

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
1^{er} / 2^{ième} / 3^e exercice, 2024

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Amelius SARL-S S.I.S - ILQVT

Adresse du siège social de la société
87 rue de Limpach L3932 Mondercange

Table des matières

Informations sur l'organisation	3
Données préalables	3
Données de cadrage.....	3
Questionnaire.....	4
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME	4
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING.....	9
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	12

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Amelius Sarl-s S.I.S ILQVT Institut Luxembourgeois de la Qualité de Vie au Travail

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

Nombre de salariés au Luxembourg : 5 + 2 administrateurs

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

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

Données de cadrage

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

[Veuillez choisir votre secteur et enlever les autres : Education ; Services ;]

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

Luxembourg France Cote d'Ivoire

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

Luxembourg France

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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
A1	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	<i>Rapport droit de l'Homme</i>
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<i>Direction, salaries, Responsable droits de l'Homme</i>
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	<i>Salariés, actionnaires et consultants formateurs externes</i>
A1.2	Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?	☐ Droit à l'auto-détermination ☐ Droit à la vie

(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.)

- ☐ 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

		☐ 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 ?	<i>Site internet</i> <i>Procédure interne destinée aux salariés, actionnaires et consultants formateurs externes</i>
Plan de progrès pour la partie A1 <i>Mise en place d'une procédure interne et externe d'alerte effectuée en 2025</i>		

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	<i>Modèle juridique : société d'impact sociétal</i>

	œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	<i>Modèle économique : collecte de fonds redistribués pour soutenir une association accompagnant les personnes fragilisées mentalement</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>Actionnaires, salariés et consultants formateurs externes impliqués, nomination d'un coordinateur aux droits de l'Homme, description de fonction du coordinateur</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>Recueil des plaintes, évaluation des risques, gestion des plaintes.</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>Programme de formation droits de l'Homme à la HoT</i>
2.4	Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?	<i>Procédure avec les externes, logo sur les documents commerciaux</i>
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 ?	<i>Apprentissage formation des droits de l'Homme Formation interne (salariés et dirigeant et des externes à la Prévention du harcèlement (3j)</i>

Plan de progrès pour la partie A2

Intégration des connaissances dans les formations et accompagnements des clients

⇒ **La QVCT est partie intégrante des droits de l'Homme, elle vise à remettre l'humain au centre et à assurer une amélioration continue des conditions de travail de l'ensemble du personnel.**



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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
B1	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. <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>	☐ Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones ☒ Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur ☒ Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail ☐ Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) ☐ Risques liés aux situations de travail illégal ☐ Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs ☐ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)

	☐ Risque juridique et réputationnel par législation pénale rétroactive ☒ Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail ☐ Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses ☐ Risques liés à la vie privée (pour les salariés : questions liées par exemples à l'organisation du travail en télétravail ou au risque de mauvaise utilisation d'une caméra de surveillance) ☐ Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes. ☐ Risques liés au respect de la liberté d'association et négociation collective (par exemple, discrimination envers les salariés syndiqués, ne pas donner les moyens à l'exercice de la représentation, de la négociation etc.) ☐ Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers) ☒ Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques ☒ Risques liés à la dégradation des conditions de travail ☐ Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions 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.	<i>En lien avec l'objet social et la vocation sociétale de l'entreprise</i>
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.	<i>Luxembourg, France , Cote d'ivoire</i>
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.	<i>aucun</i>
Plan de progrès pour la partie B Renforcer les équipes et le soutien en matière de prévention tertiaire en santé mentale ⇒ Equipe en place dans notre centre de prévention tertiaire		

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

[La partie C est facultative pour les nouveaux signataires de 2023.]

Selon le **principe 19 et 20** des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme, pour prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient tenir compte des résultats de leurs études d'impact pour toute l'entendue des fonctions et processus internes pertinents et prendre les mesures appropriées. Pour vérifier s'il est remédié aux incidences négatives sur les droits de l'Homme, les entreprises devraient contrôler l'efficacité des mesures qu'elles ont prises.

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses <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>Formation de tous les internes et externes à l'amélioration continue des conditions de travail et à la prévention du harcèlement</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 proposés par l'entreprise exclusivement axés sur l'amélioration continue des conditions de travail et la préservation de la santé mentale et sociale</i>
Plan de progrès pour la Partie C1 Développer une formation inclusion et diversité – => formation dispensée avec des parties prenantes institutionnelles en inter-entreprise et intra-entreprise		

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 ?	<i>Procédure d'alerte interne et externe, Cartographie des parties prenantes, identification dans les processus des risques</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>Concentration sur les parties prenantes les plus en lien en termes de temps avec l'entreprise (interne et intervenants externes)</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>Internes et intervenants externes, HoT, INDR, clients, MLQE, UFEP, La Ligue, IMS</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>Participation à des réunions INDR, MLQE, élaboration de formation avec la HoT, et avec l'UFEP, la Ligue, l'IMS</i>

Plan de progrès pour la Partie C2

Elaboration de formations inclusion / diversité => Effectué avec des parties prenantes institutionnelles

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	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>Présence de plaintes, fréquences des problématiques rencontrées, législation</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>Harcèlement (nouvelle loi)</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>Non</i>

Plan de progrès pour la partie C3

Mettre en place un entretien avec les parties prenantes internes pour vérifier que leurs droits sont respectés

Equipe de 5 personnes et 2 administrateurs tous formés à la QVCT et pour la moitié formés à la prévention du harcèlement

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 ?	<i>Evolution continue (entreprise en amélioration continue)</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>TPE de 2 salariés. Tous les sujets sont discutés et établis avec un consensus</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>Principes d'amélioration continue des conditions de travail. Outil interne et externe en place PACT</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>Formation de toutes les parties prenantes internes + intervenants externes à la prév du harcèlement et renforcement des compétences en prévention des risques professionnels</i> <i>Acquisition de jeux pédagogiques dans ces domaines</i>
Plan de progrès pour la partie C4 Mise en place de jeux pédagogiques pour les clients => Fait - dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux / santé mentale au travail		

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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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>Echanges avec les parties prenantes Bilan de formation des clients</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<i>Bilan des formations</i>

Plan de progrès pour la partie C5

Structurer le classement des bilans => en cours de mise en place d'un ERP

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 <i>[Veuillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i>
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 ?	<i>Politique de recours</i>
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	<i>email</i>
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	<i>Plusieurs interlocuteurs possibles</i>
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	<i>Aucune plainte reçue</i>
C6.4	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 ?	<i>Aucune plainte</i>
C6.5	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	<i>non</i>

fournir des exemples représentatifs ?	
--	--

Plan de progrès pour la partie C6