

Politique droits humains

EDITION 2023

SOMMAIRE

01	La démarche du groupe FDJ	
A.	L'ENGAGEMENT DU GROUPE FDJ	01
B.	PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	01
C.	DIFFUSION ET COMMUNICATION	02
02	Les principaux enjeux	
A.	RISQUES PRIORITAIRES	03
B.	MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET COTATION DES RISQUES	04
03	Engagements envers les parties prenantes	
A.	COLLABORATEURS	05
B.	CLIENTS	06 - 07
C.	FOURNISSEURS	08
D.	COMMERÇANTS PARTENAIRES	09
E.	SPONSORSHIP ET PARTENARIATS	09
F.	INTÉGRITÉ DANS LE SPORT	10
G.	PROTECTION DES DONNÉES	10
04	Remédiation et pilotage	
A.	DISPOSITIFS D'ALERTE	11
B.	GOVERNANCE	12
C.	PLAN DE PROGRÈS	12



LA DÉMARCHE DU GROUPE FDJ

LA POLITIQUE DROITS HUMAINS DU GROUPE FDJ A POUR OBJECTIF DE DÉFINIR LES ENGAGEMENTS DU GROUPE FDJ EN LA MATIÈRE SUR L'ENSEMBLE DE SA CHAÎNE DE VALEUR. ELLE DONNE UN CADRE DE RÉFÉRENCE DES RÈGLES À RESPECTER DANS L'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS AU QUOTIDIEN.

A. L'ENGAGEMENT DU GROUPE FDJ

Le groupe FDJ respecte les Droits Humains fondamentaux, internationalement reconnus et s'efforce de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour identifier et prévenir les incidences négatives potentielles ou remédier aux incidences négatives existantes, liées à ses propres activités ou à celles de sa chaîne de valeur.

Le groupe FDJ souhaite aussi apporter une contribution positive en matière de Droits Humains en agissant en tant qu'entreprise citoyenne et responsable. La Politique Droits Humains formalise cet engagement et réaffirme sa place fondamentale dans la démarche managériale et opérationnelle du Groupe et dans ses relations avec ses parties prenantes.

Ainsi, **le groupe FDJ applique les normes internationalement reconnues en matière de Droits Humains.** La présente politique se réfère notamment à la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes Directeurs des Nations Unies relatifs aux Entreprises et aux Droits de l'Homme, la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale et les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.**

Cet engagement s'inscrit pleinement dans la vision stratégique du Groupe et dans sa démarche de vigilance.

B. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

La responsabilité du groupe FDJ est de veiller au respect des Droits Humains tout au long de sa chaîne de valeur :

- ◆ **COLLABORATEURS** : l'ensemble des collaborateurs quelle que soit la nature de contrats, y compris les intérimaires et les intermittents, présents dans les entités des pays et territoires d'implantation (France, Royaume-Uni, Polynésie française, Canada, etc) ;
- ◆ **FURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS** : l'ensemble des fournisseurs ayant une relation d'affaires avec le groupe FDJ ;
- ◆ **COMMERÇANTS PARTENAIRES** : l'ensemble des commerçants partenaires du réseau ;
- ◆ **CLIENTS** : l'ensemble des joueurs de nos jeux d'argent et de hasard en ligne et en point de vente et l'ensemble des consommateurs de nos services de paiement en point de vente et en ligne ;
- ◆ **AUTRES TIERS** : toutes autres parties prenantes liées par des contrats autres que des contrats commerciaux (mécénat, partenariat, associations, etc.).

Cette politique s'applique pour toutes les entités du groupe FDJ.

Le groupe FDJ respecte les législations et réglementations nationales de chacun des marchés sur lesquels il opère.

Lorsque le groupe FDJ est confronté à des conflits entre les droits humains internationalement reconnus (mentionnés dans les textes ci-dessus) et les législations locales, le Groupe et ses entités appliqueront les législations les plus contraignantes et les plus vertueuses en matière de respect des Droits Humains.

C. DIFFUSION ET COMMUNICATION

Cette politique Droits Humains est disponible pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe via les outils de communication interne. Elle est traduite en français et en anglais.

Afin de promouvoir ses engagements Droits Humains et rendre cette politique accessible au plus grand nombre, le groupe FDJ s'engage à fournir des formations et un accompagnement régulier aux collaborateurs sur les sujets liés aux Droits Humains.

Le Groupe s'engage également à promouvoir cette politique auprès de ses parties prenantes externes et partenaires commerciaux. La politique est également diffusée sur le site institutionnel du groupe FDJ.





LES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS AUX DROITS HUMAINS

LE TABLEAU CI-DESSOUS PRÉSENTE LES PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS PAR NATURE DE PARTIES PRENANTES. LES MESURES PRISES AFIN DE PRÉVENIR LES EXTERNALITÉS NÉGATIVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS SONT DÉCRITES CI-APRÈS EN PARTIE « ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES ».

A. PRINCIPAUX RISQUES IDENTIFIÉS

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES	INTITULÉ DES RISQUES IDENTIFIÉS
COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Harcèlement moral et sexuel des collaborateurs ◆ Discrimination et inégalités des chances dès l'embauche et tout au long du parcours des collaborateurs ◆ Mauvaises conditions de travail des collaborateurs ◆ Atteinte à la sûreté des collaborateurs ◆ Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social avec les collaborateurs
FOURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mauvaises conditions de travail chez les fournisseurs et sous-traitants ◆ Travail forcé et travail des enfants chez les fournisseurs et sous-traitants ◆ Atteinte à la liberté d'association et dégradation du dialogue social chez les fournisseurs et sous-traitants
CLIENTS	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Manque de protection des joueurs vulnérables ◆ Non-respect de la réglementation en matière d'interdiction de jeux de hasard et paris sportifs aux mineurs ◆ Manque de transparence sur les conditions de jeu ◆ Incitation à une consommation excessive
TOUTES LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE FDJ (COLLABORATEURS, COMMERÇANTS PARTENAIRES, FOURNISSEURS/SOUS-TRAITANTS, CONSOMMATEURS)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Non-respect des Droits Humains associé à des opérations de sponsoring et/ou mécénat ◆ Insuffisance des moyens de lutte contre la corruption dans le sport et le trucage des matchs ◆ Non-respect des Droits Humains par les commerçants partenaires FDJ ◆ Défaillance du dispositif d'alerte éthique ◆ Manque de protection des données personnelles

B. MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION ET DE COTATION DES RISQUES

Le processus d'identification et de hiérarchisation des principaux risques du groupe FDJ en matière de Droits Humains a été réalisé selon une méthodologie adaptée s'inspirant des principaux référentiels et normes internationaux.

IDENTIFICATION DES RISQUES :

- ◆ **Identification d'une liste d'enjeux liés notamment aux droits des travailleurs et aux droits des consommateurs**, en lien avec le secteur d'activité du jeu ;
- ◆ **Définition d'un univers de risques global**, en lien avec les enjeux identifiés précédemment ;
- ◆ **Sélection de 17 risques estimés comme prioritaires** au regard du secteur d'activité du jeu ainsi que l'environnement du Groupe, sur la base d'entretiens menés avec ses collaborateurs et ses dirigeants.

HIÉRARCHISATION DES RISQUES :

- ◆ **Réalisation de divers entretiens** de cotation des risques auprès de plusieurs directions et métiers du groupe FDJ (Direction Générale, Expérience Collaborateur et Transformation, Juridique, Risques, Achats, Engagement et Jeu responsable, Sécurité, Sponsoring et Partenariats Sportifs, Intégrité dans le Sport, Commercial, etc.)
- ◆ **Élaboration d'une cartographie** des risques à l'égard des Droits Humains s'appuyant sur la cotation des risques selon un niveau de criticité (tenant compte de la gravité et de la fréquence d'occurrence du risque) et de niveau de maîtrise du risque.





ENGAGEMENTS ENVERS LES PARTIES PRENANTES

LE GROUPE FDJ S'ENGAGE ENVERS SES PARTIES PRENANTES
À METTRE EN PLACE LES MOYENS NÉCESSAIRES POUR PRÉVENIR
ET ATTÉNUER LES INCIDENCES NÉGATIVES EN MATIÈRE DE DROITS HUMAINS.

A. COLLABORATEURS

Le groupe FDJ s'efforce de lutter contre toute forme de :

- ◆ **Harcèlement moral et sexuel** auprès de l'ensemble de ses collaborateurs (dont violences et agissements sexuels et sexistes)
- ◆ **Discrimination**, en lien avec les critères mentionnés par :
 - Les conventions internationales et textes européens définissant un socle de critères fondés sur les caractéristiques de la personne (âge, sexe, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, etc.).
 - Le législateur français ajoutant des critères spécifiques, certains se référant à des motifs classiques (nation, nom, apparence physique) ou des situations spécifiques (lieu de résidence, perte d'autonomie, etc.).
- ◆ **Inégalité des chances** pendant le parcours des collaborateurs au sein du Groupe. Depuis leur embauche, et tout au long de leur carrière, ils doivent être traités de manière équitable (accès à la formation, promotion et évolution de carrière, rémunération, avantages sociaux, etc.).

Le Groupe dispose de plusieurs dispositifs d'écoute et de dialogue internes dont l'objectif est d'identifier et de signaler toute information relative à une suspicion de harcèlement ou de discrimination au travail. Plusieurs canaux de remontée sont à disposition des collaborateurs, tels que des dispositifs d'alerte éthique, des référents harcèlement sexuel, représentants du personnel, interlocuteurs RH dont équipe Diversité et Inclusion. Tout signalement de harcèlement sur le lieu de travail est traité et enquêté en interne. Les référents « harcèlement sexuel » ont été nommés dans les services des ressources humaines et au sein des différents CSE (Comités Sociaux et Economique), afin de soutenir et d'orienter les collaborateurs vers les solutions les plus appropriées. Une assistance psychologique est à disposition des collaborateurs. Par ailleurs, le Groupe sensibilise l'ensemble de ses collaborateurs à ces questions par le biais de formations internes. En termes de mesures, le Groupe a mis en place une Politique Groupe Diversité Égalité Professionnelle et QVT, Qualité de vie au Travail.

Le respect de cette politique est assuré par :

- ◆ La mise en cohérence des processus de gestion des ressources humaines et de management avec les priorités définies par cette politique
- ◆ La négociation avec les partenaires sociaux des accords, intégrant les actions et indicateurs pour la déclinaison opérationnelle de cette politique
- ◆ Sa communication en interne à tous les collaborateurs, accompagnée d'un plan de formation à destination de tous les acteurs de la diversité

Un accord Groupe relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail (QVT) et à la diversité a été signé à l'unanimité. Le suivi de l'impact de cette politique est mesuré par différents baromètres internes de mesure du sentiment d'inclusion, d'engagement et de bien-être au travail.

Afin de se prémunir de toute atteinte à la sécurité des collaborateurs (sécurité des collaborateurs dans leur environnement de travail pouvant entraîner des accidents de travail, des maladies professionnelles, des risques psychosociaux), le principe de précaution et de sauvegarde s'applique au groupe FDJ.

En outre, dans une logique d'anticipation, de détection et de protection contre les menaces liées aux actes de malveillance délibérés (attentats, intrusions, occupations des locaux, espionnage industriel, cyberattaques, vols de biens, kidnappings, vandalismes, agressions verbales et physique...), le groupe FDJ garantit la sûreté de ses collaborateurs sur l'ensemble de ses sites et à l'occasion de leurs déplacements.

A cet effet, le groupe FDJ établit des audits de risques de sûreté pour les sites, y compris les agences commerciales, met en œuvre des moyens de protection adaptés (surveillance humaine, vidéosurveillance, droit d'accès, dispositif périmétrique), exploite des veilles dédiées, et entretient des liens étroits avec les autorités.

De la même manière, des dispositifs spécifiques sont déployés pour protéger les collaborateurs et participants aux événements organisés par le groupe en dehors des sites.

Par ailleurs, des formations et sensibilisations obligatoires sont réalisées au profit de l'ensemble des collaborateurs, en vue de garantir le bon niveau de connaissance des enjeux et comportements attendus.

Enfin, les situations telles que les accidents de la route, les épidémies, les conflits, les actes de criminalité (y compris cybercriminalité et vol d'information), le terrorisme, et l'instabilité politique et sociale peuvent menacer la sûreté et la santé du collaborateur dans ses déplacements à l'étranger dans un contexte où ce dernier est confronté à des risques et à des environnements qu'il ne connaît pas.

Pour cela, le groupe FDJ accompagne chaque collaborateur lors de son déplacement professionnel, en lui fournissant des informations relatives à sa destination, en validant préalablement les déplacements dans les pays à risque, en mettant à sa disposition des outils d'alerte et en le faisant bénéficier d'une assistance le cas échéant.

Le groupe FDJ engage plusieurs mesures instaurant **un socle propice à des conditions de travail satisfaisantes** pour l'ensemble de ces collaborateurs en luttant contre de mauvaises conditions de travail (emploi précaire, emploi instable, dont la durée est limitée, la rémunération indécente, les heures de travail excessives, le manque de sécurité des bâtiments, la pénibilité du travail etc).

La pertinence des mesures porte sur leurs caractères préventifs et à destination de l'ensemble des collaborateurs et en fonction des niveaux hiérarchiques. Ainsi, le Groupe forme les managers et les collaborateurs aux sujets de SST. De plus, des audits internes et externes du contrôle de management SST sont réalisés. Un baromètre de climat interne est publié chaque année. Et le Groupe valorise les avantages sociaux qui lui sont propres.

◆ **Le groupe FDJ va au-delà des exigences réglementaires en matière de dialogue social.** ◆

Notamment, l'exercice du droit syndical est reconnu au sein du Groupe FDJ dans le respect des droits et libertés garantis par les textes constitutionnels, internationaux, européens et nationaux (légaux et conventionnels), relatifs tant à la liberté d'association, la liberté syndicale et le droit de la négociation collective. **Ainsi, les collaborateurs sont libres d'adhérer, de former ou d'organiser des syndicats de leur choix et de négocier collectivement.** Aucune interférence avec le bon fonctionnement de ces organisations n'est tolérée, pas plus que la discrimination, l'intimidation ou les représailles à l'encontre des représentants du personnel ou des collaborateurs qui participent à ce type d'activités.

Le groupe FDJ s'engage à maintenir un dialogue social de qualité et ce, dans toutes les entités. Chaque entité du Groupe dispose d'instances représentatives du personnel en fonction de sa configuration. Tous les projets touchant au fonctionnement général de l'entreprise sont ainsi régulièrement présentés et discutés au sein de ces instances. C'est notamment dans ce cadre que de nombreux accords de Groupe ont été conclus.

B. CLIENTS

Les consommateurs sont au cœur de la stratégie de FDJ. L'entreprise développe un modèle centré consommateurs, basé sur l'identification et la connaissance des joueurs en ligne et en point de vente, afin **de construire une relation client créatrice de valeur tout en renforçant, notamment, sa politique de jeu responsable.**

En application de cette politique de jeu responsable développée depuis plus de 20 ans, FDJ déploie une série de dispositifs afin de lutter contre le jeu des mineurs et de prévenir les comportements de jeu excessif parmi ses joueurs.

En tant qu'acteur de référence sur le marché des jeux d'argent et de hasard en France, il est du devoir du groupe FDJ de se **conformer aux dispositions légales en matière d'interdiction de jeux de hasard et paris sportifs aux mineurs.**

(1) Santé sécurité au travail

Afin de lutter contre l'accessibilité des jeux aux mineurs, **le groupe FDJ forme sa force de vente et son réseau de commerçants partenaires à refuser la vente aux mineurs.**

Le Groupe mène également des campagnes auprès de ses commerçants partenaires afin d'évaluer l'efficacité des actions de formation mises en place et de renforcer les contrôles chez les commerçants partenaires. Des sanctions allant jusqu'au retrait de l'agrément FDJ peuvent également être prises.

Certaines catégories de personnes (personnes âgées, handicapées, dépendantes au jeu, financièrement instables) sont vulnérables face aux offres proposées par FDJ.

L'accès à ces offres peut aboutir à leur mise en danger physique, morale et sociale.

Pour évaluer les risques liés aux pratiques de jeu, FDJ suit chaque année plusieurs indicateurs pour les jeux en ligne. Sur le compte fdj.fr, la visibilité des outils et services d'aide aux joueurs est forte, ainsi que le modérateur de mises. À l'instar des matrices évaluant l'attractivité de ses offres de jeu, le Groupe a développé un nouvel outil pour évaluer celle de ses promotions.

◆ **FDJ expérimente également une démarche de prévention ciblée à partir de la segmentation des comportements à risque sur www.fdj.fr, qui vise à encourager les joueurs à se poser des limites ou à faire des pauses.** ◆

Face aux risques inhérents à la pratique excessive des jeux de hasards et paris sportifs, il convient de promouvoir des pratiques de jeux responsables afin de limiter l'incitation à jouer.

Afin de **dissuader la consommation excessive des produits et services FDJ**, le groupe fait la promotion de communications respectant les règles en matière de non-sollicitation des mineurs.

Une charte de la communication Responsable, cadre référentiel diffusé auprès des collaborateurs et prestataires associés aux différentes étapes de conception et de diffusion des opérations de communication du Groupe, encadre ces communications autour d'une vision de responsabilité et de promotion d'un jeu récréatif et réservé aux majeurs.

Pour **apporter la visibilité maximale sur les conditions de jeu**, une information sur les conditions de jeu est systématiquement présente sur le site internet du Groupe et sur les supports de jeu.





C. FOURNISSEURS

Le respect des Droits Humains dans la chaîne d'approvisionnement constitue un enjeu clé pour le groupe FDJ dans la relation avec ses fournisseurs.

Il s'agit d'assurer, d'une part, l'engagement des fournisseurs à respecter les Droits Humains tout le long de la relation d'affaires, et d'autre part, d'identifier dans l'acte d'achats et tout au long de la chaîne d'approvisionnements, les potentiels risques afin de bannir les atteintes graves aux Droits Humains.

A ce titre, le groupe FDJ veille à ce que tous ses fournisseurs s'engagent à respecter les exigences de la présente Politique, aux standards internationaux (Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes Directeurs des Nations Unies, la Déclaration de Principes Tripartites et les Principes Directeurs de l'OCDE), ainsi que les réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels les fournisseurs exercent leurs activités.

Le Groupe exige ainsi de ses fournisseurs, la signature de la « **Charte d'Engagements RSE des Fournisseurs** », regroupant l'ensemble des attentes d'engagements envers le respect de l'Environnement et des Droits Humains, et d'encourager un comportement exemplaire en matière de responsabilité sociétale.

Notamment par :

- ◆ **L'INTERDICTION** du recours au travail forcé ou obligatoire et aux mauvais traitements de leurs employés. Ceci incluant l'interdiction de toute pratique d'esclavage moderne et de traite d'êtres humains.
- ◆ **L'ÉLIMINATION** du travail des enfants.
- ◆ **L'ABSENCE** de discrimination : aucune distinction, exclusion ou préférence ne doit être fondée sur la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'origine nationale ou sociale, l'opinion, ou le handicap.
- ◆ **LE RESPECT** de la santé et de la sécurité en garantissant des conditions et un environnement de travail sains, sûrs et dignes à son propre personnel.
- ◆ **L'ATTRIBUTION** d'un salaire et d'un temps de travail décents en versant un salaire minimum satisfaisant les besoins fondamentaux, et respectant les réglementations des pays où ils exercent, en termes d'heures de travail et de temps de repos.
- ◆ **LE RESPECT** de la liberté d'expression, de la liberté syndicale et du droit de négociation collective.

Cette charte fait partie intégrante des dispositions contractuelles conclues entre FDJ et les fournisseurs. En cas de non-conformité, chacune des entités du groupe FDJ, en relation d'affaires avec ce fournisseur, se réserve le droit d'exiger la correction des non-conformités, de suspendre les achats ou de mettre fin à la relation d'affaires.

Également, la Direction Achats est engagée depuis 2012 dans une démarche Achats Responsables avec la signature de la Charte « Relations Fournisseurs et Achats Responsables » et **l'obtention du Label « Relations Fournisseurs et Achats Responsables »** en 2021, décerné pour trois ans par la Médiation des entreprises, du Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance.

Dans le cadre de sa démarche Achats Responsables, la Direction Achats s'est dotée en 2023 d'une cartographie des risques RSE permettant d'identifier les potentiels risques liés aux Droits Humains et conditions sociales relatives au :

- ◆ **Travail forcé et esclavage moderne**
- ◆ **Travail des enfants**
- ◆ **Santé et sécurité**
- ◆ **Discriminations**
- ◆ **Conditions de travail et liberté syndicales.**

D. **COMMERÇANTS PARTENAIRES**

Le groupe FDJ promeut **le respect des Droits Humains fondamentaux à travers ses relations avec ses commerçants partenaires**, en inscrivant dans les contrats avec ceux-ci l'interdiction de vendre des lots à des mineurs même émancipés, en mettant à leur disposition des supports de formation, notamment sur la vente aux mineurs et la prévention du jeu excessif, en leur proposant un accompagnement et une sensibilisation sur l'accessibilité et le handicap, ainsi que des équipements qui facilitent l'accessibilité des consommateurs.

E. **SPONSORSHIP ET PARTENARIATS**

FDJ est un acteur historique du sport français et a toujours eu une approche militante du rôle du sport dans la société, ainsi que des valeurs qu'il porte.

◆ **Le Groupe a, depuis de nombreuses années, été impliqué dans la promotion du sport en tant que levier de transformation positive de la société.** ◆

Il a d'emblée considéré le sport comme un actif à protéger, et aujourd'hui comme une expression de sa responsabilité d'entreprise.

Celle-ci se traduit concrètement par des partenariats originaux structurés en 3 volets : au-delà des contreparties marketing « classiques », l'engagement du Groupe s'exprime aussi systématiquement dans la promotion de la mixité et la préservation de l'intégrité du sport (lutte contre le dopage et combat contre les matchs truqués).

En amont, avant de formaliser un partenariat, une procédure d'analyse des risques associant l'expertise de plusieurs directions (Compliance, Achats, Intégrité) est mise en œuvre afin de s'assurer que le partenaire respecte les Droits Humains.

F. INTÉGRITÉ DANS LE SPORT

L'équité dans le milieu sportif est au cœur des préoccupations de FDJ.

◆ **Militer et s'engager pour la lutte contre la corruption dans le sport et au truçage des matchs, sont les leitmotivs des diverses actions de sensibilisation développées par FDJ.** ◆

Ainsi, **le Groupe lance par exemple des campagnes de sensibilisation et de prévention auprès des acteurs du sport** (jeunes, encadrants, fédérations, professionnels, etc.).

Il est membre de la plateforme nationale de lutte contre la manipulation des compétitions et est également un des Membres fondateurs (et membre du comité exécutif) de ULIS (United Lotteries for Integrity in Sports) au sein duquel les problématiques sur l'intégrité dans le sport sont débattues et résolues.

Les activités de paris en ligne de FDJ disposent aussi d'un système de surveillance permanent des prises de paris. En cas de situation atypique, une alerte est remontée en temps réel et peut donner lieu à une analyse.

De plus, **le Groupe a développé l'outil d'alerte « Signale ! »** avec le Ministère des Sports et la Fédération Française de Football.



G. PROTECTION DES DONNÉES

Le Groupe s'engage à **encadrer la protection des données à caractère personnel et à appliquer la protection des données, (RGPD).**

La violation des données personnelles est une violation de la sécurité entraînant la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel transmises.

Chaque partie prenante mentionnée précédemment est concernée, car pour chacune d'entre elles, le Groupe dispose de données personnelles. **Pour les collaborateurs, le Groupe édite une Charte vie privée et les forme à la protection des données personnelles.**

Pour l'ensemble de ces parties prenantes, **le Groupe détient la certification du système de management de la sécurité de l'information (SMSI) aux normes ISO 27001.**

Face à l'essor de la cybercriminalité et à l'émergence constante de nouvelles menaces, cette certification aide l'organisation à prendre conscience des risques et à identifier et traiter de manière proactive les lacunes.

Le Groupe détient également la norme de contrôle de la sécurité de la World Lottery Association, WLA-SCS « World Lottery Association – Security Control Standard », lui permettant d'atteindre l'ensemble des niveaux de contrôles conformes aux pratiques de qualité et de sécurité des informations acceptées, ainsi qu'aux exigences spécifiques du secteur des loteries et des paris sportifs.



REMÉDIATION ET PILOTAGE

AFIN DE PILOTER LA PERFORMANCE DE CETTE POLITIQUE DROITS HUMAINS, LE GROUPE FDJ A MIS EN PLACE UN DISPOSITIF DE SUIVI ET DE REPORTING AINSI QU'UNE GOUVERNANCE DÉDIÉE QUI VEILLE À SA BONNE APPLICATION.

A. DISPOSITIFS D'ALERTE

Le groupe FDJ met à la disposition de tous ses collaborateurs, partenaires et acteurs, des systèmes d'alerte pour signaler et traiter tout incident ou soupçon de violation des Droits Humains.

DISPOSITIF D'ALERTE ÉTHIQUE POUR LES COLLABORATEURS :

Le groupe FDJ met à la disposition de tous ses collaborateurs **une plateforme d'alerte éthique « FDJ'ALERT »** leur permettant de signaler tout soupçon de discrimination, de harcèlement et/ou de violation du code de conduite interne.

Cette plateforme est proposée par une société prestataire, soumise à une obligation de stricte confidentialité. Cette plateforme est sécurisée, simple d'utilisation et accessible 24h/24 et 7j/7 depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. **La plateforme d'alerte éthique est disponible sur ce lien : <https://report.whistleb.com/fr/fdj>**

Le signalement peut être effectué dans plusieurs langues et peut être anonyme. Toutes les alertes remontées via ce canal sont analysées puis traitées par des personnes compétentes.

L'utilisation de cette plateforme permet aux auteurs de signalement de bénéficier du statut de lanceur d'alerte et les auteurs ne peuvent faire l'objet de mesures de représailles pour avoir effectué un signalement dans le respect des lois applicables. En cas de manquements avérés, des sanctions peuvent être prises, le cas échéant. La plateforme d'alerte éthique vient en complément des autres canaux d'écoute et de dialogue du Groupe.

MESURE D'ALERTE POUR LES PARTIES PRENANTES EXTERNES :

La plateforme « FDJ'ALERT » est également accessible à l'ensemble des parties prenantes externes du groupe FDJ, depuis le site institutionnel.

Une procédure de médiation disponible sur le site du groupe FDJ, est également mise à disposition de tous les fournisseurs. À cet effet, un médiateur interne a été désigné pour analyser et traiter les différentes remontées d'alerte.

Les candidats ont accès à une adresse mail FDJ leur permettant de signaler tout soupçon de violation des Droits Humains. De même, les clients ont accès à un service client, disponible par courriel, téléphone ou via chatbot, leur permettant de poser des questions ou de faire une réclamation.

B. GOUVERNANCE

Cette politique Droits Humains a été validée par la Présidente Directrice Générale du groupe FDJ.

Le contrôle de sa bonne application est assuré par le Comité RSE et Jeu Responsable qui se réunit plusieurs fois dans l'année et qui s'assure de la promotion par le Groupe d'un modèle de jeu responsable auprès du grand public, examine la politique en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise et traite les enjeux essentiels pour le modèle d'entreprise.

Son déploiement opérationnel est assuré par un groupe de travail dédié composé des fonctions opérationnelles impliquées dans la démarche Droits Humains du Groupe, à savoir les services Juridique, Diversité et Inclusion, Achats Responsables, Risques, Santé/Sécurité, Ressources Humaines du Groupe.

Par ailleurs, des experts métiers peuvent être sollicités ponctuellement en fonction des besoins et de leur périmètre.

C. PLAN DE PROGRÈS

Le groupe FDJ s'engage à mettre en place des actions d'amélioration continue afin de renforcer sa réponse aux enjeux des Droits Humains et de suivre celles-ci annuellement.



Mentions Légales

Document édité par : La Française des Jeux
315 065 292 · RCS Nanterre

Design : Rangoon

Crédits photo : FDJ - Shutterstock - Julien Soulier - Getty Images

Août 2023