

Rapport Droits de l'Homme

Pacte national Entreprises et Droits de l'Homme
2^{ème} exercice, 2023

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework



Agile Partner S.A.

2-4 rue du Château d'Eau, L-3364 Leudelange

14 mars 2024

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 : Agile Partner

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 10 août 2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 55

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : Agile Partner S.A.

Données de cadrage

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

TIC

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) :

Luxembourg, France, Belgique, Irlande, USA, Canada, Inde, Allemagne

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	Quelles sont les déclarations publiques de votre entreprise concernant son engagement à respecter les droits de l'Homme ?	Nous avons signé la Charte du Pacte national "Entreprises et droits de l'Homme" en 2022.
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	Par un processus consultatif interne, impliquant la direction générale, qui a contribué à l'élaboration de l'engagement public.
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Nos propres employés et contractants. Car notre activité repose essentiellement sur la compétence, la motivation et la performance de ceux-ci. Les travailleurs de notre chaîne de valeur. Car, en tant qu'acteur du numérique, nous sommes conscients des enjeux dans toute notre chaîne de valeur : en amont (ex : conditions de travail dans la chaîne de fabrication des matériels numériques) et en aval (ex : pour les utilisateurs

		de services numériques : inclusion, accessibilité, éthique, droit à la déconnexion).
A1.2	<p>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input type="checkbox"/> Droit des personnes détenues à être traitées humainement <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de mouvement <input type="checkbox"/> Droit des étrangers à une procédure équitable en cas de menace d'expulsion <input type="checkbox"/> Droit à un procès équitable <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive <input type="checkbox"/> Droit à la reconnaissance de la personnalité juridique <input checked="" type="checkbox"/> Droit au respect de la vie privée <input type="checkbox"/> Droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'opinion et d'expression <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à une propagande en faveur de la guerre ou à un appel à la haine nationale, raciale ou religieuse <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input type="checkbox"/> Droits des minorités

		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables <input checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève <input type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales <input type="checkbox"/> Droit à une vie familiale <input checked="" 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 : Droit à un environnement propre, sain et durable
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	<p>Sur le site web de l'entreprise (https://www.agilepartner.net/entreprise-developpement-logiciel-agile/)</p> <p>Les risques sociaux et liés aux droit humains sont abordés dans les ateliers de sensibilisation au Numérique Responsable que nous déployons auprès de nos clients (ex : atelier sur l'accessibilité numérique et Fresque du Numérique).</p>
<p><u>Plan de progrès pour la partie A1</u></p>		

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 ?	Point de progrès 2024.
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	La responsabilité quotidienne du respect des droits de l'Homme est répartie sur plusieurs fonctions (RH, Admin/achats, Direction, Ventes, Opérations).
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 ?	Point de progrès 2024.
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 ?	Point de progrès 2024.
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 ?	Voir notre charte des achats responsables. Elément à intégrer dans nos conditions générales de vente.
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 ?	-

Plan de progrès pour la partie A2

- **Démontrer l'importance que nous attachons à la mise en œuvre de notre engagement en matière de droits humains.**
- **Inclure le sujet du respect des droits humains dans l'ordre du jour des réunions régulières de la direction générale.**
- **Sensibiliser les managers et les salariés de l'entreprise au respect des droits humains.**

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>	<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 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 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	<p>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.</p>	<p>Analyse et évaluation des risques par screening simple. Point de progrès 2024.</p>
B3	<p>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>	<p>Nous nous concentrons sur Luxembourg et la « Grande Région » où se situe l'essentiel de notre activité économique.</p>
B4	<p>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>	<p>Aucune incidence grave n'est survenue en 2023.</p> <p>Nous avons pris des renseignements auprès d'IMS et de la FEDIL notamment en vue de la mise en conformité avec la « whistleblowing directive ». Point de progrès 2024.</p>

Plan de progrès pour la partie B

- Structurer la méthodologie d'analyse des risques saillants.
- Mettre en place un mécanisme de recours et dispositif d'alerte pour se mettre en conformité avec la « whistleblowing directive ».

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

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

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

POLITIQUES SPECIFIQUES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	Non. Point de progrès 2024.
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	Point de progrès 2024.

Plan de progrès pour la Partie C1

- **Mettre en place une politique en matière des droits humains.**
- **Mettre en place et communiquer un mécanisme de recours et dispositif d'alerte.**

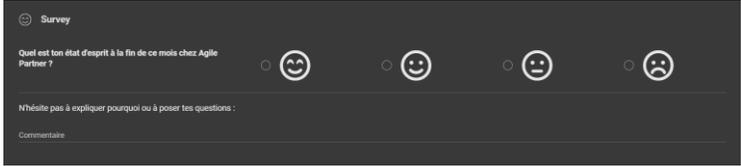
ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	Nous avons réalisé une cartographie des parties prenantes dans le cadre de notre label RSE. Point de progrès 2024.
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 ?	Point de progrès 2024.
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	En 2023, nous n'avons pas collaboré de manière spécifique avec les parties prenantes sur les sujets saillants. Toutefois, en 2022 nous avons renouvelés nos labels RSE et Positive Company, et en 2023 nous avons participé au programme de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC Consulting). Point de progrès 2024.
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 ?	Point de progrès 2024.

Plan de progrès pour la Partie C2

- Elaborer un plan d'engagement des parties prenantes relatif aux droits humains.
- Elaborer un plan de consultation des parties prenantes relatif aux sujets saillants en matière de droits humains.
- Collaborer avec les parties prenantes sur les sujets saillants.

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C3	<p>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 ?</p>	<p>Nous sommes attentifs aux sujets saillants mais n'avons pas de démarche structurée pour cela, hormis un sondage mensuel simple auprès de tous les salariés et suivi ad hoc des réponses.</p>  <p>Point de progrès 2024.</p>
C3.1	<p>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 ?</p>	<p>Le rapport de l'Observatoire National de l'Absentéisme montre une augmentation de l'absentéisme dans l'entreprise et sur l'ensemble du secteur depuis la période Covid.</p> <p>Les médias nationaux ont fait état d'une dégradation de la santé mentale des salariés en général au Luxembourg.</p>
C3.2	<p>Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?</p>	<p>En 2023, nous n'avons pas identifié d'incidence grave sur un sujet saillant.</p>

Plan de progrès pour la partie C3

- **Mettre en place une démarche structurée pour identifier les changements dans la nature de chaque sujet saillant relatif aux droits humains au fil du temps**

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
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 ?	Nous n'avons pas encore de processus formalisés pour cela. Nous nous appuyons essentiellement sur le bon sens. Point de progrès 2024.
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 ?	Point de progrès 2024.
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 ?	Ces tensions font l'objet de discussions au sein de la direction générale, sans processus formel.
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 ?	En 2023, nous avons préparé un avenant au contrat de travail spécifique au télétravail (entré en vigueur en 2024). Nous avons commencé à travailler sur l'élaboration d'un règlement intérieur complet. En 2022 nous avons renouvelés nos labels RSE et Positive Company, et en 2023 nous avons participé au programme de la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC Consulting).

Plan de progrès pour la partie C4

- Intégrer de manière formalisée les risques relatifs aux droits humains dans l'analyse de risque de l'organisation, au processus achat, etc.
- Mettre en place un Comité d'éthique.

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>Rapport semestriel de l'Observatoire National de l'Absentéisme.</p> <p>Sondage mensuel simple auprès de tous les salariés sur leur « état d'esprit » (avec possibilité de commentaire).</p> <p>Entretiens individuels avec les salariés.</p> <p>Fidélisation des salariés (nombre de départs non souhaités par trimestre).</p>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	Baisse du nombre de départs non souhaités de salariés par rapport aux périodes précédentes.

Plan de progrès pour la partie C5

- **Suivi plus fréquent de l'absentéisme et effort de réduction.**

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 ?	La Direction est facile d'accès et à l'écoute des salariés. La Délégation du personnel est disponible pour écouter et accompagner les salariés en cas de besoin. Point de progrès 2024.
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	Délégation du personnel. Possibilité de laisser un commentaire dans le questionnaire individuel mensuel.
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	Point de progrès 2024.
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Point de progrès 2024.
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	Point de progrès 2024.

	saillants, et quels enseignements l'entreprise a-t-elle tiré ?	
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 fournir des exemples représentatifs ?	Oui. Par exemple : <ul style="list-style-type: none">- La Direction a permis à plusieurs salariés d'adapter leur temps de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.- La Direction a facilité l'accès à des bureaux satellites pour réduire les temps de trajets de certains salariés.

Plan de progrès pour la partie C6

- **Mettre en place et communiquer un mécanisme de recours et dispositif d'alerte.**