommer** une personne responsable des droits de l'Homme dans l'organisation ;

- **Former** ses salariés concernés en matière d'entreprises et droits de l'Homme ;

- **Développer** des instruments de gouvernance permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits de l'Homme ;

- **Mettre en œuvre** une voie de recours pour traiter les cas signalés de violation de droits de l'Homme ;

- **Publier** un rapport annuel standardisé sur les mesures mises en œuvre en alignement avec le UNGP ReportingFramework.

Les principes et le contenu de la présente déclaration s'appliquent à la direction, aux administrateurs ainsi qu'aux salariés de Luxembourg Confederation.

3. NOS ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES

1. Sensibilisation

Luxembourg Confederation a été relabellisée ESR en 202. Les thématiques Droits de l'Homme font parties intégrantes des thématiques couvertes par ce label. Des séances de formation « Peer to Peer » sont organisées au sein de Luxembourg Confederation pour sensibiliser l'ensemble du personnel.

2. Nomination d'une personne responsable des droits de l'Homme dans l'organisation :

Luxembourg Confederation a désigné Agnès Coupez, coordinatrice RSE et experte agréée de l'INDR comme référente pour l'ensemble des activités de Luxembourg Confederation. Elle coordonnera la démarche Droits de l'Homme pour Luxembourg Confederation et rapportera directement à la direction de Luxembourg Confederation. Un contact sera possible par téléphone au 439 444 1 ou par mail : agnes.coupez@confederation.lu

3. Formations

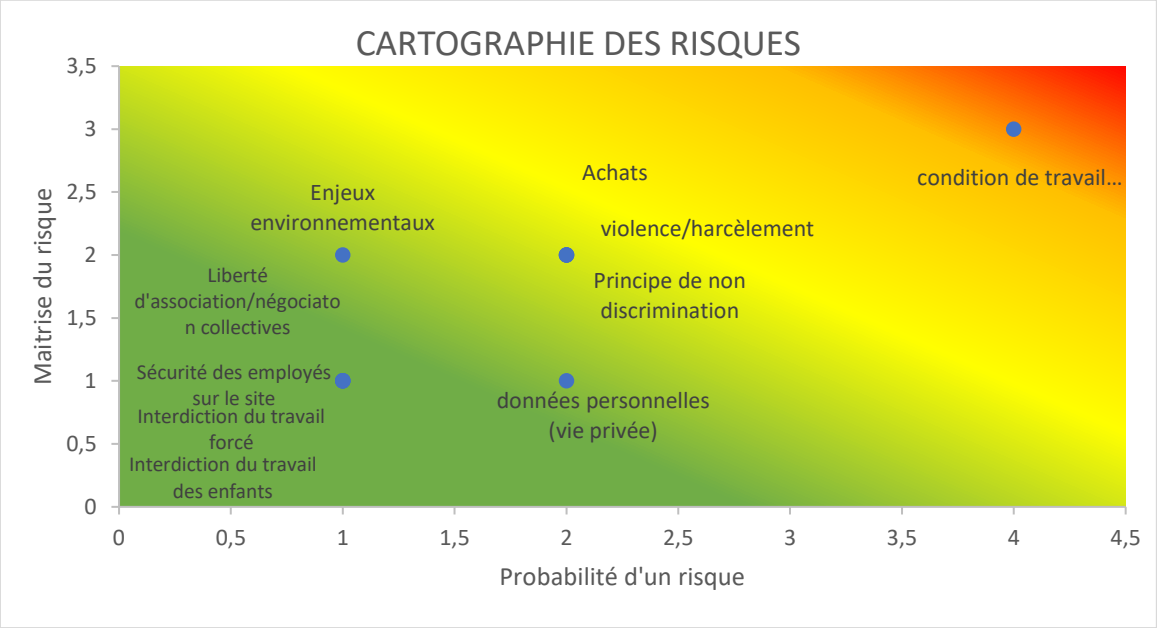
La responsable des droits de l'Homme, également coordinatrice RSE a participé à différents groupes de travail sur la corporate sustainability Due Dilligence Directive. Elle a également suivi une formation « supply chains¬human rights-reponsibilities & opportunities » dispensée par l'entreprise de consultance Löning.

4. Mise en place d'une première cartographie des risques dédiés aux Droits humains et détermination des enjeux saillants

4.1 Périmètre de l'analyse :

Avec 23 employés, Luxembourg Confederation reste une entité de petite taille. La communication est directe et la collecte d'informations ou de feedbacks se fait principalement dans le cadre de réunions d'équipes régulières. Au-delà des réunions d'équipes, Luxembourg Confederation a entamé en 2022 le projet « Workplace of the future » un travail de réflexion collectif rassemblant l'ensemble des salariés. Dans le cadre de ce projet, plusieurs groupes de travail ont été formés pour travailler sur les besoins et les attentes des salariés.

La cartographie des risques humains a été élaborée par la responsable des droits de l'homme avec l'implication de la direction, le directeur adjoint et la COO. Elle se base également sur les « brainstormings » des différents groupes de travail et a été élaborée pour le périmètre des collaborateurs et les activités propres à Luxembourg Confederation. Elle se base sur deux axes la probabilité d'un impact important et la maîtrise actuelle du risque.



4.2 Gestion du risque - procédures déjà mises en place

En tant qu'entreprise responsable, Luxembourg Confederation a élaboré après consultation de la délégation du personnel un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) mettant en œuvre des mesures relatives aux droits de l'homme :

Liberté d'association /négociation collective :

En conformité avec la législation, Luxembourg Confederation a élu deux délégués du personnel. Les relations entre la délégation du personnel et la direction sont institutionnalisées.

Sécurité des employés sur le site :

En conformité avec la législation, Luxembourg Confederation a parmi ses salariés, un travailleur désigné formé et certifié. Une cartographie des postes et situations à risques a été réalisée. Le travailleur désigné assure la mise à jour les plans de sécurité et de santé, d'alerte, d'alarme, d'intervention et d'évacuation. Il dirige les exercices d'évacuation sous les directives des responsables sécurités de la Chambre de Commerce. Les différents rôles ont clairement été définis au sein de Luxembourg Confederation. Luxembourg Confederation reste attaché à l'aménagement d'un environnement de travail à la fois sûr et productif pour tous, pourvu des commodités nécessaires Tout incident, même léger, est à déclarer immédiatement à la Direction, aux délégués du personnel et au travailleur désigné.

Vie privée et respect des données personnelles :

Les règles de conduite sont clairement définies dans le Règlement d'ordre intérieur (ROI). Luxembourg Confederation ainsi que les salariés s'engagent à traiter de manière confidentielle toutes les données personnelles et plus encore les informations sensibles auxquelles ils pourront avoir accès dans l'exécution de leur travail conformément à la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable à compter du 25 mai 2018 et à la législation nationale, en particulier la Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et mise en œuvre du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Un exemplaire du ROI est remis à chacun des membres du personnel lors de la signature de son contrat de travail et est disponible dans le système de gestion documentaire de Luxembourg Confederation.

Principe de non-discrimination :

Luxembourg Confederation a mis en place un code éthique dans lequel elle garantit l'égalité de traitement et de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation et au perfectionnement professionnel.

Luxembourg Confederation ne tolère aucune discrimination à l'embauche ou pendant la relation de travail. Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les Salariés ou postulants en raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leurs opinions politiques ou

philosophiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Luxembourg Confederation ne tolère aucun acte ou propos raciste envers ou de la part de ses Salariés

Politique anti-harcèlement – harcèlement sexuel et moral

Luxembourg Confederation ne tolère aucun harcèlement de quelque nature qu'il soit. Le harcèlement physique et le harcèlement verbal sont à bannir dans les relations entre les salariés d'une part et avec les membres d'autre part. Tout manquement à cette règle est à signaler à la Direction et/ou aux délégués du personnel qui préserveront l'entière confidentialité. Luxembourg Confederation ne tolère pas de dégradation du climat de travail qu'elle veut agréable et sain. Tout harcèlement avéré constitue une faute grave et aboutit à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement du ou des auteurs. La prohibition du harcèlement sexuel est régie par les articles L.245-2 et suivants du Code du Travail. Est qualifié harcèlement sexuel et donc prohibé, tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, physique, verbal ou non verbal dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

1. Le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;

2. Le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un Salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;

3. Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Luxembourg Confederation s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel survenant à l'intérieur de son organisation et dont elle a connaissance cesse immédiatement. Luxembourg Confederation veille en outre à ce que les personnes extérieures à son organisation, mais qui sont en relation avec elle s'abstiennent de tout harcèlement sexuel à l'encontre des Salariés.

Le harcèlement moral (mobbing) se caractérise par tout comportement qui, par sa répétition et sa systématisation, a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Luxembourg Confederation veillera au respect de la personne et ne tolère aucune atteinte à la santé psychique de la personne harcelée.

Tout Salarié qui se considère harcelé est vivement invité à en informer la Direction et/ou les délégués du personnel et peut demander la réalisation d'une enquête qui entendra notamment toutes les personnes impliquées et procédera à toute analyse pertinente.

Outre les dispositions du code du travail y relatives, Luxembourg Confederation applique la convention relative au harcèlement et à la violence au travail déclarée d'obligation générale.

Enjeux environnementaux :

Luxembourg Confederation n'a pas identifié de risques saillants dans ses activités. Elle n'a aucune activité de production. Elle a mis en œuvre des actions pour la gestion des déchets, notamment avec la suppression des poubelles individuelles dans les bureaux et la mise en place d'un système de tri pour les collaborateurs.

4.3 Gestion du risque – renforcement des mesures

Condition de travail (facteur psychique et social)

Il ressort de la cartographie des risques que certains collaborateurs puissent être confrontés à des situations de stress liés à une surcharge de travail, des situations nécessitant une prise de décision rapide, etc... La santé psychique des collaborateurs et les conditions de travail sont des thématiques identifiées et prises au sérieux par la direction. Un certain nombre d'actions et d'avantages ont déjà été mis en place telle que les horaires flexibles, possibilité de télétravail, récupération des heures supplémentaires, mise en place d'un parcours de formations, sensibilisation pour la prise de congés, mise à disposition d'un parking…

Pour renforcer l'amélioration continue, **une position RH** a été créée en 2022.

En parallèle, le projet « Workplace of the future" lancé en 2022 et actuellement en cours a permis de récolter les différents besoins et attentes de modèles de collaborations de la part des collaborateurs et de la direction. Les workshops valeurs « from behavior to actions » actuellement en cours (2022-2023) ont pour objectif la mise en place d'un plan d'amélioration continu.

Achats – relations fournisseurs

En tant qu'entreprise socialement responsable, Luxembourg Confederation a choisi de travailler pour la très grande majorité de ses achats avec des fournisseurs établis au Luxembourg. Elle entretient avec ses fournisseurs des relations de confiance. Les catégories d'achats qui ressortent comme les plus à risque sont celles liées à des chaines d'approvisionnement à risques sectoriels forts du fait des produits fournis : Gadgets – merchandising, Hardware et téléphonie ou matériel audiovisuel.

Luxembourg Confederation a analysé qu'il n'y avait pas de risques directs dans ses relations avec ses fournisseurs (le travail d'enfants ou le travail forcé). Elle pourra néanmoins agir dans son

périmètre d'influence dans un rôle de sensibilisation aux bonnes pratiques en matière de droit d'homme.

Elle pourra également renforcer la formation en matière d'achats durables et responsables pour les personnes impliquées dans les processus d'achats.

5. Mise œuvre d'une voie de recours pour traiter les cas signalés de violation de droits de l'Homme

Luxembourg Confederation s'engage à mettre en place durant l'année 2023 un dispositif de diligence raisonnable adapté à la taille de Luxembourg Confederation pour recueillir et traiter les alertes. Il sera ouvert aux collaborateurs, en complément des procédures déjà mises en place (ROI).

6. Publication d'un rapport annuel

Luxembourg Confederation dans une démarche d'amélioration, s'engage à communiquer régulièrement sur ses progrès via son site internet.

Luxembourg Confederation, en tant qu'asbl, et en tant que petite entreprise, souhaite avec la signature du Pacte Entreprise et Droits l'Homme servir d'exemple. Elle encourage les entreprises à identifier les risques et à mettre en place un principe de précaution adapté à la taille et l'activité de l'entreprise.

Annexe : Tableau de correspondance avec le cadre de reporting des Guiding Principles des Nations Unies

Indicateurs du cadre de reporting	Informations du rapport
Gouvernance du respect des Droits de l'Homme **A1** Quelles sont les déclarations publiques de l'entreprise concernant son engagement à respecter les Droits de l'Homme ? **A2** Comment l'entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle accorde à la mise en œuvre de son engagement en matière de Droits de l'Homme ?	Signature volontaire du Pacte national Entreprise et Droit de l'Homme. Cf Chapitre « Engagement vis-à-vis des droits de l'Homme » Implication des dirigeants – identifications des risques potentiels Initiation et participation de la direction au projet interne « Workplace of the future »
Définir l'axe de reporting **B1** Déclaration des sujets saillants **B2** Détermination des sujets saillants **B3** Choix des principales zones géographiques **B4** Autres incidences graves	Luxembourg Confederation a délimité son périmètre d'actions (salariés – fournisseurs (chaine d'approvisionnement)) et a effectué son premier exercice de cartographie des risques. L'objectif de la cartographie était de déterminer les sujets importants et les sujets saillants pour le périmètre de Luxembourg Confederation. L'exercice de cartographie des risques a permis d'identifier les thématiques importantes et de relever les procédures ou actions déjà mise en place avant la signature du Pacte Entreprise et droit de l'Homme. Certaines mesures devront être renforcées en 2023. Parmi ces mesures figure la mise en place d'un dispositif d'alerte. Cf Chapitres 4.2 et 4.3 : - Gestion du risque -procédures déjà mises en place - Gestion du risque-renforcement des mesures Luxembourg Confederation étant active uniquement sur le territoire luxembourgeois, la réalisation d'une cartographie des zones géographiques à risques n'était pas pertinente.
Gestion des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme **C1** L'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 ? **C2** Quelle est l'approche de l'entreprise en matière d'engagement vis-à-vis de ses parties prenantes	

7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
T. (+352) 439 444 -1
info@confederation.lu

au titre de chacun des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme ? **C3** Comment l'entreprise identifie-t-elle les éventuels changements dans la nature de chacun des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme ? **C4** Comment l'entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chacun des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme à ses processus de prise de décision et à ses actions? **C5** Comment l'entreprise sait-elle si ses efforts pour gérer chacun des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme ont été efficaces en pratique? **C6** Comment l'entreprise permet-elle une réparation effective en cas de préjudice subi par autrui en raison de ses actions ou de ses décisions au titre des sujets saillants relatifs aux Droits de l'Homme ?	

7, rue Alcide de Gasperi
L-1615 Luxembourg
T. (+352) 439 444 -1
info@confederation.lu