

Rapport

Droits de l'Homme

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

Sur base du UN Guiding Principles Reporting Framework

Lux-Development S.A.

Siège social : 10 rue de la Grève, L-1643 Luxembourg

Table des matières

Informations sur l'organisation	4
Données préalables	4
Données de cadrage	4
Rapport Droits de l'Homme	6
PARTIE A : GOUVERNANCE DU RESPECT DES DROITS DE L'HOMME.....	6
PARTIE B : DEFINIR L'AXE DE REPORTING	15
PARTIE C : GESTION DES SUJETS SAILLANTS EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME	19

Informations sur l'organisation

Données préalables

Nom de l'organisation : Lux-Development S.A. (LuxDev).

Responsable de droits de l'Homme : Elisabeth GUEYE, experte genre et droits humains

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

Nombre de salariés au Luxembourg : 82 (janvier 2025)

Nombre de collaborateurs hors Luxembourg : 560 (janvier 2025)

Nombre des entités concernées par ce rapport : 2

Nom des entités concernées : Le siège de LuxDev (Luxembourg) et le processus acquisition (tous pays partenaires et pays à projets confondus).

Données de cadrage

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

- l'éducation ;
- la formation et l'emploi ;
- l'agriculture ;
- la sylviculture et la pêche ;
- la santé ;
- le développement socio-économique ;
- la finance inclusive et innovante ;
- l'environnement et le changement climatique ;
- la digitalisation et les Technologies de l'information et la communication (TIC) ;
- l'eau et l'assainissement ;
- la gouvernance

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

Bénin, Burkina Faso, Cabo Verde, Mali, Rwanda, Sénégal, Kosovo, Niger, Laos, Luxembourg

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

N/A

Rapport Droits de l'Homme

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 communiquée 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 ?	Il s'agit du code de conduite (site Web et document STM_22 du Manuel Qualité), de la signature de la Charte du Pacte national « Entreprises et droits de l'homme » (site Web), de la communication interne de la direction relative à la signature dudit pacte et de nos engagements y afférents (intranet), de la déclaration politique d'engagement en faveur des droits humains et des rapports de LuxDev dans le cadre du Pacte national « Entreprises et droits de l'homme ». Afin d'assurer une diffusion plus large et de renforcer l'accessibilité de ces documents auprès de l'ensemble des collaborateurs, y compris les anglophones et hispanophones, une version anglaise et espagnole de la déclaration politique a été réalisée. Ces versions traduites sont mises à disposition sur l'intranet, permettant ainsi à un public plus large au sein de l'Agence de prendre connaissance des engagements et actions de LuxDev en matière de droits humains.
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	LuxDev est un des principaux acteurs luxembourgeois de l'aide au développement. Son action s'inscrit directement dans la réalisation des Objectifs de développement durables

		<p>(ODD) et est donc fermement ancrée dans les principes et les normes en matière de droits humains. Notons par exemple que dans sa Vision 2030, LuxDev a fixé comme changement le fait que le genre et les droits humains soient systématiquement analysés dans ses projets/programmes lors de l'identification et de la formulation.</p> <p>La stratégie Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) mise en œuvre par LuxDev depuis 2014, alignée sur le référentiel ISO 26000, place le respect des droits humains au centre des préoccupations de l'Agence (voir A2 pour plus de détails).</p> <p>Le Comité exécutif (COMEX) et le Conseil d'administration (CA) ont poursuivi cette dynamique en mettant en place un groupe de travail Entreprise et droits de l'homme (E-DH) dès la signature du pacte par LuxDev le 20 septembre 2023. Ce groupe de travail composé de deux femmes et de deux hommes (détails ci-dessous) a reçu le mandat d'appui à l'articulation de la réponse apportée par l'Agence en vue de respecter chacun des six engagements du pacte E-DH.</p> <p>La composition du groupe de travail reflète la priorité que constitue le pacte pour LuxDev. Il est composé de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'experte genre et droits humains (lead du groupe de travail) ; collaboratrice depuis 2020 ; • la responsable Procédures et conformité des acquisitions (PCA), experte juridique, déléguée à la protection des données et coordinatrice sûreté-sécurité ; collaboratrice depuis 2019 ; • le chargé Ressources humaines (RH) experts et recrutement; collaborateur depuis 2000 ; • le chargé de projets - programmes globaux ; collaborateur depuis 2023. <p>Les actions entreprises par le groupe de travail visent notamment au développement de l'engagement public de LuxDev. Entreprises en collaboration avec de nombreuses autres parties prenantes, elles ont inclus des échanges réguliers à travers un canal Teams dédié et des réunions mensuelles, des briefings à plusieurs collaborateurs sélectionnés, la participation aux formations organisées par la House of training et la participation au processus d'élaboration de la cartographie (plus en détails dans le plan de progrès de la partie B). C'est sur cet engagement historique en faveur des droits humains et sur la cartographie des risques menée début 2024 que repose l'engagement public de LuxDev au regard du pacte E-DH.</p>
A1.2	<p>À qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de</p>	<p>L'engagement public a pour ambition de couvrir tous les individus et les groupes pouvant être touchés par les activités de LuxDev : employés, contractants et sous-traitants, clients et</p>

	<p>l'Homme ?</p>	<p>consommateurs, partenaires commerciaux, communautés locales.</p>
<p>A1.2</p>	<p>Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ?</p> <p><i>(Veuillez cocher les droits de l'Homme identifiés.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input type="checkbox"/> Droit à la vie <input checked="" type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou à des traitements cruels, inhumains et/ou dégradants <input type="checkbox"/> Droit à ne pas être soumis à l'esclavage, à la servitude ou au travail forcé <input checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté et à la sûreté de sa personne <input 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 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 type="checkbox"/> Droit à la liberté de réunion <input type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input type="checkbox"/> Droit à la protection de la famille et droit de se marier <input type="checkbox"/> Droit à la protection de l'enfant <input type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique <input type="checkbox"/> Droit à l'égalité devant la loi, à une égale protection de la loi et à ne pas subir de discrimination <input checked="" type="checkbox"/> Droits des minorités <input checked="" type="checkbox"/> Droit au travail <input checked="" type="checkbox"/> Droit à des conditions de travail justes et favorables

		<input 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 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 l'environnement sain
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	La déclaration d'engagement politique en matière de droits humains de LuxDev est publiée sur le site intranet, les réseaux sociaux et le site Web de l'Agence. En outre, cet engagement public de la direction a été rappelé à l'ensemble du personnel de l'Agence durant les webinaires de sensibilisation à visée interne organisés en 2024. Cet engagement public est mis en avant lors des activités de sensibilisation internes et externes.

Plan de progrès pour la partie A1

En 2024, le groupe de travail a élaboré un plan de sensibilisation visant à renforcer la compréhension et l'appropriation des engagements pris dans le cadre du Pacte E-DH. Ce plan prévoit une mise en œuvre progressive, avec une priorité donnée à la sensibilisation des employés en 2025, puis à celle des partenaires et bénéficiaires en 2026. Afin de faciliter l'accès aux informations et ressources sur le Pacte, une page intranet dédiée sera créée et centralisera l'ensemble des documents et outils.

Il sera également considéré de diffuser l'engagement public de l'Agence en le mentionnant dans les contrats avec les tiers et en l'intégrant dans le processus RH.

Dans le cadre de la stratégie RH à paraître, l'Agence réaffirme son engagement à ce que tous les collaborateurs disposent d'un contrat de travail garantissant un travail décent en termes de rémunération, environnement physique et psychologique, tâches et responsabilités.

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
A2	<p>Comment votre entreprise démontre-t-elle l'importance qu'elle attache à la mise en œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?</p>	<p>Les préoccupations liées à la RSE sont intégrées dans l'ADN de LuxDev. Elles sont essentielles pour la réalisation de sa mission principale, à savoir la mise en œuvre de la politique de Coopération au développement du gouvernement luxembourgeois qui vise pour l'essentiel l'éradication de la pauvreté extrême ainsi que le développement durable dans ses aspects sociaux, économiques et environnementaux. Cet engagement est visible dans le code de conduite. En outre, la Vision 2030 de LuxDev est alignée sur les ODD de l'Agenda 2030, incarnant ainsi une vision responsable de la coopération au développement. Il y a un lien intrinsèque entre les ODD et les droits humains. L'Agence est dotée de nombreux documents de gouvernance relatifs aux droits humains dans le cadre de sa mission principale. Depuis cinq ans, une experte genre et droits humains œuvre à l'intégration de l'égalité des genres et de l'approche fondée sur les droits humains dans les interventions de LuxDev. L'Agence s'appuie sur un réseau interne de points focaux genre qu'elle coordonne pour s'assurer du développement d'une culture organisationnelle sensible au genre et un guide opérationnel pour renforcer cette démarche.</p> <p>En collaboration avec ses partenaires, LuxDev favorise un environnement inclusif, garantissant la participation de tous. Chaque année, les équipes du siège et du terrain se mobilisent lors des journées internationales dédiées à l'égalité des genres (Journée des droits des femmes, campagne des 16 jours d'activisme contre les VBG) à travers diverses activités de sensibilisation. Cet engagement place LuxDev au niveau des autres agences de coopération au développement et renforce la cohésion du personnel autour de valeurs essentielles, en cohérence avec la stratégie genre de la Coopération luxembourgeoise.</p> <p>Depuis septembre 2024, le Bureau Sénégal a initié l'élaboration d'une ligne directrice sur l'intégration des droits humains dans les interventions. Ce processus a été mené en collaboration avec des partenaires clés et des structures nationales et internationales spécialisées dans les droits humains, à l'issue d'une consultation approfondie. L'objectif était d'assurer une conceptualisation globale et cohérente de l'adoption d'une « approche de renforcement de la gouvernance fondée sur les droits » dans l'ensemble des engagements futurs.</p> <p>Ces échanges ont permis non seulement d'identifier des recommandations prioritaires, mais aussi de définir des actions concrètes à mettre en œuvre. Ils ont ainsi enrichi de manière significative notre réflexion et renforcé notre capacité à intégrer une perspective des droits humains dans nos interventions, tout en</p>

		<p>tenant compte des réalités locales et des meilleures pratiques internationales. La finalisation de cette ligne directrice est prévue pour 2025. La participation de l'Agence aux rencontres avec les entreprises signataires du Pacte en 2024 a permis d'échanger sur les bonnes pratiques et les défis liés à l'intégration des droits humains dans les activités des organisations. Par ailleurs, le groupe de travail désigné par la direction assure un suivi rigoureux de la mise en œuvre de nos engagements, garantissant ainsi une approche cohérente et conforme aux principes du Pacte.</p> <p>L'approbation du plan d'action 2025 de ce groupe de travail ainsi que du plan de sensibilisation témoigne de la volonté de l'Agence de structurer et renforcer ses efforts en matière de respect des droits humains. Ces décisions stratégiques illustrent notre engagement à prévenir les violations des droits humains et à promouvoir une culture d'entreprise fondée sur la responsabilité et l'éthique.</p>
A2.1	<p>Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?</p>	<p>Les mesures détaillées dans les différentes sections de ce rapport contribuent à créer une culture organisationnelle sensible aux droits humains et véhiculent le message que le respect des droits humains est la responsabilité de tous à LuxDev.</p> <p>Au quotidien, des points focaux au siège et dans chaque pays de coopération ont été formés à l'opérationnalisation des mesures de prévention et de réponse au Harcèlement, à la violence au travail, aux abus et à l'exploitation sexuelle (HVEAS).</p> <p>Au siège, LuxDev dispose d'un pool d'experts sectoriels, incluant une experte genre et droits humains salariée à temps plein. Ses prérogatives incluent l'appui au développement du cadre normatif relatif aux droits humains de LuxDev, l'appui-conseil aux projets et programmes sur le terrain tout au long du cycle du projet et l'appui au développement de compétences du personnel y afférent. Elle facilite aussi l'organisation d'événements de sensibilisation et de formation sur la dimension genre et l'approche fondée sur les droits humains à l'attention de l'ensemble du personnel.</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>Le Comité Exécutif (Comex) et le Conseil d'Administration (CA) sont tenus informés des enjeux relatifs aux droits humains rencontrés par l'organisation dans ces activités.</p> <p>Il est souligné qu'en 2024, lors de la fermeture du bureau du Niger suite à l'arrêt de la coopération bilatérale entre le Niger et le Luxembourg, LuxDev a coordonné étroitement le processus de licenciement économique avec les autorités nigériennes (inspection du travail) et la direction du personnel. Le fait d'avoir des procédures internes RH claires, de s'être aligné sur la législation nigérienne, d'avoir associé à toutes les étapes l'inspection du travail</p>

		<p>et la direction du personnel ont fait que l'ensemble des salariés semblent avoir adhéré à la démarche de licenciement économique. Il n'y a pas eu de contestations ou d'action en justice. A noter également que des mesures d'accompagnement supplémentaires ont été mises en place pour le personnel licencié.</p> <p>En Ukraine, la sécurité des membres de l'équipe LuxDev basés à Kryvyi Rih et à Kyiv a été une considération importante et des mises à jour sécurité sont présentées régulièrement au Comex.</p> <p>Il est également à noter que le Comex a présenté la Déclaration d'engagement en matière de DH au CA. Le Comex et le CA sont tenus informés de la progression des travaux du groupe de travail Pacte E-DH.</p>
<p>A2.3</p>	<p>Comment les employés et les travailleurs contractuels sont-ils sensibilisés à la façon dont le respect des droits de l'Homme devrait guider leurs décisions et leurs actions ?</p>	<p>À l'occasion du processus de « onboarding » (RH), tout nouveau collaborateur et tous les experts contractuels sont dans l'obligation de signer le code de conduite lequel englobe diverses chartes et politiques notamment celle concernant le harcèlement et la violence au travail, la politique en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, la charte RGPD ainsi que la politique sur le système d'information. L'adhésion à ces différents instruments est une condition à la conclusion d'un contrat de travail ou d'expert. De cette manière, LuxDev exprime de façon claire son exigence du respect et de la protection des personnes. Le code de conduite stipule d'ailleurs ce qui suit : « Nous respectons le droit fondamental à la non-discrimination fondée sur le sexe. Nous appliquons l'égalité des hommes et des femmes au travail, et ce, à tous les niveaux (recrutement, sélection, formation, rémunération et promotion). Nous considérons que l'exploitation et les abus sexuels constituent une violation des droits humains, et que l'exploitation, sous toutes ses formes, d'êtres humains et d'enfants en particulier, constitue une atteinte inacceptable à la dignité humaine. Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement ni de violence sur le lieu de travail ou en relation avec le travail. »</p> <p>De plus, l'Agence dispense régulièrement des formations à l'adresse de ses collaborateurs telles que :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La formation « Keskonfaisi » au siège : dans le cadre de sa démarche RSE, LuxDev accorde de l'importance à la prévention des risques psychosociaux pour favoriser un « bien vivre et bien travailler ensemble ». Cette formation permet d'identifier et évaluer les risques psychosociaux pour le personnel (stress négatif, maladies récurrentes, burnout, perte d'estime de soi, conflits, harcèlement, violence) et de se référer aux bonnes pratiques et astuces pour réduire ces risques ; de développer les bons réflexes en cas de crise ou d'événements indésirables dans le respect de la personne, de l'équipe, du département, en

		<p>termes de communication interpersonnelle et de recherche de solutions aux problèmes (relations conflictuelles, décès, accidents, etc.) 21 salariés ont été formés en 2024.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. La formation HEAT : la formation permet au personnel de mieux connaître, évaluer et traiter les menaces avérées lors de déplacements en milieu hostile sur le terrain (pays d'intervention de l'Agence - surtout en Afrique de l'Ouest), de s'entraîner aux exercices de sûreté et de sécurité, de développer des compétences personnelles pour affronter des situations sensibles. Cette formation vient aussi en appui d'une formation et certification « BSAFE » empruntée des Nations unies et disponible au centre de compétences en ligne de l'Agence. En 2024, 18 salariés ont pu profiter d'une "remise à niveau" HEAT alors que 17 salariés ont suivi la formation pour la première fois (total de 35 staffs). 3. L'atelier sur le harcèlement et la violence au travail : cet atelier a pour but de sensibiliser les collaborateurs sur les notions de sexisme, de harcèlement et de violence au travail, de savoir en reconnaître les caractéristiques, d'en comprendre les effets et conséquences et de connaître les mécanismes de rapportage.
A2.4	<p>Comment votre entreprise indique-t-elle clairement dans ses relations commerciales l'importance qu'elle accorde au respect des droits de l'Homme ?</p>	<p>Une charte éthique pour les prestataires de services a été conçue en 2023/2024 et sera intégrée dans les procédures LuxDev en 2025. En 2024, cette charte a été présentée aux responsables acquisitions des différents pays d'intervention de LuxDev lors d'un webinaire tenu en anglais et en français.</p>
A2.5	<p>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>	<p>Différents enseignements ont été tirés durant les échanges avec les équipes de LuxDev (que ce soit dans le cadre de sensibilisations, du processus de sélection du pays pilote ou de la planification des actions du groupe de travail) pendant la période de reporting.</p> <p>L'importance de définir clairement les chaînes de valeur et de se fixer une ambition concrète en termes de « niveaux » à atteindre au sein d'une chaîne de valeur.</p> <p>L'importance de montrer aux collègues et partenaires les liens entre les mécanismes qui vont être mis en place dans le cadre du Pacte E-DH et les pratiques existantes. Ceci afin de ne pas créer de nouveaux outils (par exemple le code de conduite, la charte sur le harcèlement</p>

et la violence au travail ou le rôle des points focaux genre), mais au contraire de les compléter.

L'importance d'utiliser un logiciel dédié pour les signalements et remontées d'information qui permette d'assurer un stockage confidentiel des données rapportées et qui permette aux personnes qui souhaitent faire une remarque ou un signalement de le faire de manière anonyme tout en ayant la possibilité d'être recontactées par LuxDev.

L'intérêt d'associer les collègues et les parties prenantes qui travaillent au plus proche des populations afin d'assurer que les mécanismes de plainte et de médiation qui existent localement soient pris en compte à chaque fois que possible. Et idéalement que des liens soient créés entre les mécanismes de signalement plus institutionnels et ces mécanismes endogènes (ceci est une leçon déjà tirée en 2023, mais toujours particulièrement d'actualité alors que LuxDev va commencer en 2025 à opérationnaliser le pacte dans un pays pilote au niveau de son processus acquisition).

Plan de progrès pour la partie A2

La cartographie des risques saillants en matière de droits humains réalisée en 2024 sera intégrée dans l'analyse générale des risques de LuxDev qui sera, de facto, mise à jour en 2025 en intégrant les risques potentiels et réels auxquels l'Agence est confrontée, afin d'éviter une approche en silo.

En outre, dans le cadre de son engagement continu au sein du Pacte entreprises et droits humains, LuxDev prévoit à l'avenir de renforcer la sensibilisation et les capacités de ses équipes sur la thématique du travail des enfants dans les projets de développement du secteur rural, notamment dans l'agriculture. À cette fin, des offres de formation seront mises en place et comprendraient :

- une session dédiée au Senior Management, au siège et dans les bureaux pays pertinents, visant à approfondir la compréhension des concepts clés liés au travail des enfants ;
- une sensibilisation aux équipes de terrain (au Mali, pour commencer) pour intégrer ces enjeux dans leurs activités actuelles et futures, en renforçant les approches de prévention et d'atténuation des risques.

Ces initiatives contribueront à ancrer davantage la prise en compte des droits humains dans les interventions de LuxDev, notamment en matière de lutte contre le travail des enfants dans les chaînes de valeur agricoles.

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 chaine de valeur <input 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 chaine 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

		<p><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à des pratiques de discrimination (genre, statut familiale, personnes handicapés, âge, résidence etc.), violence et harcèlement sur le lieu de travail</p> <p><input type="checkbox"/> Risques liés à des discriminations ou persécutions envers les individus en raison de leurs croyances, opinions ou pratiques religieuses</p> <p><input type="checkbox"/> 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)</p> <p><input type="checkbox"/> Risques liés au non-respect de la liberté individuelle, la censure, ou des représailles pour l'expression d'opinions divergentes.</p> <p><input type="checkbox"/> 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.)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à l'interdiction du travail des enfants (par exemple des stagiaires sur des chantiers)</p> <p><input type="checkbox"/> Risques liés à la marginalisation ou à l'exclusion injustifiée de personnes des processus décisionnels et des affaires publiques</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la dégradation des conditions de travail</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 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</p> <p><input type="checkbox"/> Risques liés au manque d'accès aux soins de santé adéquats, les discriminations dans la prestation des services de santé</p> <p><input type="checkbox"/> 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</p> <p><input type="checkbox"/> Autres risques identifiés :</p>
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>Dans le cadre de la phase de processus d'identification et d'évaluation des risques en matière de droits humains, une matrice des risques a été élaborée en tenant compte de deux périmètres spécifiques : le « siège » et le « processus acquisition ». Cette étape clé s'est déroulée sous la supervision d'un comité restreint composé d'une équipe multidisciplinaire et interdépartementale.</p>

		<p>La méthodologie adoptée repose sur une notation individuelle préalable, où chaque membre du comité a évalué l'impact potentiel de 32 droits fondamentaux en lien avec les deux périmètres définis. Ces notations ont permis d'assurer une analyse approfondie avant la session plénière, garantissant ainsi une prise de décision éclairée et collective.</p> <p>Les résultats de cette première évaluation ont ensuite été soumis à un organisme externe spécialisé, pour une analyse approfondie. Cette intervention a permis d'assurer une structuration rigoureuse de l'exercice à travers une méthodologie précise englobant les règles de notation, la consolidation des résultats et la définition du périmètre d'analyse. Cette entité a également guidé la restitution des résultats obtenus à l'issue de la cartographie des risques.</p> <p>Les conclusions de cette phase ont conduit à l'établissement de matrices de risques fondées sur plusieurs critères d'évaluation, notamment l'ampleur, la portée et l'irrémediabilité des risques identifiés, regroupés sous le terme générique de « sévérité », ainsi que leur probabilité d'occurrence. Cette cartographie des risques a permis d'obtenir une vision consolidée et hiérarchisée des enjeux liés aux droits humains, tant au niveau du siège qu'en ce qui concerne le processus d'acquisition.</p>
<p>B3</p>	<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>LuxDev a fait le choix de ne pas focaliser son analyse des risques liés aux droits de l'homme sur une zone géographique spécifique. En 2024, la direction de LuxDev a privilégié une approche transversale en développant deux cartographies des risques distinctes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une cartographie dédiée au siège, basé au Luxembourg, prenant en compte l'ensemble de sa chaîne de valeur et les interactions avec ses partenaires et sous-traitants. • une cartographie centrée sur le processus d'acquisition, qui constitue un levier essentiel dans l'exécution des missions de LuxDev. <p>Ce choix repose sur la nécessité d'assurer une analyse globale et cohérente des risques liés aux droits de l'homme, indépendamment des spécificités géographiques des pays d'intervention. En effet, LuxDev opère dans plus de dix pays aux contextes variés. Toutefois, l'ensemble de ces pays applique un cadre commun de passation de marchés, régi par le processus acquisition.</p>

		<p>En 2024, il est apparu pertinent de concentrer l'analyse sur ce processus central, qui traverse l'ensemble des opérations de LuxDev et influe directement sur la gestion des risques en matière de droits humains. Cette démarche permet d'assurer la mise en place d'un socle commun de principes et d'exigences applicables à l'ensemble de l'organisation, garantissant ainsi une approche cohérente et systématique.</p>
<p><i>B4</i></p>	<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>Pas d'incidence grave survenue en 2024.</p>
<p>Plan de progrès pour la partie B</p> <p>LuxDev a décidé d'opérationnaliser la mise en œuvre du Pacte Entreprises et DH dans ses processus acquisitions au Mali en 2025. Une analyse des risques spécifiques au Mali au regard d'un programme de formation professionnelle dans le pays sera réalisée. LuxDev prépare actuellement une méthodologie qui prendra en compte les données existantes au niveau des pays et collectera des données primaires uniquement dans les cas où les données secondaires ne sont pas disponibles.</p> <p>Le mécanisme GRAM sera également déployé dans un second pays, le Vietnam.</p> <p>La mise en place des mécanismes GRAM adaptés aux contextes au Mali et au Vietnam nécessite également de mener une analyse des risques en fonction de la répartition géographique des projets et de leurs parties prenantes.</p>		

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'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
C1	<p>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>	<p>LuxDev a mis en place plusieurs politiques pour encadrer les sujets saillants relatifs aux droits humains, regroupées dans son Manuel Qualité. Parmi celles-ci figurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte sur le harcèlement et la violence au travail (RHU_135) • Politique et procédure de signalement (STM_50) • Code de conduite (STM_22) • Politique de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (RHU_172) • Formulaire de déclaration sur l'honneur (RHU_180) • Plateforme de signalement, accessible sur le site web, et contact via integrity@luxdev.lu <p>En octobre 2024, la charte sur le droit à la déconnexion a été élaborée en coopération avec la délégation du personnel du siège et intégrée au Manuel Qualité (RHU_224). Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la Loi du 28 juin 2023 modifiant le Code du travail pour introduire un dispositif relatif au droit à la déconnexion, en conformité avec le cadre législatif européen.</p> <p>En matière de sûreté et sécurité, LuxDev renforce continuellement son cadre documentaire et son expertise interne en sécurité afin de mieux gérer la volatilité des contextes et garantir la protection des collaborateurs, tant</p>

		<p>sur leur lieu de travail que lors de leurs déplacements professionnels.</p> <p>Des assurances spécifiques (santé, missions, etc.) sont également souscrites par l'Agence. Une autre mesure démontrant la responsabilité de l'employeur dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail est la mise en place d'une ligne de soutien psychologique externe, entièrement anonymisée, utilisable par les salariés siège et expatriés.</p>
C1.1	<p>Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?</p>	<p>Le code de conduite est signé par l'ensemble des salariés, stagiaires et experts long-terme de LuxDev préalablement à leur contractualisation, puis annuellement. Un rappel annuel des éléments fondamentaux est réalisé à travers un questionnaire. La charte sur le harcèlement et la violence au travail et la politique en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels sont signées par chaque nouvel employé au moment de la signature de son contrat de travail.</p>

Plan de progrès pour la Partie C1

Au niveau du processus acquisition, LuxDev déploiera la charte éthique pour les fournisseurs en 2025.

En 2025, LuxDev déploiera le module de formation en ligne SAFER, développé en collaboration avec ENABEL, la cellule sûreté et sécurité et le chargé de digital learning, en remplacement d'une version adaptée du module BSafe des Nations unies.

Ce module vise à renforcer la culture de la sécurité au sein de l'Agence en sensibilisant le personnel aux principes fondamentaux de la sûreté et de la gestion des risques. Il fournira :

- des outils et connaissances clés pour analyser les risques ;
- des méthodes d'identification des vulnérabilités et des menaces,
- des stratégies d'adaptation à divers contextes opérationnels,
- des réflexes de réaction appropriés en cas d'incident.

Le module SAFER sera accessible depuis notre centre de compétences et rendu obligatoire pour l'ensemble du personnel. Son déploiement s'inscrit dans une approche proactive de gestion des risques sécuritaires, qui garantit une meilleure protection du personnel et une capacité accrue d'intervention dans des environnements complexes.

ENGAGEMENT AVEC LES PARTIES PRENANTES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
C2	<p>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 ?</p>	<p>LuxDev étant l'agence d'exécution mandatée par le ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur (MAE) du Luxembourg, la sélection des sujets liés aux droits humains sur lesquels elle s'engage dans le cadre de ses projets et programmes est en partie initialement définie par le MAE. Dans le cadre de sa mission de coopération au développement, LuxDev établit des collaborations avec une grande variété de parties prenantes : acteurs institutionnels (ministères sectoriels des pays partenaires notamment), agences des Nations Unies, des sociétés privées, des coopératives de travailleurs / entrepreneurs et des organisations de la société civile, des ONG. Lorsque LuxDev développe des relations avec ces parties prenantes en lien par exemple avec le droit à la santé ou à l'éducation, les conseillers techniques et chargés de projets / programmes vont s'assurer de la pertinence des parties prenantes qui vont être consultées / engagées, de leur diversité et vont s'assurer que cet engagement soit adapté à leur nature et capacité et respecte les principes d'une approche fondée sur les droits humains, en particulier les principes de ne pas nuire et de ne laisser personne pour compte.</p>
C2.1	<p>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 ?</p>	<p>Actuellement, LuxDev ne réalise pas d'identification spécifique des parties prenantes directement en lien avec les sujets saillants identifiés. Il est à noter cependant que des identifications des principales parties prenantes sont réalisées pour chaque processus et dans le cadre de chaque DTF.</p>
C2.2	<p>Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?</p>	<p>Du fait de sa mission, LuxDev a collaboré avec de nombreuses parties prenantes sur les différents sujets saillants. Ci-dessous quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Les risques liés à l'insécurité économique, à la pauvreté et à l'accès inadéquat aux besoins essentiels</u>, ce qui peut compromettre le bien-être et la dignité humaine : le soutien aux activités génératrices de revenus avec des femmes particulièrement vulnérables (incluant des

victimes de violences sexuelles) dans l'est de la RDC, en collaboration avec la Fondation Panzi du Dr Mukwege.

- Les risques liés à la santé et la sécurité des travailleurs : afin d'assurer une information continue et accessible sur les risques liés à la santé et à la sécurité, un SharePoint dédié à la sûreté, à la sécurité et à la santé a été mis en place. Cet outil, régulièrement mis à jour, permet à l'ensemble du personnel d'accéder aux politiques et plans de sûreté de l'Agence, aux informations sur les pays d'intervention, aux formations pertinentes ainsi qu'aux coordonnées des référents en charge. Cette initiative vise à renforcer la prévention des risques et à garantir un environnement de travail sécurisé pour tous. Le staff salarié dans les Bureaux pays bénéficie d'une assurance maladie « groupe » qui couvre aussi la famille directe des employés salariés de ses bureaux (sans apport personnel). Cette initiative n'est pas généralisée mais s'applique pour le Mali, le Costa Rica, le Laos, le Rwanda, le Sénégal et le Kosovo car leurs systèmes nationaux sont défaillants. LuxDev a mis en place une permanence psychosociale pour ses salariés du siège et expatriés en collaboration avec la société *Pétilances*. Cette permanence est totalement anonyme et personnelle, LuxDev n'en reçoit que des statistiques de fréquentation (deux consultations pour 2024).
- les risques liés à des conditions de travail justes et équitables : LuxDev s'engage également en faveur de conditions de travail équitables à travers des projets concrets, notamment à Cabo Verde, où la Coopération luxembourgeoise, en partenariat avec la Direction générale de l'inclusion sociale (DGIS), a soutenu l'ouverture de quatre crèches dans le cadre du programme « Emploi et Employabilité ». Ce projet facilite l'accès des jeunes mères au marché du travail et contribue à leur émancipation économique. Il illustre l'engagement du Luxembourg en faveur de l'objectif de développement durable 8, visant à créer un travail décent et une croissance économique inclusive.
- les risques liés à des pratiques de discrimination, violence et harcèlement sur le lieu de travail : dans le cadre du projet LAO/029, LuxDev a accompagné le Vocational Education Development Institute (VEDI) dans l'élaboration de curricula intégrant une unité sur la traite des êtres humains et les droits humains. Cette

		<p>démarche se poursuit avec le programme LAO/336, où LuxDev continue de financer la mise en œuvre de cours de niveau C1 en tourisme et hôtellerie, qui incluent toujours ces thématiques. Cet engagement contribue à sensibiliser les futurs travailleurs du secteur aux enjeux liés aux droits humains et à la prévention des violences en milieu professionnel.</p> <p>Autre : le programme LAO/037 « Rule of Law, Access to Justice and Good Governance (ROLAG) » soutient le département des traités et du droit du ministère des Affaires étrangères Lao dans la création d'un réseau d'enseignants visant à renforcer l'éducation aux droits humains. Il s'agit d'identifier et d'impliquer les enseignants universitaires et leurs institutions dans des activités pertinentes allant dans ce sens. Par ailleurs, les activités du programme se concentrent également sur le renforcement des capacités du personnel des bureaux d'aide juridique au niveau des provinces et des districts. Ces derniers s'attachent en particulier à renforcer leur action au niveau communautaire, à traiter de manière appropriée les populations vulnérables et à assurer la liaison avec les unités de médiation villageoise. L'Institut d'appui juridique et d'assistance technique (ILSTA) est important pour appuyer l'Etat de droit au Laos à travers les formations en droit et sur l'appui à la dissémination des lois.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>les risques liés au travail des enfants</i> : en 2024, le Groupe de travail Pacte E-DH de LuxDev a engagé des échanges avec des consultantes de la FAO spécialisées dans le secteur agropastoral afin d'explorer des actions de sensibilisation sur le travail des enfants. Cette collaboration a pour objectif d'organiser des sessions pour le Senior Management, au siège et sur le terrain, pour renforcer la prise en compte de cette problématique dans les projets de l'Agence. <p>Ces collaborations démontrent la volonté de LuxDev d'agir en synergie avec ses partenaires pour promouvoir un environnement de travail sécurisé et équitable.</p>
C2.3	<p>Pendant la période de reporting, comment les opinions des parties prenantes ont-elles influencé la compréhension de chaque sujet</p>	Cf. supra.

saillant par l'entreprise et/ou sa façon de les gérer ?

Plan de progrès pour la Partie C2

Lors de l'opérationnalisation du GRAM (Mali et Vietnam) et du travail sur le processus acquisition au Mali les sujets saillants seront évalués.

EVALUATION DES INCIDENCES

UNGP	Informations et objectifs	Réponses
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 ?	<p>À la suite de l'exercice d'analyse des risques au niveau global de l'agence en 2024, il a été décidé d'actualiser cet exercice tous les 2 ou 3 ans.</p> <p>Au niveau des pays de mise en œuvre, les changements dans la nature des sujets sont suivis à chaque fois que des projets associés à ces thématiques sont mis en œuvre.</p> <p>Ainsi, de nombreux projets soutiennent l'activité économique de groupes particulièrement vulnérables, ce qui implique une bonne compréhension des facteurs de risques locaux. Cette compréhension est assurée par le recrutement d'experts nationaux et par des partenariats avec des institutions ou organisation nationales spécialisées.</p>
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 ?	<p>Les risques liés à la sécurité ont augmenté en RDC et en Ukraine, notamment en 2024.</p> <p>Au niveau mondial, le secteur agricole (agriculture, élevage, sylviculture, aquaculture, pêche) représente de loin la plus grande part du travail des enfants. C'est un secteur dans lequel LuxDev et ses partenaires sont particulièrement actifs. En particulier, depuis la pandémie COVID-19, les progrès au regard de la lutte contre le travail des enfants ont stagné au niveau mondial (après des améliorations importantes globalement entre 2000 et 2020) ce qui est un enjeu important pour LuxDev.</p>
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	<p>La fermeture du bureau de LuxDev au Niger (voir section A2.2) a représenté une situation grave associée aux risques liés aux conditions de travail justes et équitables.</p>

Plan de progrès pour la partie C3

En 2024, la cartographie des risques saillants pour le siège et le processus acquisition a été menée à bien.

En 2025, LuxDev renforcera l'intégration des droits humains à travers trois axes prioritaires :

1. déploiement du Plan d'action Pacte E-DH ;
2. sensibilisation du personnel ;

3. approche pays pilote.

LuxDev élaborera un plan d'action structuré, intégrant :

- des engagements concrets pour aligner ses pratiques avec le Pacte ;
- des indicateurs de suivi intégrés aux KPIs de l'Agence ;
- un cadre opérationnel assurant une mise en œuvre cohérente à tous les niveaux.

Un plan de sensibilisation sera déployé pour renforcer la culture des droits humains au sein de l'Agence :

- formations adaptées aux différents niveaux (siège et bureaux pays),
- campagnes de communication interne ;
- outils pédagogiques pour faciliter l'application des engagements du Pacte.

LuxDev testera l'intégration opérationnelle du Pacte dans deux pays pilotes :

- Le Bureau Mali, qui s'est porté volontaire pour expérimenter cette approche via un programme spécifique;
- le Vietnam, où l'Agence renforce son engagement à travers son accréditation au Fonds Vert pour le Climat (GCF).

Cette démarche permettra d'adapter les actions aux réalités locales et d'ajuster les interventions en fonction des retours du terrain. Ces initiatives structureront l'engagement de LuxDev en 2025 pour renforcer l'impact du Pacte E-DH, mobiliser ses équipes et assurer une intégration durable des droits humains dans ses interventions.

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 ?	<p>Comme indiqué en 2023, nous soulignons les efforts continus au regard de la RSE et de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, de la tolérance zéro face au harcèlement et à la violence au travail.</p> <p>Les mesures d'atténuation identifiées sont mises en œuvre dans les processus et procédures concernées.</p>

<p>C4.1</p>	<p>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 ?</p>	<p>En tenant compte des deux périmètres retenus en 2024 (« siège » et processus « acquisition »), il y a plusieurs points d'entrée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le groupe de travail en charge du suivi du pacte E-DH qui est une équipe dont les quatre membres sont issus de différents départements ; • les personnes-ressources actuelles en charge du suivi du mécanisme de recours, de réparation et de redevabilité actuellement accessible sur notre interface; • les pilotes des processus concernés.
<p>C4.2</p>	<p>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 ?</p>	<p>Considérant la mission et la structure de notre organisation, de tels types de tensions seraient gérés de manière collégiale, en concertation avec les parties prenantes concernées. Les décisions à prendre reposeraient sur les principes d'une approche fondée sur les droits humains et sur la mission de LuxDev.</p>
<p>C4.3</p>	<p>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>	<p>Pendant la période de référence LuxDev a continué à mettre en œuvre les politiques et mesures présentées dans la section C1 - qui encadrent les sujets relatifs aux droits humains. Pour rappel, LuxDev a initié au cours des années précédentes ces outils / mécanismes de promotion et protection des droits humains du fait de son approche basée sur les droits humains. Ces outils / mécanismes n'ont donc pas été conçus en réponse spécifiquement aux sujets saillants identifiés, mais ils sont essentiels pour un fonctionnement général qui soit sensible et proactif en faveur des droits humains. En cohérence avec cette démarche, l'approche d'amélioration de LuxDev dans le cadre du Pacte E-DH est articulée autour d'un processus (le processus acquisition) plutôt qu'autour d'un risque particulier.</p>

Plan de progrès pour la partie C4

Les revues de nos dispositifs et procédures, déjà effectuées de manière régulière, tiendront compte des résultats spécifiques en lien avec les droits humains.

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	<p>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>	<p>LuxDev veille à mesurer l'impact de ses actions en matière de droits humains à travers un suivi et une évaluation structurée, intégrant plusieurs indicateurs et retours d'expérience.</p> <p><u>1. Suivi des conditions de travail et de la santé des collaborateurs</u></p> <p>L'Agence a mis en place une politique de gestion du temps de travail flexible, qui a eu un effet positif sur le bien-être des collaborateurs. Une diminution des arrêts maladie et des accidents du travail a été constatée, ce qui démontre l'efficacité des mesures adoptées. Le suivi de ces indicateurs permet d'ajuster les dispositifs en fonction des besoins identifiés.</p> <p>LuxDev prend également en compte l'absentéisme lié aux maladies et met en œuvre des actions pour améliorer la qualité de vie au travail, notamment à travers des dispositifs de prévention et de soutien aux collaborateurs.</p> <p><u>2. Suivi des actions entreprises dans le cadre du Pacte E-DH</u></p> <p>L'Agence intègre le suivi et l'évaluation dans l'ensemble de ses actions, y compris celles mises en œuvre dans le cadre du Pacte Entreprises et Droits Humains. Cela garantit une analyse continue des résultats et l'identification d'axes d'amélioration.</p> <p><u>3. Formation et sécurité des collaborateurs en contexte fragile</u></p> <p>Compte tenu des défis sécuritaires dans certains pays d'intervention, LuxDev a renforcé son dispositif de formation en sûreté et gestion de crise.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Premiers secours / incendie, • HEAT (Hostile Environment Awareness Training) ; • Conduite en milieu hostile, • Gestion de crise. <p>Chaque formation fait l'objet d'un questionnaire de satisfaction à chaud, suivi d'exercices de simulation et de</p>

		retours d'expérience. Les retours positifs de ces évaluations confirment l'impact concret de ces formations sur la préparation des équipes et leur capacité à réagir efficacement en situation de risque.
C5.1	<p>Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?</p>	<p>Comme expliqué dans la section C4.3, LuxDev utilise depuis plusieurs années un certain nombre d'outils ayant pour objectif de répondre aux risques en matière des droits humains.</p> <p>Nous relevons qu'en 2024, un sondage anonyme relatif à l'environnement professionnel a été réalisé auprès de l'ensemble des salariés, siège et expatriés (taux de participation 68%, soit 82 personnes sur 120). Ce sondage a été réalisé par la délégation du personnel avec le soutien du DG et certaines données collectées sont en lien avec les sujets saillants « conditions de travail justes et équitables » et « pratiques de discrimination, violence et harcèlement sur le lieu de travail ».</p> <p>LuxDev continue à améliorer les conditions de travail tout en apportant une attention particulière au suivi des sujets saillants. Les résultats du sondage ont été partagés avec la direction.</p> <p>Par ailleurs, une synthèse des signalements Integrity de 2024 a été rapportée aux instances de gouvernance de l'Agence (CAI/CA).</p>

Plan de progrès pour la partie C5

En 2025, LuxDev poursuivra ses efforts pour renforcer l'intégration des droits humains au sein de ses pratiques et processus internes. Plusieurs actions stratégiques seront mises en œuvre pour améliorer le suivi, l'évaluation et le partage des connaissances en lien avec les engagements du Pacte Entreprises et Droits Humains (E-DH).

1. Revue des indicateurs de performance (KPIs)

Une revue approfondie des KPIs sera réalisée à l'échelle de l'Agence afin d'évaluer l'impact des actions mises en place en matière de droits humains, de conditions de travail et de prévention des risques. L'objectif est d'optimiser le suivi des progrès et d'identifier les ajustements nécessaires pour renforcer l'efficacité des dispositifs existants.

2. Nouvelle stratégie de gestion des connaissances

Pour structurer et valoriser les savoirs acquis, LuxDev développera une stratégie renforcée de gestion des connaissances, soutenue par le recrutement d'une conseillère dédiée. Cette approche visera à :

- faciliter le partage d'expériences entre les équipes et les partenaires,
- capitaliser sur les bonnes pratiques en matière de droits humains ;

- optimiser l'apprentissage collectif pour un alignement plus fort avec les engagements du Pacte entreprises et droits de l'homme.

Dans ce cadre, LuxDev encouragera la mise en place de communautés de pratiques (CoP). Ces espaces d'échange permettront aux collaborateurs de partager leurs retours d'expérience, d'identifier des solutions concrètes et de renforcer les synergies autour des enjeux liés aux droits humains et au développement durable.

3. Révision de l'évaluation à mi-parcours de la Vision 2030

En 2025, l'Agence procédera à l'évaluation à mi-parcours de la Vision 2030, qui inclura pour la première fois un volet spécifique dédié au Pacte Entreprises et Droits Humains. Cette démarche permettra :

- d'évaluer l'intégration des principes du Pacte dans les stratégies et opérations de l'Agence ;
- d'identifier les axes d'amélioration pour renforcer l'impact des actions entreprises,
- d'ajuster les orientations stratégiques pour garantir une mise en œuvre conforme aux engagements internationaux en matière de droits humains.

À travers ces initiatives, LuxDev réaffirme son engagement en faveur des droits humains et renforce son dispositif de suivi et d'amélioration continue, en cohérence avec sa mission et les principes du Pacte Entreprises et droits de l'homme.

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	LuxDev dispose depuis de nombreuses années déjà d'une politique de signalement. Cette politique a pour objectif de garantir l'intégrité de l'Agence et découle de sa redevabilité en tant que gestionnaire des fonds de la Coopération au

	<p>avec les sujets saillants relatifs aux droits de l'Homme ?</p>	<p>développement qui lui sont alloués. La remontée d'information est essentielle afin de réagir le plus efficacement possible et permettre de mettre un terme à une situation préjudiciable et encore mieux de l'empêcher. Aujourd'hui, LuxDev met à disposition un accès direct sur son site internet afin de faciliter le recours des personnes s'estimant lésées. À ce titre, plusieurs catégories permettent d'orienter la demande afin qu'elle puisse être traitée de façon optimale, tout en garantissant le maximum de sécurisation de l'information.</p>
<p>C6.1</p>	<p>Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?</p>	<p>Un mécanisme de plainte a été mis en place sur notre site internet ce qui permet à tout un chacun (collaborateur de l'Agence ou partie externe) de déposer une plainte. En effet, LuxDev opère dans de nombreux pays, de nombreuses régions et de nombreux domaines, en mettant tout en œuvre pour réduire la pauvreté et améliorer le quotidien des populations dans nos pays d'intervention. Si durant l'exécution de cette mission, LuxDev a d'une façon ou d'une autre porté préjudice à une communauté, organisation ou une personne, un signalement peut être déposé. Sont concernés par cette faculté, les signalements d'acte, de tentative ou de soupçon de fraude, de corruption ou d'abus, mais aussi les signalement d'harcèlement, de violence au travail d'exploitation ou d'abus sexuel. Au-delà du site internet, il est également possible de recevoir des plaintes ou réclamations directement par écrit ou oralement, soit auprès de la délégation du personnel, du supérieur hiérarchique direct, des ressources humaines ou de la direction. Des points focaux HVEAS ont également été mis en place dans chaque bureau et peuvent être les récipiendaires des demandes et source d'une remontée significative de difficultés. Enfin dans le cadre de l'exécution de nos projets /programmes, les contacts entre nos équipes et les populations locales sont un élément primordial permettant une meilleure connaissance des difficultés rencontrées, mais aussi une meilleure intégration culturelle et sociale, ayant pour finalité de faciliter les échanges. Une adresse électronique spécifique a également été mise en place afin de permettre, au-delà des autres moyens de lancement d'alerte évoqué supra, la remontée d'information la plus exhaustive possible.</p>
<p>C6.2</p>	<p>Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à</p>	<p>Dès la mise en place de sa politique de signalement, LuxDev a mis un point d'honneur à protéger ses lanceurs d'alerte. Sa politique de protection a été renforcée par l'entrée en vigueur de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23</p>

	formuler une plainte ou réclamation ?	octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. À ce titre, il est clairement expliqué comment sont traitées les alertes et les questions relevant de l'intégrité dans une page explicative avant de lancer réellement une alerte intégrité. LuxDev ne tolère pas les représailles à l'encontre des collaborateurs ou autres parties ayant de bonne foi fait part de préoccupations ou apportant leur aide lors des enquêtes
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Les alertes et les questions sont traitées avec la plus grande confidentialité. LuxDev confirme la réception des questions ou alertes dans un délai de sept jours maximum. Toutes les démarches sont consignées dans un registre. Les alertes sont exclusivement accessibles au COMEX de LuxDev et au président du comité d'audit de l'Agence. Si nécessaire, le COMEX pourra prendre attache avec ses responsables de service ou représentants résidents concernés et pourra informer le président du CA, en assurant l'anonymat des lanceurs d'alerte. Les lanceurs d'alerte seront informés de la suite réservée à leurs signalements et des actions éventuellement entreprises dans un délai de trois mois maximum.
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 ?	Une hausse des signalements Integrity est constatée entre 2022 (3), 2023 (7) et 2024 (9). Cette hausse démontre le bon fonctionnement du mécanisme et s'explique par les efforts de sensibilisation entrepris par LuxDev. Les signalements touchent aussi bien des cas de fraude, de vol, de comportement ou d'irrégularité en passation de marchés. Tous les signalements sont traités, suivis et reçoivent une réponse.
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 ?	Pas de recours en 2024.

Plan de progrès pour la partie C6

L'analyse annuelle de la performance et de l'efficacité des systèmes, réalisées lors des revues de direction, intégrera les aspects ayant trait aux droits humains. En 2025, un E-learning sur la fraude, la corruption et le mécanisme de signalement sera rendu obligatoire.

Actuellement, LuxDev peut recevoir des plaintes ou des réclamations par plusieurs moyens accessibles aux détenteurs de droits affectés. Les canaux disponibles incluent :

1. Téléphone

2. Lettre (adressée au bureau national ou régional)
3. Site web (<https://luxdev.lu/en/contact/complaint>)
4. Réunions en personne

Ces moyens permettent aux parties affectées de soumettre leurs préoccupations de manière efficace et sécurisée.

Fin 2025, LuxDev disposera d'un processus structuré et transparent pour traiter les plaintes liées aux sujets saillants :

- Réception et enregistrement : les plaintes reçues par le personnel local sont enregistrées dans une base de données centralisée pour assurer la traçabilité et l'apprentissage.
- Évaluation et assignation : le point focal GRAM accuse réception, évalue l'admissibilité et assigne la plainte à un comité ad hoc.
- Proposition et communication de réponse : une action directe, une médiation ou un renvoi vers un autre mécanisme peuvent être proposés. La réponse est communiquée au plaignant, qui peut demander une révision.
- Mise en œuvre et suivi : si un accord est trouvé, le point focal GRAM veille à l'application des mesures correctives.
- Révision ou clôture : en cas d'insatisfaction, la situation est réévaluée. La plainte peut être clôturée ou transmise à d'autres instances.
- Analyse et amélioration continue : Les plaintes sont étudiées pour renforcer la prévention et éviter des impacts similaires.

En 2025, un réseau de points focaux GRAM sera mis en place, avec un coordonnateur au siège, dont le recrutement est budgétisé, en afin de renforcer la gestion des plaintes et d'assurer un suivi efficace sur l'ensemble des interventions.

La base de données GRAM est gérée conformément aux réglementations de protection des données, garantissant la confidentialité et la sécurité des informations.