

Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
1^{er} exercice, 2023**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



C.K. S.A.

55, rue de Luxembourg L-8440 Steinfort

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : **C.K. S.A.**

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : **20 septembre 2023**

Nombre de salariés au Luxembourg : **150**

Nombre de salariés hors Luxembourg : **0**

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

Nom des entités concernées : **C.K. S.A. (Office Technologies)**

Données de cadrage

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

TIC ; Services ; Commerce

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

Luxembourg, Belgique, France

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

Japon, Allemagne, Belgique, France, Luxembourg, Pays-Bas, Irlande

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 communique 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
A1	<p>Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?</p>	<p>En septembre 2023, C.K. S.A. (Office technologies) (CK) a signé la Charte du Pacte National Entreprises et Droits de l'Homme (PNEDH). Cet engagement s'inscrit dans la continuité d'un processus entamé en 2022 avec la formulation d'une stratégie de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). Cette démarche est décrite <u>dans une section de notre site internet</u>.</p> <p>Dans ce cadre, nous avons mis en place un Code de conduite responsable pour nos prestataires et sous-traitants de produits et prestations de services utilisés dans le cadre des activités de CK. La dimension des droits de l'Homme y est abordée ainsi :</p> <p>« 2.1 Droits de l'Homme, santé et sécurité au travail CK et son prestataire respectent tous les droits de l'Homme des collaborateurs et des communautés locales, et s'engagent à promouvoir ces principes auprès de ses prestataires sous-traitants.</p> <p>CK et son prestataire doivent toujours se conformer aux exigences les plus strictes notamment celles des lois applicables. »</p> <p>«2.4 Respect du Code de conduite Les prestataires devront démontrer les efforts qu'ils déploient pour satisfaire aux exigences du Code de conduite.</p> <p>CK se réserve le droit de procéder à des contrôles afin de s'assurer du respect des règles du présent Code de conduite. Ces contrôles pourront se faire via un questionnaire d'auto-évaluation ou via des échanges de documents.</p> <p>CK demande à ses prestataires de coopérer et de s'efforcer raisonnablement de veiller à ce que leurs sous-traitants fassent de même.</p>

		<p>Le Code de conduite fait partie intégrante de la procédure de gestion et d'évaluation des relations avec les fournisseurs et les prestataires de CK. »</p> <p>Avec la signature du PNEHD, CK veut aller plus loin et l'affirme publiquement.</p>
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<p>Pour nous aider à rédiger notre premier rapport et à nous familiariser avec une matière nouvelle pour nous, nous avons engagé le cabinet de conseil spécialisé Deveco. Ainsi, nous nous sommes dotés de moyens supplémentaires pour appréhender professionnellement ce sujet complexe. Nous avons réuni nos équipes avec nos conseils lors de trois ateliers d'une demi-journée pour :</p> <ol style="list-style-type: none">1) <u>Analyser les risques d'atteinte aux droits de l'Homme dans notre chaîne de valeur</u> <p>Nos responsables achats et ventes ont travaillé avec Deveco afin de classer les risques par niveau de gravité et de probabilité de survenance. Ceci a permis de dresser une cartographie des risques pour les parties prenantes à l'extérieur de l'entreprise.</p><p>Nous n'avons pas encore sollicité de parties prenantes externes en raison de la taille de notre entreprise. Cependant, nous avons travaillé sur des benchmarks et rapports du secteur afin de documenter chaque sujet.</p>2) <u>Analyser les risques d'atteinte aux droits de l'Homme à l'intérieur de l'entreprise</u> <p>Lors d'un deuxième atelier, la responsable des Ressources Humaines (RH), le travailleur désigné et la représentante du personnel et responsable de la communication, ensemble avec Deveco, ont dressé la cartographie des risques pour nos collaborateurs et les travailleurs contractuels.</p>3) <u>Élaborer le rapport</u> <p>Lors d'un troisième atelier, la Direction Générale a discuté avec les équipes la cartographie des risques produite lors des deux premières réunions et l'a validée. Ceci a permis de définir les droits de l'Homme potentiellement impactés (voir A1.2) et les risques décrits dans la partie B (voir infra). Les questions relatives à la gouvernance du respect des droits de</p>

		l'Homme ont été débattues et le contenu du présent rapport a été élaboré sur cette base.
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	<p>Notre engagement public s'adresse à tous les individus et groupes pouvant être touchés par les activités ou les relations commerciales de l'entreprise. Nous accordons une attention particulière aux parties prenantes suivantes :</p> <p>INTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salariés, syndicats & autres représentations collectives des salariés (voir engagements RSE et site web) <p>EXTERNES</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Travailleurs de la chaîne de valeur</u> qui sont actifs chez nos fournisseurs, sous-traitants, partenaires commerciaux et prestataires externes. Nous avons formalisé nos engagements mutuels dans notre Code de conduite. - <u>Clients et consommateurs</u> Par exemple, nous avons mis en place des procédures pour protéger la confidentialité des données personnelles dans notre politique RSE. - <u>Communautés locales</u> Notre engagement s'adresse aussi aux autres parties prenantes pouvant être intéressées par la thématique (ex : ONG).
A1.2	Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la vie <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input checked="" type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion

- Droit à un procès équitable
- Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive
- Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique
- Droit au respect de la vie privée
- Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion
- Droit à la liberté d'opinion et d'expression
- 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
- Droit à la liberté de réunion
- Droit à la liberté d'association
- Droit à la protection de la famille et droit de se marier
- Droit à la protection de l'enfant
- Droit de participer à la vie publique
- Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination
- Droits des minorités
- Droit au travail
- Droit à des conditions de travail justes et favorables
- Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève
- Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales
- Droit à une vie familiale
- Droit à un niveau de vie suffisant
- Droit à la santé
- Droit à l'éducation
- 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
- D'autres droits :

A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<p>CK a annoncé <u>son adoption du PNEDH sur son site internet</u> ainsi que sur les réseaux sociaux.</p> <p>L'adhésion de CK au PNEDH a été communiquée à ses collaborateurs par :</p> <ul style="list-style-type: none">- une newsletter interne- la tenue d'une réunion en visioconférence avec toutes nos équipes- un article diffusé sur notre intranet <p>Ce rapport sera disponible en ligne sur notre site web à l'intention du grand-public.</p> <p>Également, afin de promouvoir notre engagement à l'extérieur de l'entreprise, nous sommes particulièrement attentifs au fait de partager ces valeurs avec les personnes qui nous rejoignent ou celles avec qui nous sommes en contact, par exemple lors du processus de recrutement.</p>
------	---	---

Plan de progrès pour la partie A1

- Appel à des « experts crédibles indépendants » comme des ONG (Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg par exemple)
- Compléter le site web par une section sur les droits de l'Homme

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A2	<p>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 ?</p>	<p>Après avoir adopté le PNEDH, CK a engagé le cabinet de conseil Deveco afin de mener une analyse sérieuse des droits de l'Homme que l'entreprise pourrait impacter ainsi que des risques associés. Nos équipes de direction ont consacré du temps pour examiner les risques et les impacts. Nous avons lancé un processus que nous avons l'intention de poursuivre.</p>
A2.1	<p>Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?</p>	<p>D'abord, le département des Ressources Humaines joue un rôle central en veillant à ce que les principes des droits de l'Homme soient intégrés dans le recrutement, la rémunération, la formation ou la promotion de nos collaborateurs. En outre, l'entreprise se préoccupe de leur santé physique et mentale.</p> <p>Ensuite, notre service d'achats a engagé le processus de demander à nos fournisseurs et prestataires de signer notre Code de conduite et de remplir notre questionnaire RSE. L'acceptation de ces demandes est un critère de sélection des fournisseurs avec lesquels nous travaillons.</p> <p>Enfin, CK a créé un comité de pilotage RSE composé d'une équipe de 10 membres se réunissant tous les deux mois pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives liées à la responsabilité sociétale de l'entreprise. Le comité est chargé de piloter la stratégie RSE de CK, qui inclut aussi le PNEDH, de la déployer à tous les niveaux et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.</p> <p>La coordination des actions à mener sur le thème des droits de l'Homme a été confiée au responsable RH.</p>

A2.2	<p>Quels types de questions relatives aux droits de l'Homme sont discutés par la direction générale et le conseil d'administration, et pourquoi ?</p>	<p>Pour l'instant, seule la récente décision d'adopter le PNEDH et l'élaboration de ce premier rapport ont fait l'objet de discussions au sein des instances dirigeantes. Celles-ci s'attendent maintenant à devoir examiner des questions relatives au respect des droits de l'Homme par CK. Cette démarche s'inscrit dans le temps et est appelée à évoluer.</p>
A2.3	<p>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 ?</p>	<p>Le manuel du personnel reprend un volet RSE dont chaque employé prend connaissance à son arrivée au sein de la société. Notre process d'«onboarding» a notamment pour vocation de sensibiliser les nouvelles recrues de la société à ces aspects.</p> <p>Il existe chez CK une culture d'entreprise familiale spécifique inspirée par son fondateur. Elle implique notamment le respect entre collaborateurs et une certaine éthique de travail et de comportement. La thématique de l'attention consciente au respect des droits de l'Homme va s'inscrire harmonieusement dans ce qui existe déjà.</p> <p>Le suivi annuel des engagements du PNEDH va nous aider à décider raisonnablement de ce qu'il conviendra de faire pour nous acquitter de notre devoir en tant qu'entreprise vigilante au respect des droits de l'Homme.</p>
A2.4	<p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p>	<p>Le Code de conduite et le questionnaire RSE que nous demandons à nos fournisseurs de signer incluent la mention du respect des droits de l'Homme. Est notamment demandé comment le fournisseur traite les questions d'égalité des chances, de non-discrimination et de parité dans les procédures de recrutement de son personnel. Ensuite, les questions du traitement des salariés, leur bien-être, la santé et la sécurité au travail, la formation sont posées. Enfin, le questionnaire demande si le fournisseur a des exigences particulières envers ses propres fournisseurs et sous-traitants.</p>

		<p>La confidentialité des données à caractère personnel de nos clients fait l'objet de l'article 11 de nos Conditions générales de ventes.</p> <p>La politique de confidentialité de notre site web indique en détail l'usage que nous faisons des données personnelles que nous sommes amenés à collecter en conformité avec les dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).</p>
A2.5	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 ?	<p>Ceci est notre premier rapport. Notre recul est donc encore limité. Toutefois, nous pouvons d'ores et déjà dire que nous avons appris ce qu'on entend par « responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'Homme ». Celle-ci inclut des points dont nous n'étions pas clairement conscients jusqu'ici. Nous comprenons que nous avons commencé un cheminement tant au niveau interne que sur notre chaîne de valeur.</p>

Plan de progrès pour la partie A2

- Code de conduite : le mettre à jour en mentionnant l'engagement dans le PNEDH
- Appel à des « experts crédibles indépendants » comme des ONG (Initiative pour un devoir de vigilance au Luxembourg par exemple)