

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



MindForest SA

34, rue Michel Rodange, L-2430 Luxembourg

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 : MindForest SA

Date de signature du Pacte Entreprises & Droits de l'Homme : 06.07.2022

Nombre de salariés au Luxembourg : 15

Nombre de salariés hors Luxembourg : 0

Nombres des entités concernées par ce rapport : 1

Nom des entités concernées : 1

Données de cadrage

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

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*) :

Luxembourg

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 ?	<p><i>[Veillez insérer vos réponses dans cette colonne. Les exemples en gris servent seulement à vous inspirer.]</i></p> <p>La direction a décidé de s'engager sur les droits de l'homme en conséquence logique de leur engagement à la RSE. Signature du pacte avec la participation d'un de nos Managing Partner, M.Nico Hoffeld. Information sur cet événement publiée dans un newsletter de MF envoyé à une liste mailing de plus que 3000 personnes et aussi sur LinkedIn. Le rapport de droits de l'homme a été publié sur le site web de MindForest. Nous avons défini un code de conduite (MindSet) interne et nous avons réalisé et donné une formation en Droits de l'Homme à tous les employés de la société.</p>
A1.1	Comment l'engagement public a-t-il été développé ?	<p>La démarche a été discutée en réunion de management et ensuite le management en a informé les salariés à travers des réunions internes et les a encouragés à s'en informer. MindForest a donné une formation en droits de l'homme à</p>

		tous ses employés. Notre responsable a participé aux petit déjeuners et aux des formations en droits de l'homme.
A1.2	A qui s'adresse l'engagement public en matière des droits de l'Homme ?	Cet engagement s'adresse aux stakeholders de MindForest : le management, les employés, les clients et les fournisseurs.
A1.2	Quels sont les droits de l'Homme évoqués dans votre engagement ? <i>(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.)</i>	<input type="checkbox"/> Droit à l'auto-détermination <input checked="" 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 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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit à la liberté d'association <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Droit de participer à la vie publique

		<ul style="list-style-type: none"><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 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 checked="" type="checkbox"/> Droit de fonder et de s'affilier à des syndicats et droit de grève<input checked="" type="checkbox"/> Droit à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales<input checked="" type="checkbox"/> Droit à une vie familiale<input 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 type="checkbox"/> D'autres droits :
A1.3	Comment l'engagement public est-il diffusé ?	Cet engagement est diffusé via le site web de MindForest, ses newsletters et aussi via les médias sociaux.

Plan de progrès pour la partie A1

MindForest va continuer à traiter ses employés de façon très égalitaire et d'embaucher et de rémunérer sur base des compétences.

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 œuvre de son engagement en matière de droits de l'Homme ?	Le droits de l'homme sont inclut dans notre démarche d'onboarding. Ayant nommé un responsable, MindForest lui a accordé du temps pour s'y investir, p.ex. en participant aux événements organisés pour le House of Sustainability, et a aussi payé des formations.
A2.1	Comment les responsabilités quotidiennes du respect des droits de l'Homme est-elle organisée au sein de votre entreprise, et pourquoi ?	Le responsable a créé et donné des formations et a aussi publié un Mindset à ce sujet. Le responsable est censé de veiller sur son respect au sein de MindForest. Le responsable discute l'analyse de risques avec la direction et fait un retour concernant le rapport de droits de l'homme au moins une fois par an.
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 ?	Principalement concernant les employés de MindForest. P.ex en s'assurant d'une attribution juste de la charge de travail.
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 ?	Les employés de MindForest ont assisté à une formation interne et ont reçu le MindSet à ce sujet. Le sujet est traité pendant le processus d'onboarding.
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 ?	Le dernier rapport a été publié sur le site web de MindForest. En 2024, les contrats, les signatures et les conditions générales seront mises à jour avec des références à nos engagements.
A2.5	Quels enseignements votre entreprise a-t-elle tirés pendant la période de reporting sur la façon de garantir le respect des	Les employés de MindForest ont été formé. MindForest a souligné son engagement par rapport aux droits de l'homme sur les réseaux sociaux et aussi dans ses newsletter.

droits de l'Homme et quels changements en ont résulté ?

Plan de progrès pour la partie A2

MindForest a formé ses employés. MindForest va ajouter des références au respect des droits de l'homme à ses conditions générales.

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	<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. Le Mapping des droits de l'Homme et des risques associés peut vous aider à mieux répondre à cette question.)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Risques liés à l'acquisition, la construction ou des opérations sur un territoire de peuples autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé et sécurité des consommateurs, travailleurs de l'entreprise, les communautés voisines et au sein de la chaîne de valeur <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés à la santé mentale des travailleurs ou à la dégradation des conditions de travail <input type="checkbox"/> Risques liés au travail forcé (recours à des intérimaires par exemple) <input type="checkbox"/> Risques liés aux situations de travail illégal <input type="checkbox"/> Risques liés à la sous-traitance ou chaîne de valeurs <input checked="" type="checkbox"/> Risques liés aux conditions de travail justes et équitables (durée du travail (par exemple des pressions pour travailler en dehors du cadre du contrat), rémunération, pauses, etc.)

- 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

		<input type="checkbox"/> 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.	Travail sur une analyse des risques avec discussion avec la direction. En réunion régulière. P.ex une répartition des tâches – MindForest a réintroduit une méthode de gestion visuelle des projets afin de suivre l'attribuion des tâches. P. ex. accès aux formations : le management a souligné que chaque employé de MindForest peut poser une demande de formation.
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.	Luxembourg, notre zone d'intervention principale.
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.	Pas déclaré, mais observé et donc traité : Répartition de la charge de travail.

Plan de progrès pour la partie B

MindForest va continuer à insister sur l'importance des droits de l'homme en publiant des Mindsets suite à celui qui a déjà été publié au sujet des droits de l'homme, p.ex. concernant l'égalité des chances, l'accès libre aux formations, pour combattre l'harcèlement moral, etc. Et ajouter des références à ses conditions générales. MindForest accepte des différents modèles de travail à mi-temps et encourage ses employés de prendre un congé parental.

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 <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 ?	Réunion d'information en interne & formation des salariés, publication d'un mindset à ce sujet.
C1.1	Comment votre entreprise communique-t-elle la pertinence et l'importance de ces politiques à ceux qui doivent les mettre en œuvre ?	En publiant et distribuant le MindSet. Via le site web, les réseaux sociaux, en NL. Cet aspect fait déjà parti de notre processus d'onboarding. En 2024, MindForest va ajouter des références à ses conditions générales, contrats et au site web.
<p>Plan de progrès pour la Partie C1 Voir recommandations sur l'analyse de risques avec délais !</p> <p>Publication des mindsets supplémentaires en 2^{ème} trimestre 2024.</p>		

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 ?	Sur base de l'analyse de risques. Envoi d'un sondage de satisfaction à la fin de chaque projet afin de recueillir le feedback du client ; ceci est ensuite discuté lors de la réunion interne (cap session) dédiée à l'analyse du déroulement du projet => améliorations à faire / best practices à partager, etc.
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 ?	Sur base de l'analyse de risques. A la fin de chaque projet, nous demandons nos clients de nous fournir un feedback.
C2.2	Pendant la période de reporting, avec quelles parties prenantes l'entreprise a-t-elle collaboré sur chacun des sujets saillants et pourquoi ?	Les employés et les clients
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 ?	Discussion du sondage renvoyé par un client => améliorations à faire

Plan de progrès pour la Partie C2

MindForest va continuer à poursuivre ce dialogue avec tous ses parties prenantes afin de minimiser le risque de non-respect des droits de l'homme.

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 ?	A travers l'analyse de risques mise à jour.
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 ?	MindForest a toujours mis en place une approche égalitaire par rapport à ses employés. Certains doivent faire face à des contraintes légales liées à la législation concernant le télétravail, mais en principe MindForest encourage une flexibilité de travail tout en respectant les lois en application. La réduction du nombre des employés aurait pu ajouter de la pression à l'équipe, pour en tenir compte le management a mis en place des réunions individuelles, bi-mensuelles pour discuter l'avancement des projets et la charge de travail.
C3.2	Pendant la période de référence, a-t-elle identifié des incidences graves associées à un sujet saillant et, si oui, lesquels ?	La direction veille sur la gestion des projets surtout quand un employé a été mis en maladie de longue durée et ses tâches ont dû être transmis à ses collègues.

Plan de progrès pour la partie C3

MindForest organise des réunions internes régulières pour dialoguer avec ses employés ; l'organisation plate facilite l'accès aux décideurs et la discussion de chaque point saillant. Le travail sur les projets est réalisé en équipe sur base d'un planning établi par le chef de projet et le Delivery Manager afin d'assurer une répartition juste des tâches. Cette approche existe depuis longtemps chez MindForest.

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 ?	Quand une offre est soumise à un client, le futur chef de projet doit en parallèle compléter un tableau de risques. Après signature du client, notre Delivery Manager veille sur les projets et discute l'avancement lors des réunions individuelles bi-mensuelles et aussi en se servant du tableau visuel de gestion de projets. A la fin de chaque projet une séance de restitution du projet est organisé afin d'identifier les points forts et faibles du projet, etc.
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 ?	Ex cap sessions, réunions régulières pour discuter les projets et la charge de travail, les MindSets sont régulièrement revus.
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 ?	En réunion avec la direction. Dans le passé si la médiation en interne n'a pas porté ses fruits, nous avons fait appel à des experts externes pour modérer entre les personnes concernées.
C4.3	Pendant la période de référence, quelle mesure l'entreprise a-t-elle appliquée pour prévenir ou	La réintroduction du tableau visuel de gestion de projet et la mise en place des réunions individuelles bi-mensuelles avec le management, ce qui donne à chaque

atténuer les incidences potentielles associées à chacun des sujets saillants ?

employé la possibilité de discuter en toute confidentialité avec son responsable.

Plan de progrès pour la partie C4

MindForest prévoit des échanges informelles en équipe, p.ex le MindForest Breakfast chaque lundi matin, pour encourager une bonne ambiance en équipe. Il est très rare qu'un conflit se manifeste entre des membres de l'équipe, mais si nécessaire les deux Managing Partners rencontrent les personnes concernées pour discuter la situation et chercher une solution. En avril 2024 MindForest organise un off site pour toute l'équipe pour discuter les processus et définir la stratégie de MindForest ensemble.

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 ?	Suivi des retours des sondages clients / cap sessions ; discussions lors de réunions de gestion de projet mensuelles, en interaction avec la direction.
C5.1	Durant la période de référence, quels exemples illustrent l'efficacité de la gestion des sujets saillants ?	Les chefs de projet définissent leur propres KPI qui sont discuté lors des réunions individuelles bi-mensuelles. Le Delivery Manager suit de près l'avancement des projets et la charge globale de travail. Les employés ont accès aux formations sur simple demande pendant les heures de travail. MindForest a embauché, respectivement augmenter les heures de travail si un employé a constaté

qu'il ne sera pas possible de répondre aux attentes sur base du contrat existant.

Plan de progrès pour la partie C5

A travers des réunions internes il est possible de veiller sur « la temperature » de l'entreprise. Si nécessaire la structure plate facilite la prise de décisions rapide pour résoudre des problèmes, p.ex. lancement d'une offre d'emploi ou augmentation des heures contractuelles en commun accord avec un employé à mi-temps. MindForest propose régulièrement des formations et encourage ses employés à en proposer aussi.

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 ?	Accès à la direction pour en discuter, accès à la délégation du personnel pour en discuter, pendant la période d'essai il y a un accompagnement d'un tuteur / une tutrice, accompagnement pendant la période d'essai via les réunions mensuelles.

C6.1	Par quels moyens, votre entreprise peut-elle recevoir des plaintes ou des réclamations liées à chacun des sujets saillants ?	En direct en parlant avec la direction / la délégation du personnel. Voir démarche décrit en MindSet.
C6.2	Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les gens se sentent capables et autorisés à formuler une plainte ou réclamation ?	MindForest a mis en place une culture de « no blame » MindForest a mis en place une organisation plate qui facilite l'accès aux décideurs.
C6.3	Comment votre entreprise traite-t-elle les plaintes et évalue-t-elle l'efficacité des résultats ?	Le Delivery Manager assure un contrôle de qualité. Grâce à l'organisation plate et l'accessibilité facile aux décideurs, une réponse sera toujours délivrée dans un délai très court. La démarche RSE de MindForest prévoit aussi des activités pour souder l'équipe et réduire le risque de conflits.
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 ?	La question de la répartition des tâches se pose régulièrement. Le management de MindForest a mis en place des réunions individuelles bi-mensuelles avec les consultants pour en discuter et si nécessaire pour introduire des mesures pour remédier à la situation.
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 ?	En effet, MindForest a recruté, elle a formé ses employés et elle a réattribué des tâches quand ceci était possible.

Plan de progrès pour la partie C6

MindForest veille sur la répartition des tâches à travers des réunions de gestion de projet et un planning bien défini. MindForest propose des horaires de travail flexibles pour aider à concilier les exigences de la vie privée et professionnelle. MindForest permet aux employés de travailler à distance s'ils respectent les règles de fiscalité. A tout moment le Delivery Manager peut intervenir pour remédier des soucis concernant la répartition des tâches.

