



# *Le futur de la sécurité*

## **COP 2024**

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS D'ITQ SECURITY  
POUR LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

---



# Edito de la direction

« Étant convaincu de la nécessité d'être engagé et d'agir dans la transition écologique et énergétique avec mon adhésion à la communauté du COQ VERT, je peux attester que chaque jour, au sein de ITQ Group, au travers de nos décisions ou initiatives, nos sensibilités sociales et environnementales font partie de nos valeurs et qu'elles nous permettent de consolider notre croissance, d'améliorer nos services et donc, de contribuer significativement à notre performance. Cet axe central dans notre stratégie nous a amené à faire adhérer deux entités du groupe ITQ au Global compact des Nations Unies (ITQ SECURITY et 5 sur 5 Sécurité). Cette démarche nous permet de continuer à structurer et consolider notre vision sur le long terme, être reconnu et valorisé par l'ensemble des parties prenantes d'ITQ Group. »

Joseph LEVY  
Président ITQ GROUP

*Joseph Levy*



« Par la volonté du Directoire, ITQ Security réitère son engagement pour l'année 2024 au Pacte Mondial des Nations Unies. Cette communication a pour but de démontrer notre volonté de montrer en s'appuyant sur les principes du Global Compact que nous contribuons à créer un monde meilleur en tenant compte de toutes les parties prenantes, en développant des logiques d'économie circulaire et enfin, en étant acteur d'une dynamique positive sur notre environnement et notre société. Nous souhaitons toujours être un partenaire reconnu en nous appuyant sur nos certifications et en faisant une évaluation de notre démarche RSE sur une plateforme reconnue. Au travers de cette publication vous pourrez constater les améliorations structurelles qui se mettent en place et qui vont nous aider à mieux mesurer nos progrès. »

Ivan MARCIANO  
Directeur Général ITQ Security

*Ivan Marciano*

# SOMMAIRE



		Présentation ITQ SECURITY	4		
		Le renouvellement de notre adhésion au Global Compact	6		
		Présentation des objectifs de Développement Durable.	7		
<b>1</b> <b>LES DROITS DE L'HOMME</b>	<b>P. 9</b>	Justice & Paix	10		
		Règlement intérieur	11		
		Données Personnelles	11		
		Charte éthique	12		
		Egalité Femme / Homme	12		
		Emploi des personnes en situation de handicap	13		
		Montée en compétences des collaborateurs	13		
		Accès à une nourriture saine	13		
		Réduction des inégalités	13		
		Achats responsables, un échange gagnant-gagnant	13		
		Les outils d'accès pour aider dans le domaine des droits de l'homme.	13		
		<b>2</b> <b>LES NORMES DU TRAVAIL</b>	<b>P. 15</b>	Mesure de la satisfaction interne	18
				Bien-être des collaborateurs	19
Emploi durable garantissant de conditions de travail dignes	19				
Partenariats pour la réalisation des objectifs	19				
<b>3</b> <b>L'ENVIRONNEMENT</b>	<b>P. 20</b>			Réussite 2023	22
		Les risques environnementaux	22		
		Les déplacements	22		
		Les déchets	22		
		Nouveau bâtiment	22		
		<b>4</b> <b>LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</b>	<b>P. 24</b>	Une organisation interne adaptée	25
Une démarche	25				
<b>Les outils d'accès pour aider à la lutte contre la corruption</b>	26				
Evaluation RSE Tierce partie	28-29				
		Tableau des indicateurs	30-31		





# Expert en intégration de solution de sûreté globale

CONCEPTION | INSTALLATION | MAINTENANCE

En quelques  
chiffres

**+ 50**

collaborateurs

**+ 12**

Millions € de CA



En quelques  
chiffres

**95%**

Satisfaction client

**+220**

Collaborateurs

**+20 000**

Installations réalisées

**+23**

Millions € de CA

## Qualité, sérieux & maîtrise

### CERTIFICATIONS ISO 9001



La certification ISO 9001 constitue un socle pour s'assurer que les besoins de nos clients (ou usagers) sont bien pris en compte et que nous y répondons de manière pérenne.

Les avantages sont nombreux :

- › Offrir des produits et services en adéquation avec les exigences de vos clients,
- › Améliorer la satisfaction de vos clients grâce à une meilleure compréhension de leurs attentes,
- › Disposer d'un atout concurrentiel pour accroître votre compétitivité, vous ouvrir à de nouveaux marchés, notamment grâce à un certificat de portée internationale,
- › Renforcer la confiance de vos parties prenantes (clients, fournisseurs, collectivités...),
- › Valoriser et faire reconnaître votre engagement qualité.



# CERTIFICATIONS ISO 14001



Nous sommes tenus d'apporter notre contribution à la préservation de la nature et au respect des objectifs pour le climat.

Notre entreprise ne peut faire l'impasse sur la norme internationale ISO 14001 et un système de management environnemental si elle souhaite évoluer dans cette direction. Cette norme nous permet d'instaurer les conditions nécessaires à une amélioration continue des performances environnementales de notre organisation et ainsi d'apporter notre contribution à la préservation des ressources naturelles et au respect de nos objectifs environnementaux.

Cette norme nous permet de :

- > déterminer nos impacts environnementaux significatifs.
- > de développer une politique environnementale
- > d'établir des objectifs
- > de prendre en compte les exigences réglementaires
- > d'établir des processus lui permettant de respecter les engagements exprimés dans cette politique d'environnement.
- > d'engager les actions nécessaires pour accroître notre performance environnementale.

# CERTIFICATIONS NF/APSAD

Les certifications telles NF Service et APSAD, garantissent la conformité des dispositifs que nous installons. Les certifications sont reconnues par les assureurs et professionnels de la sécurité ; elles garantissent une maîtrise des risques et la qualité des interventions des installateurs.

Nos services sont audités annuellement par CNPP Cert., en conformité avec les dispositions :

- des règlements de certification NF 367-I80, B0
- des règles d'installation APSAD R81 et R82.

Nos certifications NF service et APSAD, reconnues par les assureurs et les pros :

Choisir une entreprise d'installation et de maintenance dont les services sont certifiés NF Service & APSAD, c'est la garantie d'une parfaite fiabilité des installations dans le temps.

> NF Service & APSAD en détection intrusion (I80) : Service d'installation et de maintenance de systèmes électroniques de sécurité détection d'intrusion Catégories ABC – Cybersécurité - Certificat n° 190/13/367-81

> NF Service & APSAD en vidéosurveillance (I80) : Service d'installation et de maintenance de systèmes électroniques de sécurité vidéosurveillance – Cybersécurité Certificat n° 117/13/367-82

En fin d'installation, une déclaration d'installation est remise au clients.



# LE RENOUVELEMENT DE NOTRE ADHÉSION

En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en octobre 2021, ITQ Security a souhaité marquer son engagement autour de 10 principes relatifs notamment au respect des droits de l'homme, des droits du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Des principes qui lui sont chers et que nous souhaitons partager avec l'ensemble de nos parties prenantes, internes et externes.

Avec cette COP 2024, ITQ Security réaffirme son engagement vis-à-vis du Global Compact et souhaite apporter des preuves concrètes de l'intégration de ces 10 principes au cœur de sa stratégie et dans l'exercice quotidien de ses métiers.

Joseph LEVY  
Président ITQ GROUP



Pacte Mondial  
Réseau France

DATED'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNI  
29 octobre 20

## ATTESTATION D'ADHÉSION AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

remis à

**ITQ SECURITY**

pour son engagement au respect des Dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et plus largement aux Objectifs des Nations Unies.

ITQ SECURITY est également adhérent du Pacte mondial Réseau France,  
réseau local officiel du Pacte mondial des Nations Unies.

ITQ SECURITY a publié sa Communication sur le Progrès (COP) sur le site du  
Pacte mondial des Nations Unies, elle est donc à jour jusqu'au 31 juillet 2024.



SIGNATURE DEL'ORGANISATION

SIGNATURE ET CACHET PACTE MONDIAL RESEAU FRANCE

Réseau France



# OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Le Pacte mondial Réseau France a pour mission d'accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des 17 Objectifs de développement durable (ODD) par le monde économique français.



Adoptés en septembre 2015 par 193 pays aux Nations Unies, les ODD constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité, nécessitant la mise en œuvre de partenariats multi-acteurs. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030.

ITQ Security entité d'ITQ Group soutient les 17 objectifs de Développement Durable. ITQ Security met en place des pratiques responsables et essaye d'inventer un nouveau modèle économique en passant notamment par l'utilisation de nouveaux produits et services plus respectueux de l'environnement et inclusif.

Notre démarche consiste à mettre en regard nos actions et la grille des ODD. Nos politiques sont révisées pour répondre aux ODD. Il s'agit d'avoir une lecture nouvelle du projet et de l'évaluer en fonction des objectifs et indicateurs de développement durable issus de l'Agenda 2030. Après avoir identifié quels sont les ODD qui nous concernent et que nous pouvons relever, nous nous interrogeons sur l'impact positif ou négatif de nos activités, nous pouvons ainsi questionner et réajuster nos priorités afin de concourir à la réalisation de ces ODD.

Notre but ultime est de nous saisir des ODD pour définir nos stratégies (RSE, Business, ...). Pour ces dernières, les enjeux qui sous-tendent les ODD renvoient à la mise en œuvre d'activités, d'arbitrages et d'une politique de développement durable cruciale pour la pérennisation de notre futur modèle économique, tout en ayant un impact neutre voir positif sur la société et l'environnement.



# 1

## LES DROITS DE L'HOMME



# 1. Les droits de l'homme

**PRINCIPE N°1 :** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'homme.

Le Global Compact demande à ses participants de promouvoir et de respecter les Droits de l'homme (droit à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain, etc.) dans leur sphère d'influence.

Respecter les Droits de l'homme signifie faire preuve de vigilance pour identifier les effets négatifs potentiels de l'organisation, directs ou indirects, afin de les corriger.

L'être humain doit jouir de ses droits sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, de convictions politiques, d'origine nationale ou sociale, de propriété, de naissance ou autre. Au-delà du simple respect des Droits de l'homme, les organisations sont encouragées à prendre des mesures concrètes et volontaires pour soutenir et promouvoir le respect des Droits de l'homme en apportant une contribution positive à travers leur cœur de métier, leurs investissements sociaux stratégiques, leurs politiques de mécénat, leurs engagements politiques publics, leurs partenariats et autres actions collectives.

Ces mesures de soutien devraient être un complément et non un substitut à l'action de l'entreprise. Une attention particulière devrait être accordée aux droits des groupes vulnérables, notamment les femmes, les enfants, les personnes atteintes de handicap, les peuples autochtones, les travailleurs migrants, les personnes âgées, etc.

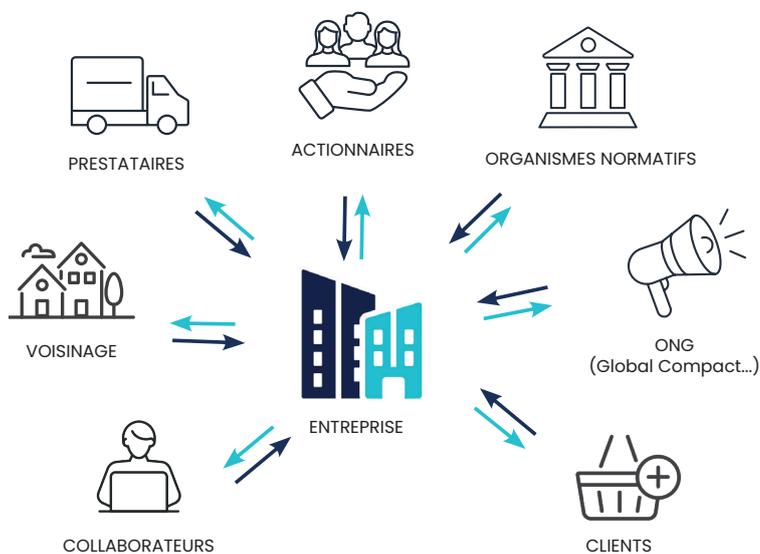
**PRINCIPE N°2 :** Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'homme.

La complicité est le fait d'être impliqué directement ou indirectement dans la violation des Droits de l'homme commise par une autre société, un gouvernement, un individu, un groupe ou autre. Ce risque peut être particulièrement élevé dans les zones à faible gouvernance, ainsi que dans les régions où les abus à l'encontre des Droits de l'homme sont largement répandus. Cependant, le risque de complicité existe dans tous les secteurs et tous les pays. L'obligation de respecter les Droits de l'homme, conformément au principe 1 du Global Compact des Nations unies et aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'homme, inclut le fait d'éviter la complicité. Le risque d'une allégation de complicité est réduit si une entreprise fait preuve d'une diligence raisonnable, en particulier au sein de sa chaîne de valeurs. Ces processus permettent d'identifier, de prévenir ou d'atténuer les risques sur les Droits de l'homme liés à ses produits, opérations ou services.

ITQ Security défend dans sa sphère d'influence les valeurs indivisibles et universelles de dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice, telles que décrites dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies du 10 décembre 1948 et dans la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne du 18 décembre 2000.

### Justice & Paix

Les besoins et attentes, des personnes ou des organismes qui peuvent soit influencer sur une décision ou l'activité d'ITQ soit être influencés ou s'estimer influencés, sont revues régulièrement et leurs attentes analysées.



## Objectif

**1** revue mensuelle >> **12** revues en 2023

PARTIES PRENANTES	ATTENTES	MOYENS DE DIALOGUE
<b>LA SOCIÉTÉ</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Amélioration de la qualité</li> <li>&gt; Réduction des risques</li> <li>&gt; Protection de l'environnement</li> <li>&gt; Droits humains et éthique</li> <li>&gt; Protection des consommateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comité d'orientation RSE</li> <li>&gt; Salons et expositions</li> <li>&gt; Site internet et publications</li> </ul>
<b>CLIENTS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Éthique</li> <li>&gt; Qualité de service</li> <li>&gt; Excellence opérationnelle</li> <li>&gt; Santé et sécurité au travail</li> <li>&gt; Cybersécurité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Enquêtes de satisfaction</li> <li>&gt; Réunions technico-commerciales</li> <li>&gt; Séminaires clients</li> <li>&gt; Comité d'orientation RSE</li> </ul>
<b>ACTIONNAIRES &amp; INVESTISSEURS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Réduction des risques RSE</li> <li>&gt; Performance financière</li> <li>&gt; Engagement RSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Comité d'orientation RSE</li> <li>&gt; Conseil d'administration</li> <li>&gt; Rencontres investisseurs</li> </ul>
<b>COLLABORATEURS</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Formation et développement</li> <li>&gt; Santé et Sécurité au travail</li> <li>&gt; Bien-être au travail</li> <li>&gt; Éthique</li> <li>&gt; Diversité et inclusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Code d'éthique et politiques</li> <li>&gt; Entretiens annuels</li> <li>&gt; Réunions de service</li> <li>&gt; Ligne d'alerte</li> <li>&gt; Comité START de jeunes collaborateurs</li> </ul>
<b>ORGANISMES D'ACCREDITATION</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Excellence opérationnelle</li> <li>&gt; Éthique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Audits d'accréditation</li> </ul>
<b>PARTENAIRES (SOUS-TRAITANTS, FOURNISSEURS, AGENTS COMMERCIAUX, JVS)</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Santé et Sécurité au travail</li> <li>&gt; Juste rémunération</li> <li>&gt; Relations pérennes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Conditions générales d'achat</li> <li>&gt; Code de conduite partenaires</li> <li>&gt; Évaluations</li> <li>&gt; Ligne d'alerte</li> </ul>
<b>GOVERNEMENTS &amp; AUTORITÉS PUBLIQUES</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Développement économique</li> <li>&gt; Création d'emplois</li> <li>&gt; Respect de l'environnement et de la sécurité</li> <li>&gt; Respect des lois et règlements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Relations avec les autorités publiques</li> <li>&gt; Relations avec la Commission européenne</li> <li>&gt; Programme de conformité du Groupe</li> </ul>
<b>VOISINAGE</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Santé et sécurité au travail</li> <li>&gt; Environnemental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Communication sur les risques</li> </ul>

# Objectif

## Refonte des parcours d'intégration pour 2024

### Règlement intérieur

ITQ Security a mis en place un règlement intérieur, ayant pour objet de :

- > Préciser l'application à l'entreprise de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- > Déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que la nature de l'échelle des sanctions applicables,
- > Rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires.

### Il s'applique :

- > À tous les salariés de l'entreprise en quelque endroit qu'ils se trouvent (lieu de travail, parking, déplacements professionnels ...),
- > Y compris aux intérimaires et aux stagiaires présents dans l'entreprise.

Des dispositions spéciales pourront être prévues, en raison des nécessités de service, pour certaines catégories de salariés, certains services ou certains secteurs, dispositions appelées à constituer des compléments au présent règlement intérieur et qui sont donc soumises à la procédure de l'article L. 1321-5 du Code du travail.

### Objectif tous nouveaux arrivants formés

>> **100% des nouveaux arrivants formés en 2023.**

### Données Personnelles

ITQ Security a pour principe de garantir la confidentialité des données personnelles et de protéger ces informations contre tout accès, divulgation et autorisation ou suppression non autorisée. Cette politique relative à la protection et à la confidentialité des données est le fondement du programme de confidentialité de ITQ Group et donc de ITQ Security et s'applique à tous ses employés et Prestataires.

**100% de nos données sont hébergées au sein des serveurs internes d'ITQ.**

>>

**800 attaques détectées  
1 avérée  
0 pertes de données**

Cette politique établit les 10 principes de protection des données ITQ Security que tous les employés et prestataires indépendants doivent respecter lors du traitement de données personnelles.

**100% des salariés sensibilisés à la sécurité.  
>> 0 non-conformité**

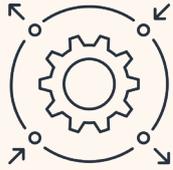
>>

Intégration de la sensibilisation dans le parcours de formation 2024

Dans son domaine d'activité ITQ est très sensible aux conseils donnés à ses Clients. Ceci pour leur permettre la rédaction des déclarations préfectorales et l'intégration des installations conformes au RGPD du Client.

**100% des offres avec des conseils dédiés.**

Actions d'information et de formation régulière des salariés dans le cadre de la sécurité des données et de la sécurité informatique.



**100%** des données sont analysées.

**2023**



**2024**

**100%** du personnel formés à la sensibilité des données.

Maintenir l'obligation de formation des nouveaux arrivants.

### Charte éthique

ITQ Security a mis en place une charte éthique, des outils et un plan de communication au sein de l'entreprise dans le but de maintenir les normes professionnelles et éthiques les plus strictes. Le Responsable Qualité dispense aux employés des conseils clairs, ainsi qu'une formation adéquate, destinés à les aider à évoluer dans notre environnement. Les informations fournisseur sont présentes dans 100% des commandes et les informations client dans 100% des offres

### Charte informatique (consultable sur ISIRH)

ITQ Security à mis en place une charte informatique dans le but de sensibiliser et d'assurer la sécurité des données. Cette charte prend en compte :

- Les accès aux comptes professionnels.
- Les courriers électroniques.
- L'utilisation de la messagerie.



**100%**

des collaborateurs sont informés de la charte éthique à travers l'outil **ISIRH**

Création d'une academie groupe de formation pour **2024**

Intégration d'un parcours de formation «éthique» pour l'ensemble des collaborateurs.

## Egalité Femme / Homme

Quels que soient son parcours, sa culture d'origine, son âge, chacun a droit à la même égalité de chances, valeur ancrée dans l'éthique de ITQ Group.

Au sein de ITQ Security, les femmes représentent 22% du personnel et elles ont leur place dans tous les services, au même titre que leurs homologues masculins. De la même manière, ITQ Security applique une stricte équité des salaires à compétences égales.



### Partie administrative

**En 2023**  
26% de femmes  
38% d'hommes

**Objectif 2025**  
50% de femmes  
50% d'hommes

## Objectif 1 veille réglementaire trimestrielle

### Partie technique

**En 2023**  
0% de femmes  
42% d'hommes

**Objectif 2025**  
30% de femmes  
70% d'hommes

## Emploi des personnes en situation de handicap

L'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap se heurte souvent à de nombreux préjugés. Cette manière de penser n'est pas celle d'ITQ Security. En effet, nous considérons que les personnes en situation de handicap du fait de leurs compétences, peuvent contribuer à la performance de l'entreprise. Parce qu'ITQ Security valorise les principes éthiques et le devoir de solidarité, nous avons, décidé, de mettre en place des partenariats avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ayant pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés pour l'entretien de notre futur siège (déménagement en cours d'année).

## Montée en compétences des collaborateurs

Un entretien individuel annuel  
pour **100%** des collaborateurs.

1 MAÎTRE DE STAGE  
DÉDIÉ À L'ALTERNANT

Objectif  
100%  
des alternants  
obtiennent  
un CDI à la fin  
de leurs études





## Accès à une nourriture saine

Mise en place de ticket restaurant à égal valeur pour tous les services.

## Réduction des inégalités



De nombreux enjeux concernant la réduction des inégalités. En effet, de nombreux individus n'ont toujours pas accès aux besoins fondamentaux. ITQ Security contribue à cet objectif en garantissant l'égalité des chances, en éliminant les pratiques discriminatoires et en assurant un juste partage de la valeur créée par l'entreprise.

## Temps de travail et salaire



**5** jours

**35** heures

**4**

semaines  
congés  
été

**1**

semaines  
congés  
hiver

**Salaires > Min. légal**

Chaque heure supplémentaire est rémunérée.

**1**

entretien annuel de  
renégociation du  
salaire

## Achats responsables Un échange gagnant-gagnant



## Charte RELATIONS FOURNISSEURS ET ACHATS RESPONSABLES SIGNATAIRE

Membre actif de la communauté des signataires de la charte «Relations Fournisseurs et Achats Responsables»

Mise en place d'un plan pour labellisation des achats :

## PLAN ACHAT 2025

Objectif : participer à l'amélioration des relations clients-fournisseurs.

## Les outils d'accès pour aider dans le domaine des droits de l'homme.



Plateforme de déclaration



Suivi ressources humaines,  
demande de congés



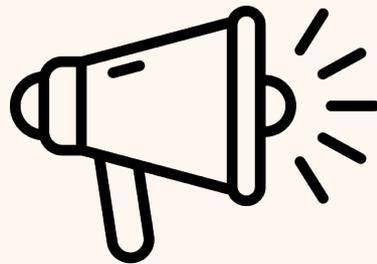
Suivi des anomalies  
& réclamations clients

# LES INDICATEURS SIGNIFICATIFS

## 2023

0

**Pénalité et/ou non conformité  
obtenues** (Inspection du travail, CNIL, Défenseur des  
droits de l'homme)



0

**réclamation émise  
par les salariés**



0

**Non conformité  
détectée par ITQ  
lors des audits internes**

## Objectif 2024

Maintenir ces résultats avec un suivis au  
travers de Gestup et de l'outil RESADIA

# 2

## Les normes du travail



## 2. Les normes du travail

**PRINCIPE N°3 :** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

La liberté d'association implique le respect du droit qu'ont tous les employeurs et tous les travailleurs de constituer librement et volontairement et de rejoindre des groupes pour la promotion et la défense de leurs intérêts professionnels.

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de mettre en place, rejoindre et animer leurs propres organisations sans ingérence de l'État ou de toute autre entité. Tous, y compris les employeurs, ont le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris sur le thème des syndicats – à condition que l'exercice de ce droit ne porte pas atteinte au droit d'un travailleur à la liberté d'association.

Pour être en mesure de prendre une décision libre, les travailleurs ont besoin d'un climat exempt de violence, de pressions, de crainte et de menaces. La liberté d'association implique la possibilité pour les employeurs, les syndicats et d'autres représentants des travailleurs, de discuter librement des questions au travail afin de parvenir à des accords qui sont mutuellement acceptables.

La négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour but la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Elle permet de définir les conditions de travail et de régler les relations entre employeurs, salariés et organisations qui les représentent.

**PRINCIPE N°4 :** Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes formes de travail forcé ou obligatoire.

Le travail forcé ou obligatoire désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel il ne s'est pas proposé volontairement lui-même. Fournir salaire ou autre rémunération à un travailleur ne signifie pas nécessairement que le travail ne soit pas forcé ou obligatoire.

Le travail doit être donné librement et les employés devraient être libres de quitter leur travail conformément aux règles établies. Si, en principe, les entreprises fonctionnant légalement n'ont pas recours à des pratiques de travail forcé, elles peuvent cependant y recourir indirectement, par l'intermédiaire de sous-traitants.

**PRINCIPE N°5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.**

Le travail des enfants est une forme d'exploitation qui constitue une violation d'un droit de l'homme reconnu et défini par les instruments internationaux.

La communauté internationale et presque tous les gouvernements ont aboli le travail des enfants. Le travail des enfants est un travail qui porte atteinte au développement physique, social, mental, psychologique et spirituel de l'enfant, dans la mesure où il intervient à un âge trop précoce. Ce travail prive l'enfant de son enfance, précisément, et constitue une atteinte à sa dignité. L'enfant concerné est également privé de toute éducation, et peut être séparé de sa famille.

Tout enfant n'allant pas au terme de l'enseignement fondamental risque de rester analphabète et de ne jamais acquérir de compétences qui lui permettraient d'exercer un emploi et de contribuer au développement d'une société économique moderne.

On peut dire par conséquent que le travail des enfants engendre des travailleurs sous-qualifiés ou non qualifiés et qu'il est préjudiciable à l'amélioration de la population active sur le plan professionnel. Les conventions de l'Organisation internationale du travail (convention n° 138 sur l'âge minimum, convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants) fournissent un cadre pour les législations nationales et demandent qu'il soit fixé un âge minimum pour travailler : en règle générale, il a été fixé à 15 ans, et correspond à la fin de la scolarité obligatoire.

Néanmoins, les normes internationales distinguent ce qui constitue un travail acceptable ou inacceptable pour les enfants à différents âges et durant les étapes de leur développement. L'âge minimum pour les travaux dangereux est plus élevé : 18 ans pour tous les pays.

**PRINCIPE N°6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.**

La discrimination dans l'emploi consiste dans le fait de traiter les gens différemment en raison de caractéristiques qui ne sont pas liées à leur mérite ou aux compétences inhérentes à l'emploi. Dans la législation nationale, ces caractéristiques comprennent généralement l'appartenance ou non à une ethnie, à une nation ou à une race, le sexe, la religion, l'opinion politique, le lieu de résidence, la précarité sociale, l'âge, le handicap, l'affiliation syndicale, l'orientation et l'identité sexuelles, l'état de santé, la situation de famille, la grossesse et l'apparence physique. Toutefois, le principe 6 permet aux entreprises d'envisager des motifs supplémentaires où la discrimination dans l'emploi et la profession peut se produire.

La discrimination peut se produire dans différentes situations telles que :

- le recrutement ;
- la rémunération ;
- les heures de travail et de repos, les congés payés ;
- la maternité ;
- la sécurité de l'emploi ;
- l'affectation de poste ;
- l'évaluation du rendement et de l'avancement ;
- la formation et les opportunités ;
- les perspectives d'emploi ;
- la sécurité et la santé au travail.

La non-discrimination dans l'emploi signifie simplement que les employés sont sélectionnés sur la base de leur capacité à faire le travail et qu'il n'y a aucune distinction, exclusion ou préférence fondée sur d'autres motifs. La discrimination affecte l'individu concerné au niveau professionnel et personnel.

### Mesure la satisfaction interne

Chaque année est prévue une mesure par une enquête interne anonyme.



### Objectifs 2023

**75%** de satisfaction « bien-être » au travail.



### Objectifs 2024

Lancement d'une enquête sur la satisfaction interne ouverte de juin à septembre.

**Objectif 1** enquête de satisfaction par an

# Objectif 2024

## Mise en place du PAPRI Pact

(Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

### GARANTIR LE BIEN-ÊTRE & LA SANTÉ DES COLLABORATEURS.



# Objectif

**1** revue trimestrielle

# 2024

03/06 : Déménagement dans les nouveaux locaux avec une salle de sport et de golf

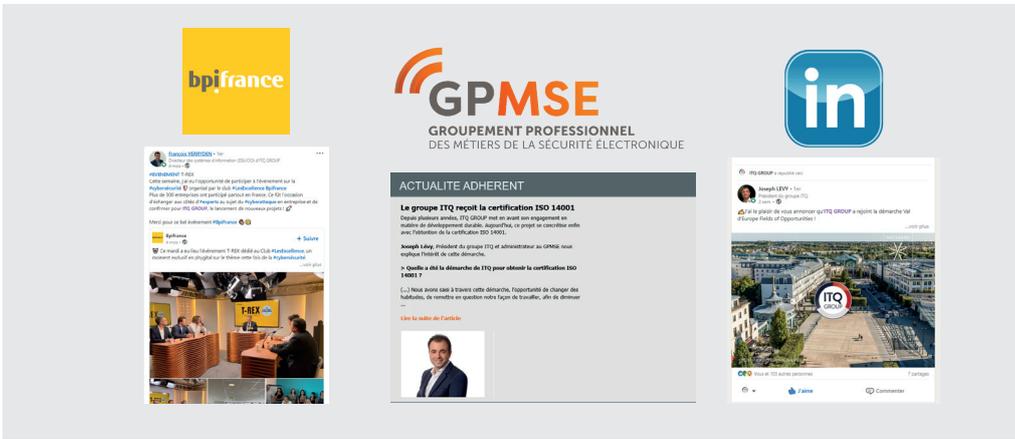
**Emploi durable garantissant de conditions de travail dignes**

Nous assistons à l'émergence d'un nouveau paradigme économique plus respectueux de l'environnement et favorisant l'égalité des chances. Il s'agit de permettre à chacun d'avoir accès à un emploi durable.

**100%**  
des salariés en CDI

**Partenariats pour la réalisation des objectifs**

Puisque ITQ est mobilisé autour de l'Agenda 2030, l'enjeu est de développer des partenariats durables avec nos clients et Prestataires, afin de mettre en place des projets en lien avec les ODD.



**Objectif**  
**1** publication mensuelle minimum

**100%** des prestataires significatifs externes évalués sont sensibilisés aux achats responsables (qualité environnement).



Code de conduite mis en place en 2023 à signer par tous les prestataires

ITQ Security privilégie les fournisseurs situés à moins de 100 km de son site.

**Objectif 2023**  
**100%**  
des fournisseurs doivent signer le plan d'action (en cas de non-conformité, obligation de mettre en place un plan d'action).

# 3

## L'environnement



### 3. L'environnement

**PRINCIPE N°7 :** Les entreprises sont invitées à appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.

Le principe de précaution introduit par le principe 15 de la Déclaration de Rio de 1992 stipule que : «pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées par les États selon leurs capacités. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement.»

Ce principe implique l'application systématique d'une évaluation, d'une gestion et d'une communication au sujet des risques. Lorsqu'il y a un soupçon raisonnable de préjudice, les décideurs doivent faire preuve de précaution et considérer le degré d'incertitude qui résulte de l'évaluation scientifique.

**PRINCIPE N°8 :** Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Le chapitre 30 de l'Agenda 21 publié lors du Sommet de la Terre de Rio en 1992 détaille le rôle des entreprises et de l'industrie dans l'agenda du développement durable. La Déclaration de Rio affirme que les entreprises ont la responsabilité d'assurer que leurs activités ne causent pas de dommages à l'environnement.

La société attend des entreprises qu'elles soient des actrices bénéfiques à la communauté. Les entreprises ont l'obligation de veiller à ce que leurs activités ne portent pas atteinte à l'environnement des communautés locales. Des prises de position publiques, des coalitions d'acteurs, une participation à la sensibilisation des populations (collaborateurs, parties prenantes) sont autant de bonnes pratiques qui permettent de changer de paradigme.

**PRINCIPE N°9 :** Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les technologies respectueuses de l'environnement, telles qu'elles sont définies dans l'Agenda 21 de la Déclaration de Rio, se doivent de protéger l'environnement, d'être moins polluantes, d'utiliser les ressources de manière durable, de recycler et de traiter leurs déchets. Ces technologies, qui peuvent prendre la forme d'un savoir-faire, d'une procédure, d'un produit, d'un service... comprennent une variété de procédés de production plus propres, ainsi que des solutions de prévention et de surveillance.

## Maintenir la certification

La Direction d'ITQ Group qui est fortement impliquée depuis de nombreuses années dans l'action environnementale a décidé que ITQ Security devait être moteur pour le groupe.

C'est pourquoi cette certification obtenue en juillet 2022 doit être maintenue.



Lettre envoyée à notre voisinage pour les sensibiliser à notre démarche environnementale.

ITQ souhaite sensibiliser les parties prenantes sur les objectifs RSE.

## Les risques environnementaux

Lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions nécessite la définition de mesures visant à diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

## Les indicateurs de suivi

Tous les chiffres mensuels sont répertoriés dans un tableau excel exposé lors de réunions mensuelles :

- les émissions de CO2 : 43,15 Tonnes au 1er trimestre
- les kilométrages : 375 161 km au 1er trimestre
- la conduite : 5 excès de vitesse au 1er trimestre

## Les déplacements

- > L'automobile lavage des véhicules
- > Ecoconduite
- > Amélioration des vignettes auto-critères
- > Suivi des déplacements ; transports en commun et mobilité douce ; développement des visioconférences

## Objectif

1 revue des risques par mois

## Objectif

Suppression des véhicules au Crit'Air 3 à 5 de la flotte ITQ.

## CYCLE DE VIE

### Les déchets

### Elimination des déchets (en cours de cycle)

PM04-PM05

Aspects environnementaux  
Atteintes à la biodiversité  
Rejets dans l'environnement

DÉBUT DE VIE

FIN DE VIE



### Transport (durant diverses phases)

PM03-PM04-PM05-PM07

Aspects environnementaux  
Epuisement des ressources  
Atteintes à la biodiversité  
Rejets dans l'environnement  
Emission de gaz à effet de serre

100% des éléments démontés sont mis en filière de recyclage

2023

255  
kg

de batteries

1,5  
tonnes

pour les D3E

Objectif  
**+10%** pour  
2024

### Nouveau bâtiment

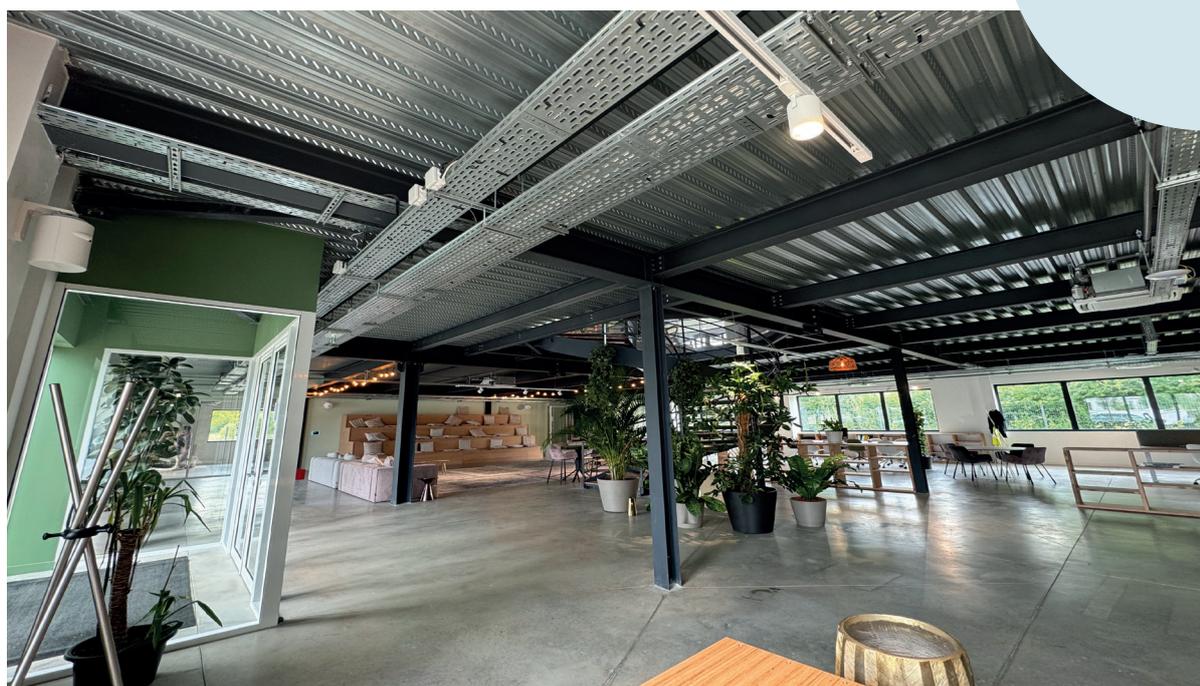
Dans le cadre de son évolution et de la construction de ses nouveaux locaux ITQ Security a mené une réflexion sur des scénarii pour s'adapter aux évolutions climatiques et sociétales L'accès à l'eau potable faisant aussi parti des services de base. ITQ Security souhaite contribuer à cet objectif en optimisant notamment la gestion de sa consommation en eau et en électricité.

Grâce à ses nouveaux locaux, ITQ Security pourra désormais suivre, maîtriser et améliorer sa démarche environnementale liée aux infrastructures. Pour ITQ Security, il est question de sobriété et performance énergétique, en sélection un fournisseur d'énergies renouvelables en plus de produire une partie de son énergie grâce au solaire.

ITQ Security considère primordial l'enjeu de préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, la biodiversité et les sols. Ainsi, l'impact de son nouveau bâtiment de ses activités sur la biodiversité sera à prendre en compte. Nous pouvons mentionner sur le sujet la séquence « ERC » : éviter les impacts négatifs sur les milieux naturels, réduire la dégradation si ce n'est pas entièrement possible et compenser en dernier recours. Puisque toutes les parties prenantes seront ou sont sensibilisées et mobilisées autour de l'Agenda 2030, l'enjeu est de développer des partenariats durables afin de mettre en place des projets en lien avec les ODD.



**Emménagement  
le 03/06/2024**



# 4

## Lutte contre la corruption



## 4. Lutte contre la corruption

**PRINCIPE N°7 :** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Le dixième et dernier principe du Global Compact des Nations unies concerne la lutte contre la corruption. Ce principe engage les participants à éviter l'extorsion et les différentes formes de corruption, mais aussi à développer, de manière proactive, des politiques et programmes concrets pour lutter contre la corruption en interne et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Les entreprises sont également mises au défi de travailler collectivement et de rejoindre la société civile, les agences des Nations Unies et les gouvernements afin d'atteindre une économie mondiale plus transparente.

### Une organisation interne adaptée

La déontologie a été officiellement prise en charge au sein du groupe, des référents ont été identifiés, dont le périmètre d'intervention inclut expressément cette thématique.

Rattaché à la Direction, le «pôle» Lutte antifraude et anti-blanchiment est quant à lui chargé d'analyser les situations de fraude signalées par toutes les parties prenantes externes (clients, prestataires, ...), ainsi que d'évaluer les résultats et de contrôler les échanges d'informations avec les organismes professionnels. Le «pôle» grâce à la plateforme RESADIA alimente une base de données antifraude. Il a également la charge de la détection et de l'instruction des situations de fraude interne.

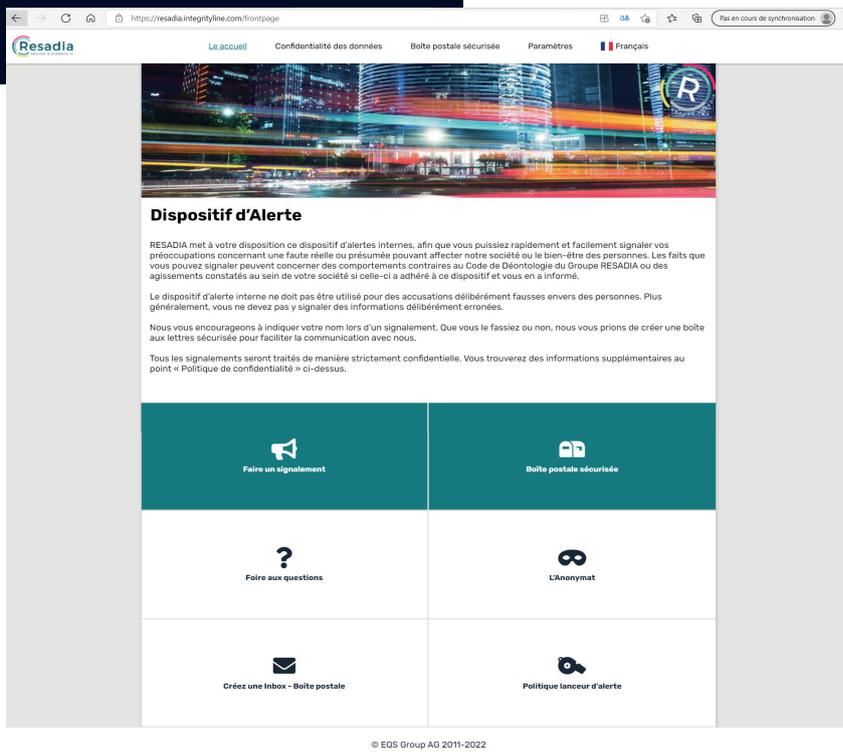
### Une démarche

La loi Sapin 2 de 2016 a permis la mise en place d'une démarche de lutte contre la corruption qui s'est renforcée avec les travaux de mise en conformité, et la mise en place d'un plan en 6 points pour prévenir et détecter les situations de corruption et de trafic d'influence.

ITQ Security a d'ores et déjà :

- un code de conduite opposable aux salariés, précisant ce que recouvrent les notions de corruption et de trafic d'influence;
- un dispositif d'alerte en cas de violation des dispositions du code de conduite ;
- une cartographie des risques de corruption qui fait l'objet de travaux d'actualisation ;
- les collaborateurs considérés comme exposés au risque de corruption ont été informés. Ce point est en cours de finalisation;
- une procédure de contrôles comptables (en cours d'étude)
- une information aux collaborateurs sur les sanctions disciplinaires encourues.

Un chantier en faveur de la transparence et de la probité a découlé de la loi Sapin 2. Un **dispositif « lanceurs d'alerte »** permettant de signaler une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement a ainsi été mis en place. Il est accessible sur le site internet pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Ce dispositif permet de se conformer au dispositif issu de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.



## Les outils d'accès pour aider à la lutte contre la corruption



Plateforme de déclaration



Suivi ressources humaines,  
demande de congès



Suivi des anomalies  
& réclamations clients



Puisque tous les acteurs de la société sont mobilisés autour de l'Agenda 2030, l'enjeu est de développer des partenariats durables afin de mettre en place des projets en lien avec les ODD.



## LES INDICATEURS SIGNIFICATIFS 2022 – 2023

0

déclaration  
faite  
par les parties  
prenantes



0

Non-conformité  
par ITQ lors  
des audits internes

0

Cadeaux  
ou pot-de-vin acceptés

# EVALUATION RSE TIERCE PARTIE

Depuis 2007, EcoVadis est une structure indépendante et de référence qui propose un service d'évaluation complet de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), via une plateforme SaaS (plus de 90 000 entreprises évaluées). La méthodologie EcoVadis repose sur les standards internationaux du développement durable : en particulier le Pacte Global des Nations Unies.



ITQ Security a reçu une médaille d'or pour sa performance RSE, plaçant l'entreprise dans le top 5% des évaluations ECOVADIS des douze derniers mois avec un score de :

**74/100**

Ce bon résultat place notre entreprise parmi les mieux notées par EcoVadis dans notre secteur d'activité. Cette note globale est le reflet de notre système de gestion de la RSE ainsi que de nos performances environnementales et sociétales autour de

## 4 thèmes :

Environnement



Ethique



Achats  
Responsables



Social & Droits  
de l'homme



Performance en matière de RSE

● Insuffisante

● Partielle

● Adaptée

● Avancée

● Excellente

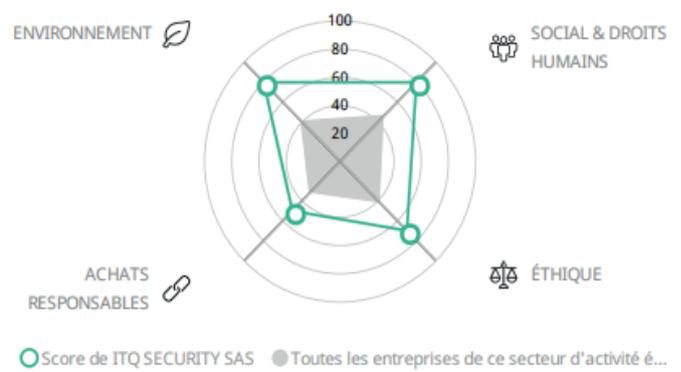
— Score moyen



### Répartition des scores globaux



### Comparaison des scores de thème



## Notre objectif 2024



Obtenir un score global de  
**80/100**



Améliorer nos « Achats responsables » pour passer notre score de

50/100  
à  
70/100

OBTENIR UNE MÉDAILLE PLATINE

FAIRE PARTIE DU TOP 1%

# TABLEAUX DES INDICATEURS

SUJETS	INDICATEURS	2022	2023
<b>Droits de l'homme</b>	Pénalités infligées (inspection du travail, CNIL, ...)	0	0
	Nombre de réclamations émises par les salariés et/ou NC détectées par ITQ	0	0
<b>Diversité et égalité</b>	Effectif total	42	50
	% femmes	19%	22%
	% hommes	81%	78%
	% femmes cadres	0%	0%
	% hommes cadres	18%	19%
	Nombre de travailleurs handicapés	0	1
	Nombre de -25 ans	13	12
	Nombre de 25 à 55 ans	24	31
	Nombre de + 55 ans	5	7
	Index égalité homme/femme	N/A	1.21%
<b>Formation et développement des compétences</b>	Nombre d'heures de formation	910	507
	Nombre moyen d'heure de formation par employé	NA	10
	Taux d'entretiens professionnels	87%	90%
	Part de la masse salariale consacrée à la formation	Seuil obligatoire 1% +1%	Seuil obligatoire 1% +1%
	Nombre de personne ayant eu au moins une formation	70	30
	Taux de CDI	100%	100%
	Taux de CDD	0	0
	Nombre d'embauche CDI	37	33
	Nombre de stagiaires	1	0
	Nombre de contrat d'apprentissage	11	17
	Nombre de salariés promus	1	4
<b>Aménagement du temps de travail</b>	Nombre de salariés travaillant selon horaires variables	0	0
<b>Confidentialité des données</b>	Nombre total de plaintes fondées reçues concernant des atteintes à la confidentialité des données Clients	0	0

SUJETS	INDICATEURS	2022	2023
<b>Dialogue social</b>	Nombres de salariés ayant télétravaillé	5	5
	Nombre de jour télétravaillé	6	10
	Nombre de réunion CSE	N/A	0
	Nombre d'enquête de satisfaction interne réalisée	1	2
<b>Satisfaction Client</b>	Installation	95	92
	Maintenance préventive	93	95
	Dépannage	99	97
<b>Santé et sécurité des collaborateurs</b>	Nombre de réunion sécurité	2	12
	Nombre d'accident du travail	0	3
	Taux d'absentéisme	0%	4.39%
	Taux de fréquence des accidents du travail	0%	6%
	Taux de gravité des accidents du travail	0%	0%
	Nombre d'heures perdus en raison d'accidents du travail	N/A	354.92
	Heures perdues en raison de problèmes de santé (arrêt maladie)	N/A	1521
<b>Emission de gaz à effet de serre</b>	Kilométrage parcourus des techniciens	N/A	1702999
	Total émissions brutes des GES du scope 1	Mise en place 2024	Mise en place 2024
	Total émissions brutes des GES du scope 2	Mise en place 2024	Mise en place 2024
	Total émissions brutes des GES du scope 3	Mise en place 2024	Mise en place 2024
	Nombre de véhicules classifiés 3	32	46
	Nombre de véhicules classifiés 2	6	6
	Nombre de véhicules classifiés 1	0	0
	Nombre de véhicules classifiés vert	0	0
<b>Gestion des déchets</b>	Tonne batteries recyclées	0,7	0,255
	Tonne D3E	0,9	1.5
<b>Consommation énergétique</b>	Consommation électricité	N/A	N/A
	Consommation eau	N/A	N/A
	Consommation totale d'énergie renouvelable	N/A	N/A
<b>Lutte contre la corruption</b>	Nombre d'alertes reçues	0	0
<b>Respect de la libre concurrence</b>	Nombre d'action en justice pour comportement anti-concurrentiel	0	0
<b>Economie</b>	Chiffre d'affaire	9 526 K€	12 992 K€