

Rapport Droits de l'Homme

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

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

Translatores

Translatores s.à r.l.

Adresse du siège social de la société

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 : Translatores s.à r.l.

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 02/08/2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 1,6

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : Translatores s.à r.l.

Données de cadrage

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

Services

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

Luxembourg

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

Pays-Bas, Luxembourg, Belgique, Allemagne, Suisse, 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 ?	Rapport dans le cadre du Pacte national « Entreprises et droits de l'homme », communication sur notre site internet et sur les réseaux sociaux
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	Par le biais d'un processus consultatif externe qui a contribué à l'élaboration de l'engagement public et qui reflète également les contributions externes
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Les employés, les contractants et sous-traitants, les clients et les consommateurs

A1.2

Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?

(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 l'auto-détermination
- ☐ Droit à la vie
- ☐ 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

Rapport Droits de l'Homme [Société]

		☐ 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 ?	Il est prévu de diffuser notre engagement sur notre site Internet au cours de la période 2024-2025
<u>Plan de progrès pour la partie A1</u>		

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	La direction est engagée dans le processus de réflexion sur le sujet des droits de l'Homme, notamment par le biais de réunions avec un cabinet conseil RSE.

	œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	La direction est elle-même en charge des droits de l'Homme.
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 ?	La direction a réfléchi aux sujets qui pourraient affecter le plus notre activité au niveau des droits de l'Homme. Pour nous, il s'agit d'un de nos fournisseurs en Ukraine. Malgré la situation dans le pays, aucune communication ne nous est parvenue, mais nous restons vigilants sur l'évolution de la situation.
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 ?	Formation avec les petits-déjeuners tous les deux mois et accompagnement par un cabinet conseil en RSE.
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 ?	La charte éthique à destination des fournisseurs est en cours de rédaction
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 ?	Peu de changements significatifs sur cette période de reporting, donc peu de leçons à tirer pour le moment.

Plan de progrès pour la partie A2

Intégrer les parties prenantes dans l'analyse des risques saillants

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.	Analyse méthodologique accompagnée par un cabinet conseil RSE.
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.	N/A
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.	N/A
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 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>Charte éthique (en cours), partage de notre engagement en matière des droits de l'homme sur notre site Internet</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>Onglet sur site internet avec le rapport sur notre engagement</i>

Plan de progrès pour la Partie C1

- Rédaction et signature de la Charte éthique
- Envoi de la Charte aux traducteurs avec lesquels nous avons de très bonnes relations dans un premier temps, et ensuite à l'ensemble des traducteurs

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 ?	Parties prenantes
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 ?	Comité RSE avec Shime tous les trimestres
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	Pour le moment, aucun travail initié
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 ?	Pour le moment, nous nous sommes mis à la place de nos parties prenantes. Dans les années à venir, il est prévu de les intégrer au cercle de réflexion.
Plan de progrès pour la Partie C2 Intégrer quelques fournisseurs (Angela, Jaime, Nadège, par ex.) ainsi que quelques-uns de nos clients (Office National de l'Accueil, Service National de la Jeunesse)		

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 ?	N/A
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 ?	Non
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	N/A
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 ?	<i>Rédaction d'un plan d'action lié aux droits de l'homme qui s'intègre à un plan d'action RSE plus global</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>Par le comité RSE trimestriel</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>Analyse de la situation, communication au client, transparence au niveau de la communication, flexibilité pour trouver des solutions</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>Envoi d'un petit mot pour prendre connaissance de la situation, mais l'aboutissement de cette démarche a été la non-communication</i>
Plan de progrès pour la partie C4 Rédaction du plan d'action lié aux droits de l'homme		

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>N/A la petite taille de notre entreprise nous oblige à gérer les potentiels problèmes au pied-levé</i>
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	<i>Pas d'exemple</i>
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 <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>Formulaire de contact et adresse email sur notre site Internet</i>
C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	<i>Analyse de la situation, communication transparente au client</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>Formulaire de contact et adresse email sur notre site Internet, cela peut être anonyme</i>
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	<i>Jusqu'à présent, aucune plainte n'a jamais été formulée</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>Jusqu'à présent, aucune plainte n'a jamais été formulée</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

Plan d'action sur les droits de l'Homme