

Rapport Droits de l'Homme

**Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2024**

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) Asbl

7, rue Alcide de Gasperi, L-1615 Luxembourg

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables	3
Données de cadrage	3
Rapport Droits de l'Homme	4
PREAMBULE	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	11
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING	16
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	20

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Union des entreprises luxembourgeoises (UEL)

Responsable de droits de l'Homme : Marc Wagener

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

Nombre de salariés au Luxembourg : 11 (au 31 décembre 2024)

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : -

Données de cadrage

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

Autres (représentation des intérêts des entreprises)

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

Luxembourg, Belgique, France, Allemagne

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

Luxembourg, Belgique, France

Rapport Droits de l'Homme

PREAMBULE

Cette partie ne fait pas partie intégrante du rapport « Droits de l'Homme » selon le « UN Guiding Principles Reporting Framework » et est partant fournie volontairement par l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) afin de positionner l'organisation dans son écosystème plus global.

L'UEL est une association faîtière des organisations d'employeurs et regroupe les chambres professionnelles et les fédérations patronales du Grand-Duché de Luxembourg. Parce que ses entreprises-membres des organisations qui composent l'UEL assurent 80 % des emplois et produisent 85 % du PIB, l'UEL place l'entreprise et ses enjeux au cœur de la société luxembourgeoise.

Membres de l'UEL



Ses organes de gouvernance sont composés comme suit :

Conseil d'administration

Le Conseil d'administration de l'UEL reflète, de par sa composition, les secteurs économiques qui sont couverts par la mission de l'association.

- **Michel Wurth**, président d'honneur
- **Michel Reckinger**, président de l'UEL
- **Yves Stein**, vice-président, président de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- **Carole Muller**, vice-présidente, présidente de Luxembourg Confederation
- **Georges Rassel**, vice-président, président de la FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry
- **Christian Strasser**, membre, président de l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA)
- **Fernand Ernster**, membre, président de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
- **Tom Oberweis**, membre, président de la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg
- **Luc Meyer**, membre, président de la Fédération des Artisans
- **Alain Rix**, membre, président de l'Horesca

Conseil exécutif

Le Comité Exécutif de l'UEL prépare les documents et les positions soumis au Conseil d'Administration. Il valide les principaux livrables dans une approche d'équilibrage des intérêts des différents secteurs de l'économie. Il s'échange sur les sujets d'actualité et prépare les prises de position et priorise les dossiers à traiter par le secrétariat général de l'UEL.

- **Marc Wagener**, président du comité exécutif, directeur de l'UEL (au 17/06/2024)
- **Tom Baumert**, membre, directeur de Luxembourg Confederation
- **Jerry Grbic**, membre, directeur de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)
- **Marc Hengen**, membre, administrateur-délégué de l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA)
- **Steve Martellini**, membre, secrétaire général de l'Horesca
- **Romain Schmit**, membre, secrétaire général de la Fédération des Artisans
- **Carlo Thelen**, membre, directeur général de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
- **René Winkin**, membre, directeur de la FEDIL – The Voice of Luxembourg's Industry
- **Tom Wirion**, membre, directeur général de la Chambre des Métiers du Grand-Duché de Luxembourg

Le secrétariat général de l'UEL au 31.12.2024

L'UEL comptait 13,2 ETP en début d'année 2024 et 10,7 au 31 décembre de cette même année. L'UEL fait par ailleurs appel à deux experts détachés (à temps partiel).

Un changement de direction s'est effectué entre le départ de Monsieur Jean-Paul Olinger fin avril et l'arrivée de Monsieur Marc Wagener à la mi-juin.

Marc Wagener a personnellement repris le flambeau de responsable des droits de l'Homme au sein de l'organisation.



Héloïse ANTOINE
Head of Employment
and Labour Law



Laura BACHARZYNA
Lead Senior Adviser Tax



Nathalie BRISSE
Executive secretary



Flora CASTELLANI
Head of Tax



Pauline COSSA
Adviser - Social
Affairs



Lilia HENNI
Adviser Tax



Sylvie LAGIER DI GIUSEPPE
Office Manager



Fabienne LANG
Senior Adviser
Social Security



Guillaine MATTER
Lead Senior Officer
Marketing and
Communication



Nicolas SIMONS
Chief Economist



Manon VAUBAN
Communication Officer



Marc WAGENER
CEO

Valeurs et Missions

L'UEL œuvre pour une économie durable et prospère pour le pays, ses habitants et ceux qui y travaillent. Elle agit pour une économie attractive pour les investisseurs, les talents et ceux qui y travaillent. L'UEL a pour ambition d'assurer la compétitivité et l'attractivité des entreprises en agissant sur 3 sujets-clés du dialogue social, dans une démarche de développement durable (RSE) : emploi et droit du travail, fiscalité et sécurité sociale.



Pour accomplir sa mission, l'UEL anime des groupes de travail et des échanges avec ses organisations membres sur les grands sujets interprofessionnels en matière d'emploi et droit du travail, de sécurité sociale, et d'affaires économiques nationales et internationales. Elle présente ainsi des positions communes aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux sur ces sujets qu'ils pourront ensuite discuter ensemble.

Les initiatives développées par l'UEL sont fondées sur les valeurs de l'économie sociale de marché, du développement durable, de l'éthique d'entreprise, de la bonne gouvernance et de la concertation.

Responsabilité sociale

Ces valeurs guident l'engagement de l'UEL également pour les droits humains, ainsi que l'engagement plus général envers les principes de la RSE. Labellisée « Entreprise Socialement Responsable » (ESR) depuis le 10 octobre 2014, l'UEL contribue activement à la transformation durable via des groupes de travail dédiés à la RSE ou en sensibilisant et accompagnant les entreprises luxembourgeoises.

En 2024, l'UEL a renouvelé sa labellisation ESR-Entreprise responsable pour 3 ans. Cette quatrième labellisation revalorise la stratégie RSE de l'UEL et intensifie ses réflexions en réalisant son analyse de matérialité, le nouvel outil du programme ESR développé par l'INDR (voir annexe 3 du Rapport « Droit de l'homme » 2023). Concrètement, le simple établissement de la liste de nos parties prenantes est dépassé en effectuant un mapping et en identifiant leurs attentes. Un exercice effectué en impliquant les collaborateurs de l'UEL. Les résultats des enquêtes réalisées ont abouti à la sélection des 6 thématiques ESG prioritaires, qui sont déclinées et mises en œuvre moyennant des priorités annuelles (voir prochain point)

En 2007, l'UEL a fondé l'INDR, l'Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises, qui a pour mission de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (RSE) auprès des entreprises nationales afin qu'elles contribuent au développement durable.

En tant que représentant des entreprises luxembourgeoises du secteur privé, l'UEL souhaite montrer l'exemple en matière de stratégie RSE en mettant en avant les sujets jugés prioritaires par ses parties prenantes tant externes qu'internes.

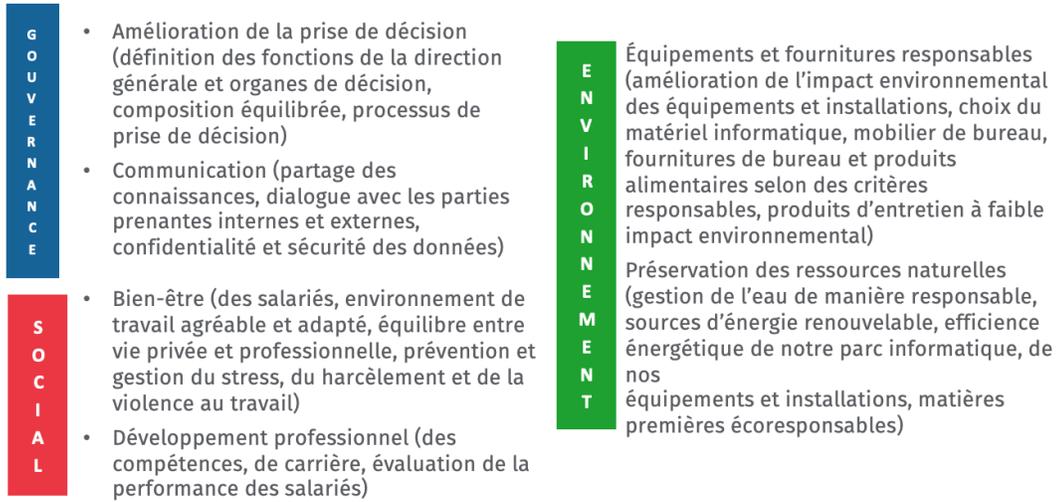
Comme repris dans le Plan d'action national du Luxembourg pour la mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (PAN 1 2018 2019) : *« De par sa nature d'organisation faîtière des entreprises commerciales au Luxembourg, l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL) constitue un point d'entrée unique privilégié pour engager la discussion sur les Principes directeurs avec les acteurs du secteur privé. »*

Ce travail a continué lors du PAN 2 de 2020 à 2022. Les membres de l'UEL et de l'INDR avaient mandaté les deux organisations afin de les représenter dans le cadre de ces projets transversaux. Dans un deuxième temps, certains membres, en particulier l'ABBL et la Chambre de Commerce, et plus tard la House of Sustainability ont rejoint le projet dans le groupe de travail.

L'UEL et l'INDR ont été à l'initiative du Pacte national, dont l'organisation a été reprise par la House of Sustainability avant la signature du Pacte national par l'UEL.

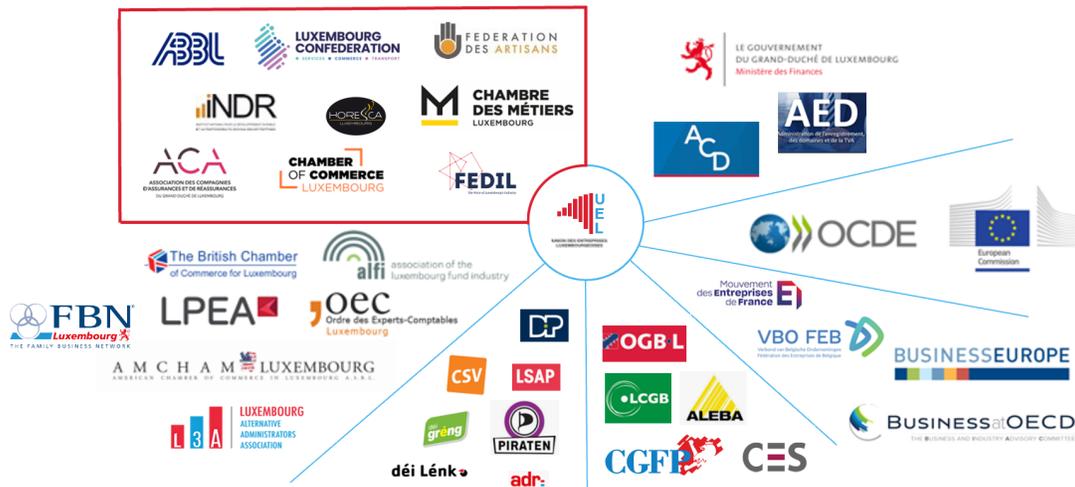
Nos priorités RSE pour 2024 et 2025

Ces priorités ont été communiquées de manière transparente au sein de l'équipe UEL et tiennent compte du résultat d'un sondage de satisfaction du personnel réalisé en septembre 2024.



Notre écosystème plus global

Idéalement placée au cœur des sujets économiques interprofessionnels transversaux (emploi et droit du travail, sécurité sociale, fiscalité) et adoptant une posture d'intérêt général et de dialogue (social), l'UEL contribue tout naturellement à œuvrer en faveur d'un développement économique durable, garant des grands équilibres sociaux du pays.



Nos engagements pour les droits de l'Homme

L'UEL déclare sa volonté et sa détermination de faire appliquer les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, dans son organisation et dans sa chaîne de valeur économique, et elle s'engage à :

- Sensibiliser son personnel, à tous les niveaux de sa structure de gouvernance interne, et ses parties prenantes à la protection des droits de l'Homme en entreprise ;
- Nommer un/une responsable des droits de l'Homme dans son organisation, doté de l'autorité, des compétences et des moyens nécessaires à l'exécution de ses fonctions ;
- Former les salariés concernés en matière d'entreprises et de droits de l'Homme ;
- Développer des instruments de gouvernance permettant d'identifier les risques et de prévenir les violations de droits de l'Homme, notamment en prenant appui sur les principes directeurs ;
- Veiller à mettre en place une ou plusieurs voies de recours pour traiter les cas signalés de violation de droits de l'Homme, à en informer les personnes concernées et à collaborer avec les instances publiques compétentes ;
- Publier tous les ans, sur le site internet dédié, un rapport sur les mesures mises en œuvre, à communiquer ce rapport aux parties prenantes et à le soumettre à l'évaluation qualitative et quantitative du groupe de travail « Entreprises et droits de l'Homme » dûment appuyé par une expertise externe.

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	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	Signature du Pacte E&DH par le Directeur de l'UEL après décision afférente du CA de l'UEL ; publication d'articles sur la signature sur le site web et les médias sociaux ; inclusion de la thématique dans les rapports d'activités ; refonte du règlement d'ordre intérieur ; nouvelle labélisation ESR.
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	Le Directeur de l'UEL a signé le Pacte E&DH ; la coordinatrice RSE a préparé la communication interne et externe ; l'UEL est une initiatrice du Pacte E&DH. Après le départ des effectifs de la précédente référente interne E&DH, le nouveau Directeur (qui a rejoint l'UEL mi-2024) a repris personnellement la coordination du dossier E&DH.
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Tous les individus et les groupes touchés par les activités de l'UEL (cf. cartographie des parties prenantes).
A1.2	Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?	<input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie

(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)

- Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants
- Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé
- Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne
- Droit des personnes détenues à être traitées humainement
- Droit à la liberté de mouvement
- 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

		<input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input type="checkbox"/> Droit à un niveau de vie suffisant <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la santé <input type="checkbox"/> Droit à l'éducation <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 <input checked="" type="checkbox"/> D'autres droits : formation professionnelle continue / employabilité
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	Site web, réseaux sociaux, médias, rapport annuel, points réguliers lors de réunions d'équipe.

Plan de progrès pour la partie A1

Progrès en continu, pas d'événement « unique » marquant courant 2024

A2 : INTEGRATION DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	Signature du Pacte national ; élaboration des sections correspondantes dans le ROI ; sujets régulièrement à l'OJ des organes de décisions internes ; traitement du sujet dans le cadre de la (re)labellisation ESR ; communication interne et externe.

		<p>L'objet social statutaire de l'UEL touche par ailleurs les thématiques E&DH, voir article 2 :</p> <p><i>L'Association a pour objet :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - de représenter et de défendre sur le plan national et international les intérêts de l'entreprise et du monde économique en général, de contribuer à promouvoir un environnement favorable au développement de l'initiative privée ; - de coordonner la défense des intérêts communs aux différents secteurs économiques, - de promouvoir la solidarité intersectorielle.
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>Implication personnelle du Directeur en tant que référent E&DH ;</p> <p>Description des responsabilités dans les procédures internes (e.g. ROI, manuel de procédures) et la communication interne.</p> <p>Discussions dans les réunions internes.</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>De par sa mission, l'UEL anime des échanges avec ses organisations membres sur les grands sujets interprofessionnels en matière d'emploi et droit du travail, de sécurité sociale, et d'affaires économiques nationales et internationales. Elle présente ainsi des positions communes aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux sur ces sujets qu'ils pourront ensuite discuter ensemble (dialogue social national, sectoriel et thématique).</p> <p>Les positions sont discutées et validées dans les organes de décisions politiques de l'UEL, c'est-à-dire le Comité exécutif et le Conseil d'administration. La présence de 8 organisations, représentant notamment les différents intérêts sectoriels, permet d'aboutir à des décisions et positions équilibrées, dans l'intérêt général et modérées.</p> <p>Par ailleurs, le Conseil d'administration et la Direction de l'UEL sont responsables des conditions de travail des salariés de l'UEL et font partie de la procédure de la protection des lanceurs d'alerte.</p> <p>Les initiatives développées par l'UEL sont fondées sur les valeurs de l'économie sociale de marché, du développement durable, de l'éthique d'entreprise, de la bonne gouvernance et de la concertation.</p>

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 ?	Participation des coordinatrices E&DH aux formations E&DH de la House of Training (VV & SE) en 2023/24 ; sujets mis à l'ordre du jour des réunions internes d'équipe par la coordinatrice E&DH
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 ?	L'UEL favorise des relations commerciales avec des fournisseurs labellisés ESR. Par ailleurs, l'UEL est entré dans des partenariats avec l'ADEM (« Partenariat pour l'emploi » et l'AAA (« Vision ZERO »). Courant 2024, l'UEL a contacté l'ensemble de ses principaux fournisseurs (tant de biens que de services) afin de les interroger sur leurs démarches en matière de RSE et de droits de l'Homme. Elle privilégie activement la sélection de ses fournisseurs sur base de tels critères.
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>L'UEL a représenté les employeurs dans l'élaboration des Plans d'actions nationaux E&DH et a ainsi été sensibilisée dès le départ.</p> <p>L'intégration continue de nouveaux sujets par l'INDR dans le label ESR auquel l'UEL souscrit depuis longue date a aidé l'organisation des équipes dans la pratique.</p> <p>Le plan d'action mis en place pour la mise en œuvre du Pacte national (e.g désignation d'un coordinateur, formations, ...) a permis de ramener le sujet dans le centre du travail journalier, d'élargir les compétences et de compléter le ROI.</p>

Plan de progrès pour la partie A2

Voir réponses reprises au niveau des différents items ci-dessus.

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
B1	<p>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.</p> <p><i>(Veuillez cocher les risques saillants identifiés et/ou ajouter d'autres risques identifiés.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones <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 <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) <input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal <input type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs <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.) <input type="checkbox"/> 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
- 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
- Autres risques identifiés :

B2

**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.**

Le rapport « Droit de l'Homme » 2023 a décrit les premières démarches prises à l'égard des thématiques concernées (voir notamment l'annexe 4 du rapport afférent réalisée à la suite d'un sondage).

Le périmètre d'analyse est tant interne qu'externe. Pour les champs d'activité « externes » de l'UEL en matière de dialogue social, emploi et sécurité sociale, le travail est effectué par le Secrétariat général, le ComEx et la CA de l'UEL, selon les besoins, dans des groupes de travail avec nos membres et partenaires sociaux, aussi bien au niveau thématique (e.g. CPTe, CA des ISS) que national (e.g. comité de coordination tripartite).

Les risques identifiés sous B1 concernant notamment la charge de travail et la charge mentale des collaboratrices et collaborateurs UEL. L'exigüité de l'équipe, la présence et les interactions personnelles du Directeur, presque quotidiennes, avec l'ensemble des collaborateurs permet le cas échéant d'identifier des signaux faibles de surmenage. Le sujet occupe une place importante dans la gestion d'équipe effectuée par le Directeur.

La Directeur pratique des réunions de travail au moins hebdomadaires avec l'ensemble des pôles d'activités de l'UEL. Dans ce contexte, il apporte son soutien dans le cadre de la priorisation des tâches à effectuer, accorde des délais supplémentaires, etc.

L'UEL pratique par ailleurs une évaluation de fin d'année avec fixation d'objectifs qui font l'objet d'un débriefing. Un entretien plus formalisé à mi-année peut être décidée sur une base ad hoc.

Les réunions bihebdomadaires du « Comité exécutif » (Comex) de l'UEL (présidées par le Directeur UEL et participations des responsables administratifs des 8 membres de l'UEL) permet une priorisation accrue, une implication permanente des principes parties prenantes et un reporting régulier des réalisations.

Une décision a été prise en fin d'année 2024 de renforcer l'équipe UEL permanente dédiée à la thématique « Emploi » (1 ETP supplémentaire) notamment afin de mieux pouvoir gérer la charge de travail.

Que ce soit dans les réunions interne impliquant tous les collaborateurs, les réunions d'équipe ou encore les réunions du Comex, l'UEL cherche la participation, la co-construction et l'expression d'opinions.

B3	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.	<p>Si l'UEL a avant tout une mission se déroulant sur le territoire luxembourgeois, des déplacements occasionnels, notamment dans des pays européens, sont possibles. Ainsi, nous entretenons des échanges avec des organisations de nos pays limitrophes et participons à des échanges au niveau UE et OCDE, de sorte que nous nous intéressons de plus près aux sujets relevant des droits de l'Homme qui pourraient le cas échéant se présenter lors de ces échanges. Cependant, notre implication au niveau supranational est surtout de nature consultative.</p> <p>Il n'est donc à ce stade pas jugé utile de faire valoir une vigilance accrue à ce sujet, les pays concernés étant dans la majorité des cas des États membres de l'UE, la Suisse ou encore le Royaume-Uni.</p>
B4	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.	<p>Le ROI en place contient une section sur la protection des lanceurs d'alerte avec une procédure de signalement interne et externe.</p> <p>Nous n'avons pas eu de plaintes à ce jour.</p>
Plan de progrès pour la partie B		

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

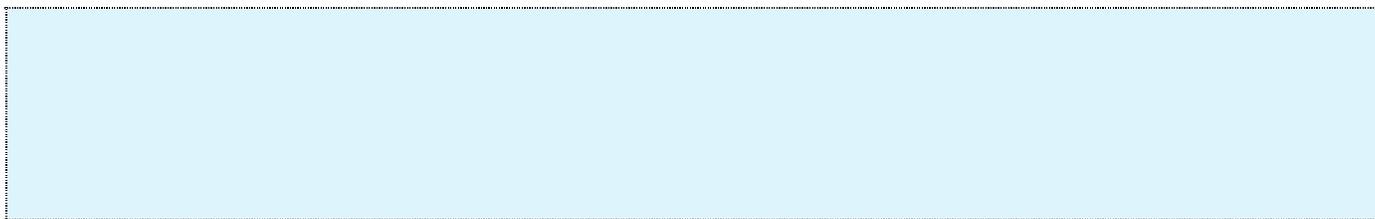
[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2024.]

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

UNGP	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 ?	<p>Cette thématique est renseignée pour la première fois dans le cadre du présent rapport 2024.</p> <p>Les thématiques liées aux sujets saillants telles que le droit à la déconnexion, le harcèlement moral et sexuel, la sécurité et la santé au travail ou encore la procédure de protection des lanceurs d'alertes sont stipulées de façon transparente dans le ROI de l'UEL, qui est régulièrement remis à jour.</p> <p>Il est par ailleurs renvoyé aux détails énoncés sous B2.</p> <p>Pour l'implication de l'UEL pour promouvoir les sujets saillants vers l'externe, il est renvoyé aux parties A et B ci-dessus.</p>
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	<p>Site internet, médias sociaux (volet externe)</p> <p>ROI, réunions d'équipe, entretiens individuels et collectifs (volet interne)</p>

Plan de progrès pour la Partie C1



ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C2	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 ?	L'engagement des parties prenantes, l'équilibre de positions dans l'intérêt général et la co-construction sont dans l'ADN de l'UEL et de sa gouvernance interne comme il a été illustré à travers les parties A et B ci-dessus.
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 ?	L'UEL dispose d'une « stakeholder map » très détaillée (voir l'annexe 3 du rapport « Droits de l'Homme » 2023). Elle évolue dans un écosystème (voir partie introductive du présent rapport) d'organisations d'employeurs et entretient des collaborations et échanges réguliers avec les autres dimensions de la « stakeholder map » (acteurs de la place financière, organisations professionnelles non-affiliées à l'UEL, syndicats, partis politiques, organisations à teneur économique internationales, Ministères et administrations, etc.).
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	Les interactions au sein de l'écosystème sont très fréquentes à titre individuel (réunions de travail, échanges, GT thématiques). Une réunion avec les responsables administratifs l'ensemble de ces parties prenantes de premier niveau a lieu toutes les deux semaines (« Comité exécutif »), auquel il faut ajouter 4 à 5 réunions de Conseil d'administration ainsi qu'une Assemblée générale. L'implication des autres parties prenantes ne répondent pas à un calendrier « gravé dans le marbre » mais des échanges ont eu lieu, courant 2024 (et généralement à plusieurs reprises) avec l'ensemble des acteurs repris dans la « stakeholder map ».

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 ?	L'UEL est au service de ses membres et ainsi les opinions des parties prenantes s'inscrit naturellement dans l'ADN de l'organisation.
------	---	---

Plan de progrès pour la Partie C2

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C3	Comment votre entreprise identifie-t-elle les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme au fil du temps ?	La taille humaine, les interactions internes quotidiennes entre les membres du secrétariat général, la gouvernance très participative de l'UEL et l'implication naturelle des parties prenantes sont les garantes que l'UEL prenne acte de signaux forts ou faibles quant à l'éventuels « changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme (...) »
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 ?	Vu le changement au niveau de la composition de la coalition gouvernementale intervenu à la toute fin d'année 2023, 2024 a été marquée par une grande intensité au niveau de la charge de travail dans les thématiques phares de l'UEL afin d'être force de proposition au nouveau gouvernement.
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	Pas d'événement majeur notable à rapporter courant 2024.

Plan de progrès pour la partie C3

INTEGRATION DES RESULTATS ET REPONSES

L'identification des impacts réels et potentiels vous permettra de prioriser adéquatement vos ressources pour prévenir, atténuer et remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'Homme. La mise en place d'une structure de gouvernance adéquate pour garantir que la responsabilité est attribuée au niveau et à la fonction appropriés et que des ressources suffisantes sont disponibles pour mettre en place les mesures est essentielle pour une bonne intégration dans les pratiques commerciales.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
C4	Comment votre entreprise intègre-t-elle ses conclusions sur chaque sujet saillant relatif aux droits de l'Homme dans ses processus décisionnels et ses actions ?	Vu la taille de l'organisation et les nombreux « check & balances » en place (gouvernance participative, implication directe des membres de l'UEL à tous les niveaux, interactions quotidiennes avec l'équipe, ...) il s'agit d'un processus naturel d'amélioration continue plus que d'une démarche très formalisée.
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 ?	Réunion du personnel (toutes les 2 semaines), réunions d'équipes (hebdomadaires), interactions spontanées, évaluation de fin d'année, etc.
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 ?	Ad hoc, il n'existe pas de process formalisé.

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 ?	<p>Décision quant au renforcement de l'équipe (notamment rôles « Secrétariat / office Management » et « Emploi). Implication personnelle du directeur dans ces thématiques.</p> <p>Présentation et discussion de la mise en œuvre de la stratégie RSE 2024-2026.</p>
------	---	--

Plan de progrès pour la partie C4

SUIVI DE LA PERFORMANCE

Selon le **principe 21** directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour rendre compte de la façon dont les entreprises remédient à leurs incidences sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer l'information en externe, en particulier lorsque des préoccupations sont exprimées par les acteurs concernés ou en leur nom.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	<p><i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <p>Actuellement processus encore relativement informel / posture d'amélioration continue.</p> <p>Les feedbacks des collaboratrices / collaborateurs (entretiens 1 :1, réunions d'équipe, réunions du personnel entretiens de fin d'années) sont des moments précieux pour statuer sur la pertinence des efforts.</p> <p>Le directeur a par ailleurs mené une enquête de satisfaction du personnel en automne 2024 et a annoncé, début 2025, un plan d'action de mise en œuvre de mesures d'amélioration en découlant.</p>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent	L'intérêt est là pour déployer à terme des KPI plus formalisés.

l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?

Plan de progrès pour la partie C5

REPARATION

Selon le **principe 29**, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour que les griefs puissent être traités rapidement et faire l'objet de mesures correctives directes, les entreprises commerciales devraient établir ou participer à des mécanismes de réclamation efficaces au niveau opérationnel pour les individus et les communautés susceptibles d'être lésés. Un mécanisme de réclamation efficace constitue un outil crucial pour l'identification ultérieure des impacts négatifs sur les droits de l'Homme, car il vous permet d'identifier en temps utile les éventuels impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Cela peut également contribuer à établir de bonnes relations avec vos parties prenantes, car cela montre que vous êtes conscient et sérieux quant au fait que des impacts négatifs peuvent se produire malgré les processus en place et qu'il existe une attitude proactive pour les rétablir s'ils se produisent.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C6	Comment votre entreprise permet-elle un recours effectif si des personnes sont lésées par ses actions ou ses décisions en rapport avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?	Il est renvoyé aux réponses supra notamment en lien avec les procédures décrites dans le ROI (harcèlement, lanceurs d'alerte, droit à la déconnexion...), ainsi qu'à la procédure d'évaluation.
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	Il est renvoyé aux réponses supra notamment en lien avec les procédures décrites dans le ROI (harcèlement, lanceurs d'alerte, droit à la déconnexion...), ainsi qu'à la procédure d'évaluation.

C6.2	<p>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?</p>	<p>Le directeur de l'UEL véhicule régulièrement des messages visant à mettre les membres du secrétariat général en confiance. La hiérarchie est très plane à l'UEL et le Directeur, ainsi que les responsables d'équipe, sont ouverts au feedback ascendant et mettent en confiance les collaboratrices et collaborateurs de pouvoir ouvertement formuler des plaintes ou réclamations. Le ROI donne par ailleurs de nombreux éléments à ce sujet (procédure de lanceurs d'alerte, etc.).</p>
C6.3	<p>Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?</p>	<p>Un suivi est effectué au cas par cas.</p>
C6.4	<p>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 ?</p>	<p>Les sujets principaux invoqués étaient liés à la charge de travail, à la priorisation et au télétravail.</p>
C6.5	<p>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 ?</p>	<p>Le télétravail a notamment été confirmé à concurrence de 40% du temps de travail maximal. L'UEL n'interdit pas formellement les non-résidents à dépasser les seuils fiscaux dans leurs pays de résidence.</p>

Plan de progrès pour la partie C6