



Rapport de
développement
durable **2017**
2018

INFR/ABEL
Right On Track

TABLE DES MATIÈRES

1/ INFRABEL EN BREF	3
1.1. Nos missions	3
1.2. Nos engagements	3
1.3. Quelques chiffres clés	4
1.4. Un peu d'histoire	5
2/ INFRABEL ET LA RSE	7
3/ LE RAIL AU SERVICE DE LA MOBILITÉ DURABLE	9
3.1. Nos priorités	9
3.2. Notre démarche RSE	10
3.3. Nos enjeux RSE	12
3.4. Dialogue avec nos parties prenantes	14
4/ LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)	15
5/ RÉALISATIONS ET ÉTAT DES LIEUX 2017-2018	16
5.1. Notre personnel	17
5.2. Société civile	22
5.3. Environnement	32
5.4. Prospérité	38
5.5. Solidarité	43
5.6. Eco-mobilité	47
6/ NOTRE COMMUNAUTÉ RSE	51
7/ À PROPOS DE CE RAPPORT	53
GRI INFORMATIONS GÉNÉRALES	54



1/ INFRABEL EN BREF

1.1. NOS MISSIONS

Moteur de la mobilité durable en Belgique, nous œuvrons **24h/24, 7jours/7** pour garantir un réseau ferroviaire sûr et performant.

En quelques mots, nos missions couvrent :

- l'entretien et le renouvellement de l'infrastructure ferroviaire: voies, caténaires, signalisation,...
- l'extension de la capacité de l'infrastructure ferroviaire en fonction des besoins de mobilité
- l'organisation et la coordination de tous les trains circulant sur le réseau ferroviaire belge
- l'exploitation de l'infrastructure ferroviaire et de la répartition de la capacité disponible entre nos clients, les entreprises ferroviaires

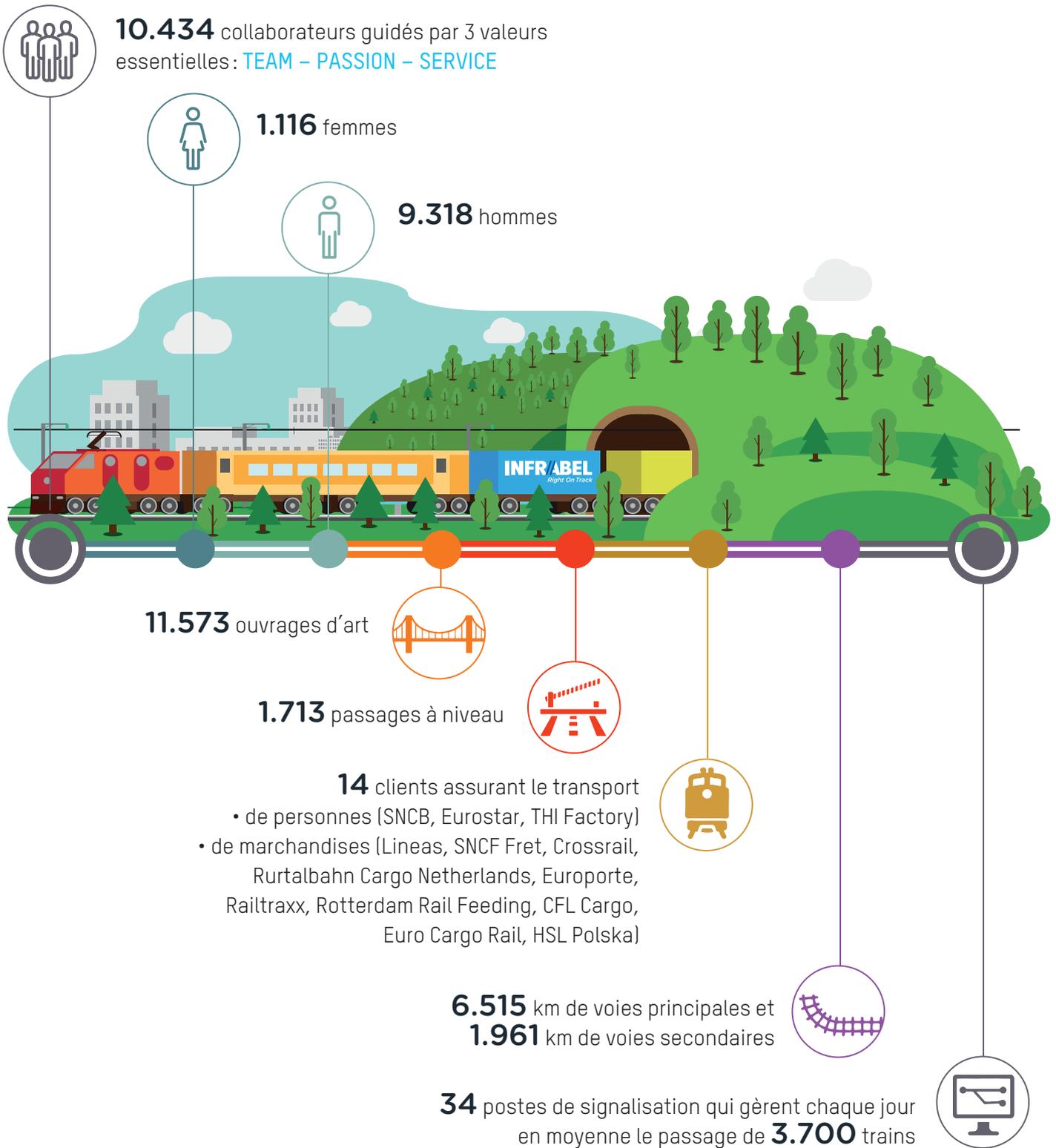
1.2. NOS ENGAGEMENTS

Nous souhaitons répondre aux enjeux de la mobilité durable en offrant une **infrastructure sûre** et des services optimaux selon les **besoins de nos clients**, dans le respect du cadre légal, du bien-être de nos collaborateurs et de l'environnement.

Nous privilégions le **principe de précaution** et tentons de prévoir et réduire au minimum les **risques** de l'exploitation ferroviaire en prenant les mesures appropriées.

Nous défendons une politique active en matière d'**éthique et d'intégrité**. Nous disposons entre autres d'un code de conduite pour notre personnel et nos fournisseurs reprenant les grands principes d'éthique applicables au sein de notre entreprise, en ce compris les aspects liés à la **confidentialité** et la **lutte contre la corruption**.

1.3. QUELQUES CHIFFRES CLÉS (AU 31/12/2018)



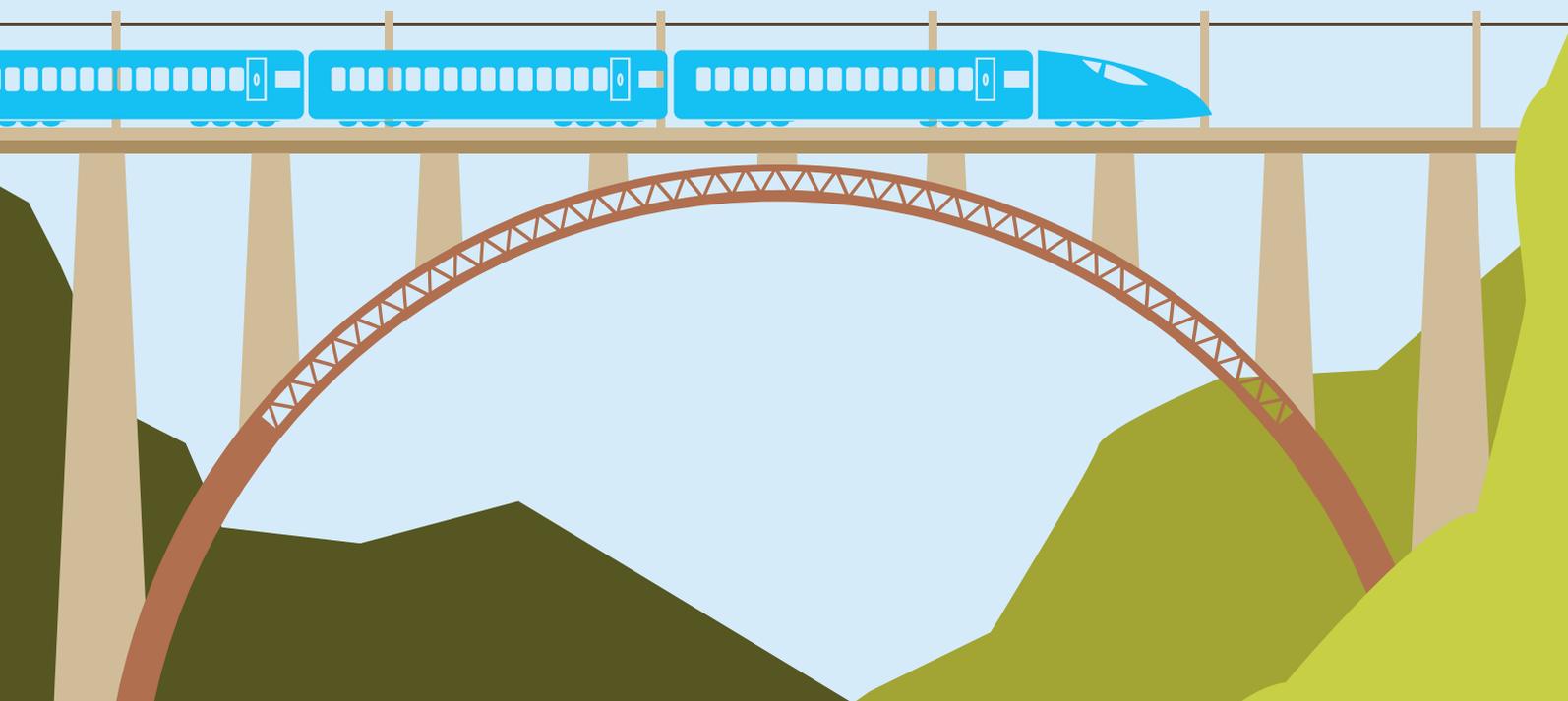
1.4. UN PEU D'HISTOIRE

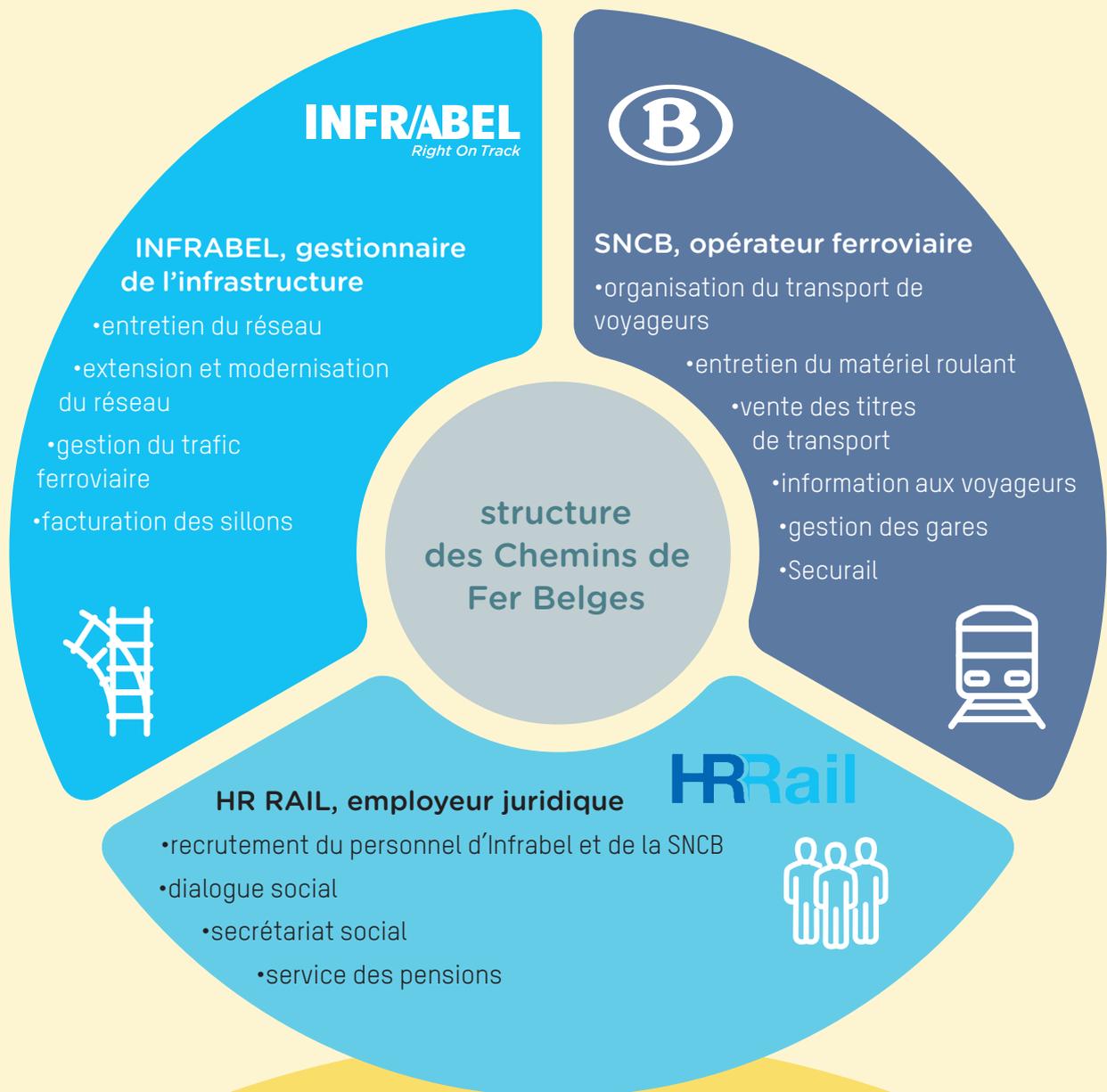
Infrabel a été créée en 2005...

...mais l'histoire de nos activités remonte à bien plus loin dans le temps!



- 1835** La Belgique crée le 1^{er} chemin de fer sur le continent européen (ligne Bruxelles-Malines).
- 1926** L'État crée la Société Nationale des Chemins de fer Belges.
- 1935** La première ligne ferroviaire électrique voit le jour (liaison entre Bruxelles-Nord et Anvers-Central).
- 1952** Mise en service de la **Jonction Nord-Midi**, une liaison ferroviaire souterraine entre les gares de Bruxelles-Midi et de Bruxelles-Nord.
- 1997** Inauguration de la **première ligne à grande vitesse** reliant la Belgique à la frontière française.
- 2005** Libéralisation du transport de marchandises par chemin de fer.
Création d'Infrabel.
- 2009** La Belgique devient le premier pays européen dont les frontières sont reliées par des lignes à grande vitesse.
- 2012** Première ligne de chemin de fer classique belge équipée de la technologie ETCS.





2/ INFRABEL ET LA RSE

INFRABEL et la RSE, selon **Luc Lallemand**, CEO d'Infrabel, et **Aurélie Traube**, Manager RSE Infrabel.

Quelles sont les raisons et motivations qui ont poussé Infrabel à s'engager dans la responsabilité sociétale ?

LL: De par sa nature, le chemin de fer a une véritable mission sociétale. Et dès la création d'Infrabel en 2005, il était plus que logique de confirmer notre statut d'entreprise au service de la société. A l'époque, nous ne parlions pas forcément de RSE ou développement durable mais nous savions que nous avons un rôle à jouer en faveur d'une mobilité durable. Quelques années plus tard, nous avons décidé de formaliser notre vision pour garantir une cohérence entre les piliers du développement durable et nos objectifs stratégiques. Selon moi, la RSE doit s'envisager comme une manière de penser, d'agir et de prendre des décisions.

En quoi les aspects de durabilité peuvent-ils contribuer à la réalisation des objectifs stratégiques d'Infrabel ?

LL: Il est important de pouvoir innover et se réinventer pour encore mieux répondre aux attentes de nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos clients directs, des voyageurs, des riverains... Et d'après moi, cette innovation passe également par des aspects de durabilité. Par ailleurs, je suis aussi intimement convaincu qu'à l'heure actuelle le développement durable et la RSE ne doivent plus être considérés comme des sujets à part. Ce sont des priorités qui doivent faire partie intégrante de la stratégie d'une entreprise comme gage de respect des générations futures, d'innovation et de performance mais aussi comme facteur de motivation du personnel.

La durabilité implique-t-elle également une augmentation des coûts ?

AT: Il nous incombe évidemment, en tant qu'entreprise publique, de gérer notre argent en bon père de famille. Mais il serait erroné de partir du principe que le développement durable coûte nécessairement plus cher. Les prix se sont démocratisés et de plus en plus de fournisseurs offrent des produits et services durables qui tiennent compte de l'impact environnemental et sociétal. Par ailleurs, c'est également la logique du modèle économique qui doit être repensée dans une perspective de développement durable. Intégrer un réflexe durable dans une politique d'achats, c'est aussi s'interroger sur sa manière d'acheter et penser à plus long terme. C'est-à-dire acheter moins et mieux! En diminuant les quantités, nous réduisons notre empreinte écologique et nos coûts par la même occasion. Dans cette optique, nous menons par exemple une grande campagne visant à réduire de moitié notre consommation de papier.

Quelles sont vos priorités en matière de RSE ?

AT: Nous avons défini 5 domaines d'action et 12 engagements sociétaux. Outre nos priorités stratégiques liées à la sécurité, la ponctualité et la capacité de l'infrastructure ferroviaire, nous nous investissons énormément dans la protection de l'environnement (réduction des nuisances liées à nos métiers, biodiversité...) de même que dans des thématiques plus sociales (diversité, solidarité...). Sans oublier les achats responsables qui constituent un énorme levier en faveur du développement durable ou encore la mise en place d'une politique d'éco-mobilité pour notre personnel. En 2019, nous continuerons donc à travailler à nos engagements sociétaux mais en y intégrant les

objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU. Ceci afin de nous assurer que nos objectifs soient en ligne avec le cadre international. Par ailleurs, à côté de nos projets concrets sur le terrain, nous nous sommes aussi fixés comme objectif de davantage sensibiliser nos parties prenantes internes et externes à l'importance de la RSE et du développement durable.

Comment comptez-vous impliquer encore davantage les collaborateurs dans ces domaines?

LL: Impliquer plus de 10.000 collègues dans notre démarche constitue évidemment un défi de taille. D'autant plus qu'Infrabel compte de nombreux métiers, des sites répartis sur l'ensemble du territoire belge, un personnel très diversifié... Néanmoins, nous avons développé plusieurs canaux de communication pour atteindre les différentes catégories de notre personnel, tous sujets confondus. De manière virtuelle, via notre magazine interne, notre intranet, notre réseau social d'entreprise Yammer ou encore nos reportages vidéos. Mais ce qui me paraît essentiel, ce sont les contacts directs avec le personnel, notamment via des visites de terrain, l'organisation de comités de direction décentralisés ou encore les 'learn&lunch', qui sont de sessions d'informations interactives organisées sur différents sites. Ces types de rencontres permettent des échanges plus approfondis et de faire remonter ce qui vit sur le terrain.

AT: A côté de cela, nous avons aussi créé une communauté RSE avec des ambassadeurs RSE, des relais locaux... Ces collègues ont l'opportunité de développer des projets concrets dans le cadre de nos 12 engagements sociétaux. Il s'agit toujours de projets pilotes dans un premier temps. Ce qui nous permet d'identifier si le projet est réellement porteur à un niveau sociétal. Si c'est le cas, nous l'étendons progressivement à l'ensemble de l'entreprise. De cette manière, nous essayons de créer un cercle vertueux dans lequel le personnel peut s'investir et faire le lien avec son travail. Et on voit que cette approche porte ses fruits. On voit ainsi émerger progressivement et spontanément des projets RSE grâce à des collègues qui s'approprient les notions de développement durable et les mettent en pratique dans leurs tâches quotidiennes.

LL: Et au bout du compte, c'est cela le plus important... que les collègues développent le réflexe RSE et l'intègrent dans leur manière de penser et de travailler pour favoriser un vrai changement culturel.



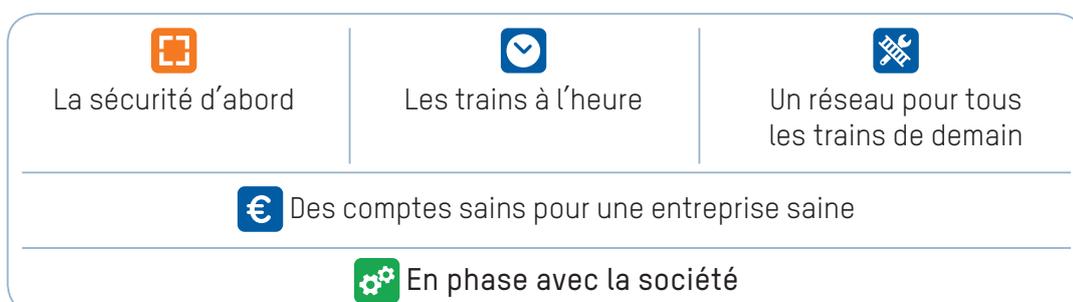
3/ LE RAIL AU SERVICE DE LA MOBILITÉ DURABLE

3.1. NOS PRIORITÉS

De par nos activités, nous œuvrons déjà pour une mobilité plus durable, l'une des clés dans la lutte **contre le changement climatique**.

Néanmoins, nous sommes également convaincus que notre rôle en faveur du développement durable et des **générations futures** peut et doit aller encore plus loin.

Au travers de nos 5 priorités stratégiques, nous mettons tout en œuvre pour offrir un service de qualité, qui tient compte de l'impact de nos activités sur l'environnement et des attentes de nos parties prenantes.



Notre priorité **En phase avec la société** est une priorité transversale qui soutient nos 4 autres priorités et qui veille à ce que les principes du développement durable soient pris en compte à tous les niveaux de l'entreprise.

En d'autres mots, il s'agit de notre démarche de Responsabilité Sociétale (aussi appelée CSR – Corporate Social Responsibility) dont les principaux objectifs sont :

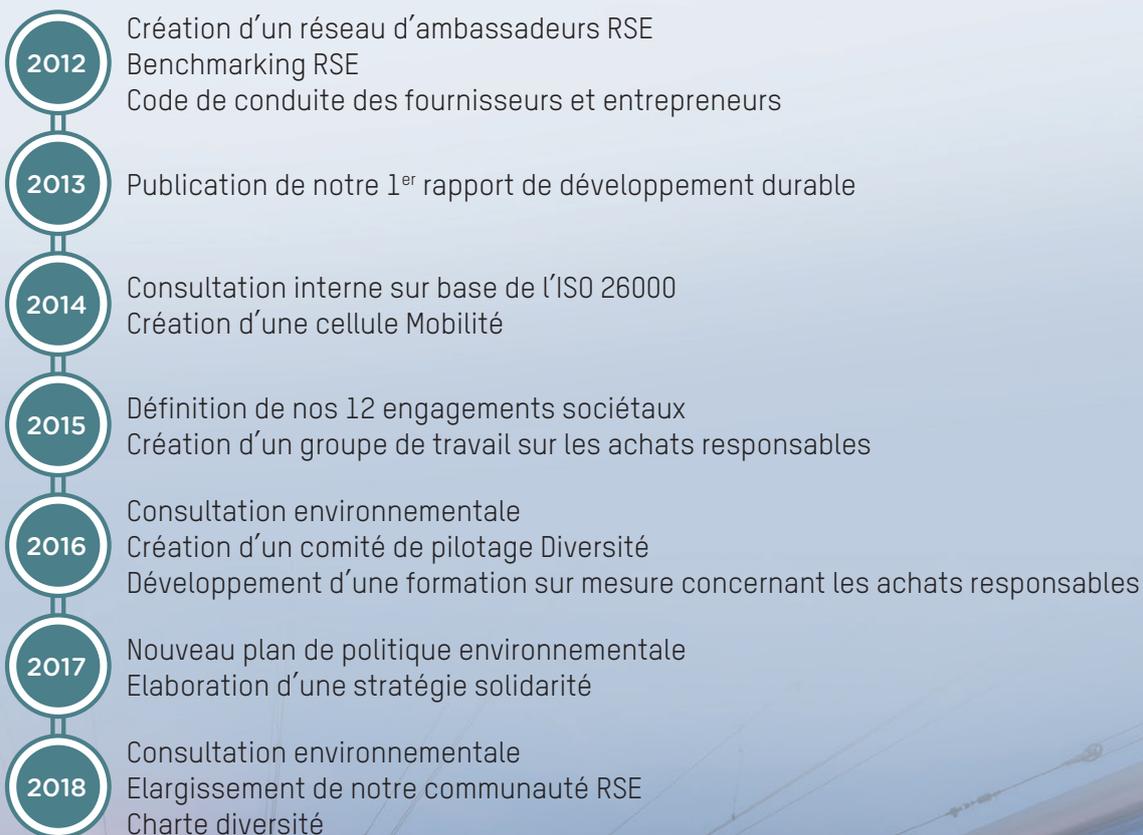
- Traduire les principes du développement durable en **projets concrets** pour :
 - Contribuer à la préservation de l'environnement
 - Développer des actions porteuses de sens et d'avenir pour notre personnel et les générations futures
 - Contribuer aux objectifs globaux de développement durable établis par l'ONU
- **Sensibiliser** à l'importance des enjeux et défis liés au développement durable pour :
 - Encourager notre personnel à développer ce que nous appelons le « réflexe RSE [*] »
 - Inciter nos parties prenantes à nous faire part de leurs attentes en matière de développement durable
 - Stimuler les échanges de bonnes pratiques entre entreprises

[*] Le réflexe RSE! Nous envisageons la RSE comme une manière d'être, de penser, de travailler, de vivre... et non pas comme une activité supplémentaire. La responsabilité sociétale (CSR – Corporate Social Responsibility) doit être perçue comme faisant partie intégrante de l'ADN d'une entreprise. Et c'est également le rôle d'une entreprise de conscientiser son personnel et de l'aider à acquérir ce réflexe RSE.

3.2. NOTRE DÉMARCHE RSE

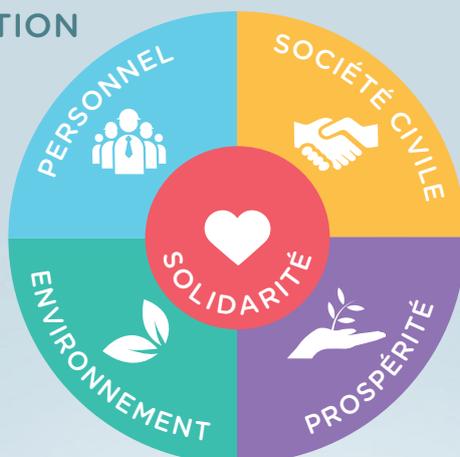
Le respect de l'environnement, le **dialogue** avec les parties prenantes, la mobilité durable... autant de domaines d'action qui ont toujours existé au sein d'Infrabel... mais dont nous améliorons la stratégie au fil des ans au travers de notre priorité **En phase avec la société**.

QUELQUES-UNES DES GRANDES ÉTAPES DE NOTRE DÉMARCHE

- 
- 2012** Création d'un réseau d'ambassadeurs RSE
Benchmarking RSE
Code de conduite des fournisseurs et entrepreneurs
 - 2013** Publication de notre 1^{er} rapport de développement durable
 - 2014** Consultation interne sur base de l'ISO 26000
Création d'une cellule Mobilité
 - 2015** Définition de nos 12 engagements sociétaux
Création d'un groupe de travail sur les achats responsables
 - 2016** Consultation environnementale
Création d'un comité de pilotage Diversité
Développement d'une formation sur mesure concernant les achats responsables
 - 2017** Nouveau plan de politique environnementale
Elaboration d'une stratégie solidarité
 - 2018** Consultation environnementale
Elargissement de notre communauté RSE
Charte diversité

A l'heure actuelle, notre démarche de responsabilité sociétale comprend :

5 DOMAINES D'ACTION



12 ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

PERSONNEL



Garantir la sécurité du personnel

Favoriser le bien-être du personnel

Privilégier une organisation apprenante axée sur le dialogue et le respect

SOCIÉTÉ CIVILE



Garantir la sécurité d'exploitation et des citoyens

Accroître la qualité et l'accessibilité du rail pour une meilleure mobilité

Limiter les nuisances pour les riverains

ENVIRONNEMENT



Réduire notre consommation énergétique et soutenir l'énergie renouvelable

Réaliser des chantiers et gérer nos sites de manière respectueuse de l'environnement

PROSPÉRITÉ



Stimuler le développement socio-économique belge

Susciter des vocations pour les métiers techniques

Promouvoir les achats responsables

SOLIDARITÉ



Encourager les projets collaboratifs et solidaires

TEAM – PASSION – SERVICE

3.3. NOS ENJEUX RSE

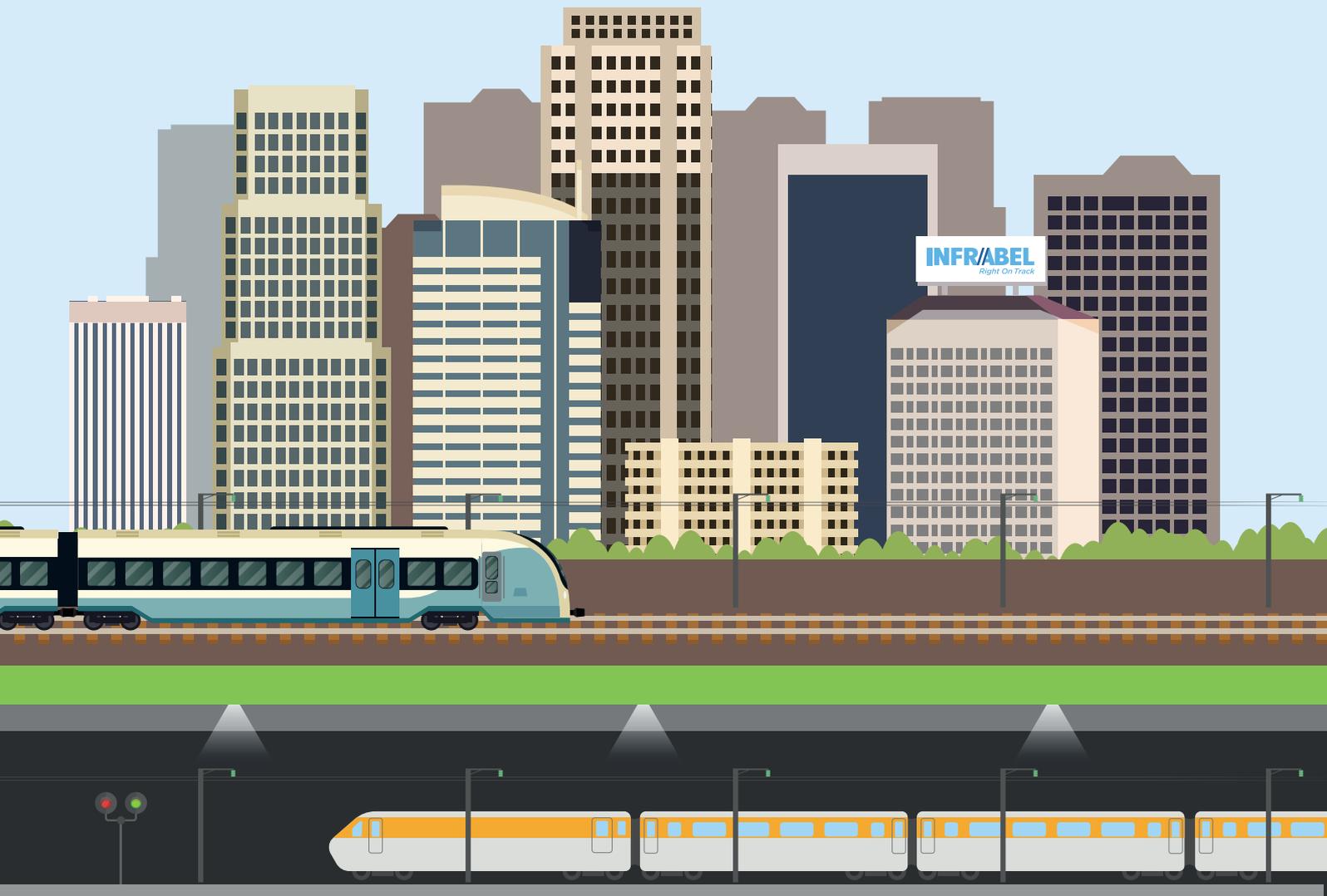
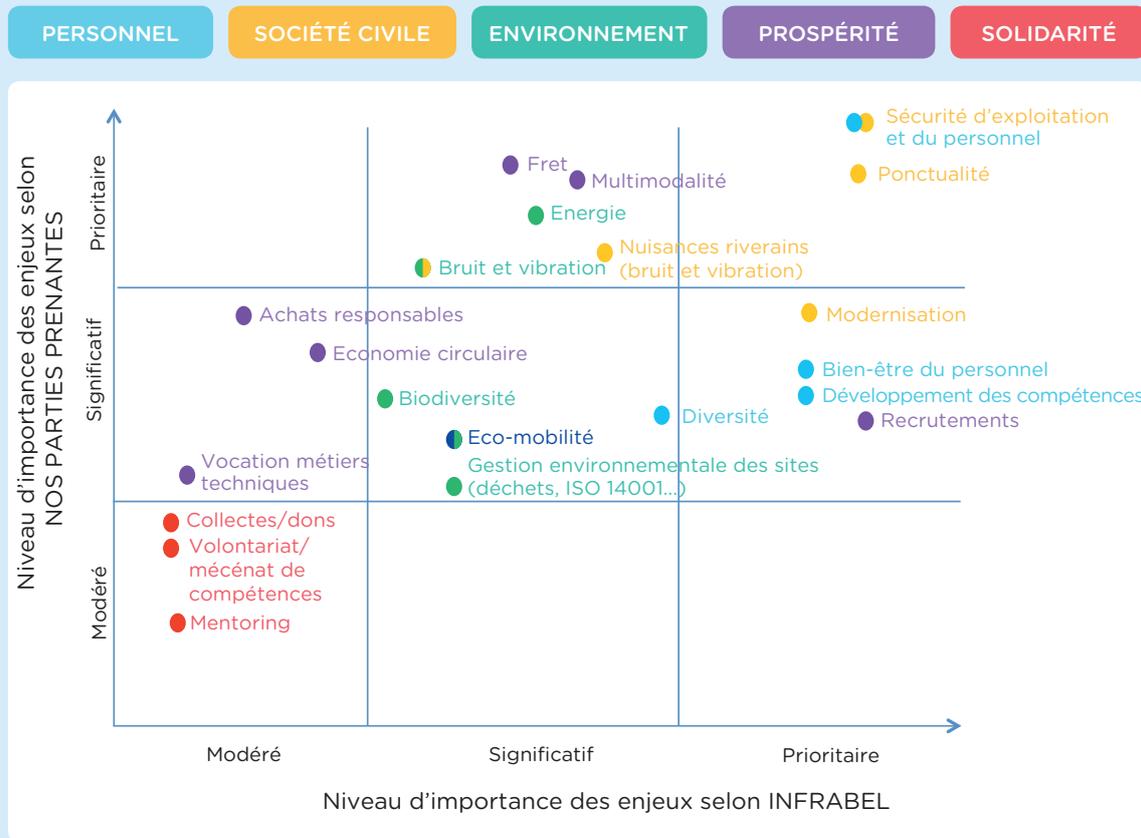
Nous avons défini nos domaines d'action et **nos engagements sociétaux** sur base :

- De nos métiers en tant que gestionnaire de l'infrastructure ferroviaire
 - Entretien du réseau
 - Gestion du trafic ferroviaire
 - Extension et modernisation
 - De nos priorités (sécurité-punctualité-capacité-finances-En phase avec la société)
 - De nos valeurs (TEAM – PASSION – SERVICE)
-
- Des attentes de nos parties prenantes internes
 - consultation ISO 26000 en 2014
 - enquête de satisfaction en 2016
 - Des attentes de nos parties prenantes externes
 - consultation des associations environnementales en 2016 et 2018
 - réunions sur mesure et collaboratives avec les associations de voyageurs
 - réunions de travail thématiques avec nos clients
 - suivi réactif et proactif des riverains (info-sessions, demandes ponctuelles...)
 - étroite collaboration avec les autorités
-
- Des piliers du développement durable
 - De l'ISO 26000

Nous avons ainsi pu créer une première matrice de matérialité en 2015, qui reprend nos principaux enjeux RSE en lien avec nos engagements sociétaux et que nous avons mise à jour en 2017-2018. Cette nouvelle version, fruit d'une réflexion interne et du dialogue avec nos parties prenantes, sera à nouveau actualisée pour 2020.



NOTRE MATRICE DE MATÉRIALITÉ



3.4. DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Ce sont nos parties prenantes qui nous aident à progresser et à repousser nos limites en vue d'offrir un service de qualité sur base de **valeurs partagées**. De nombreux dispositifs (formels et informels) sont mis en place pour garantir un dialogue constructif, ouvert et **transparent**.



- Ouverture de sites à l'occasion de la Journée du patrimoine et de la Journée découverte entreprise
- Collaboration active avec des réseaux d'entreprises (The Shift, Be.Face, Time4Society, UIC...) pour le développement de projets sociétaux



4/ LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD)

Nous suivons de près les **évolutions internationales** en matière de développement durable. Nous nous engageons à soutenir les ODD qui posent un **cadre sociétal commun** entre les gouvernements, les citoyens et les entreprises.

Dans cette optique, nous avons analysé en 2017 les 17 objectifs de développement durable (ODD) établis par l'ONU. Ensuite, nous avons identifié les objectifs sur lesquels nos activités ont un impact significatif, où nous pouvons avoir un levier d'action et où nous menons déjà des actions concrètes dans le cadre de notre politique RSE, à savoir :

- 5. Égalité entre les sexes
- 7. Énergie propre et d'un coût abordable
- 12. Consommation et production responsables
- 13. Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 15. Vie terrestre

Il s'agit là de la première étape visant à intégrer les ODD (SDG's – Sustainable Development Goals) dans notre stratégie RSE. La prochaine sera de renforcer nos actions pour les objectifs sélectionnés, de faire corrélés les indicateurs de performance et de garantir une parfaite adéquation entre notre démarche RSE et les ODD.



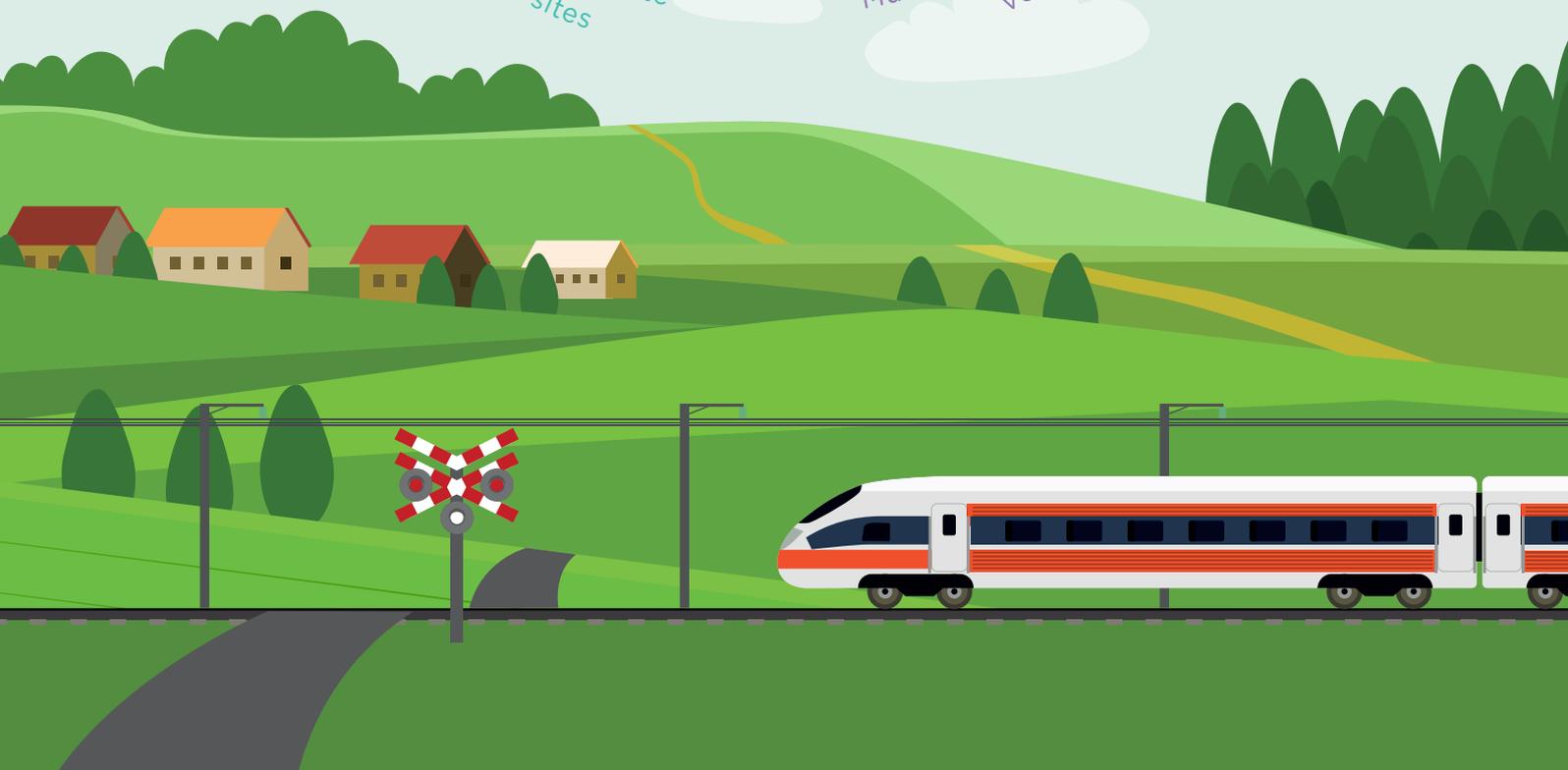
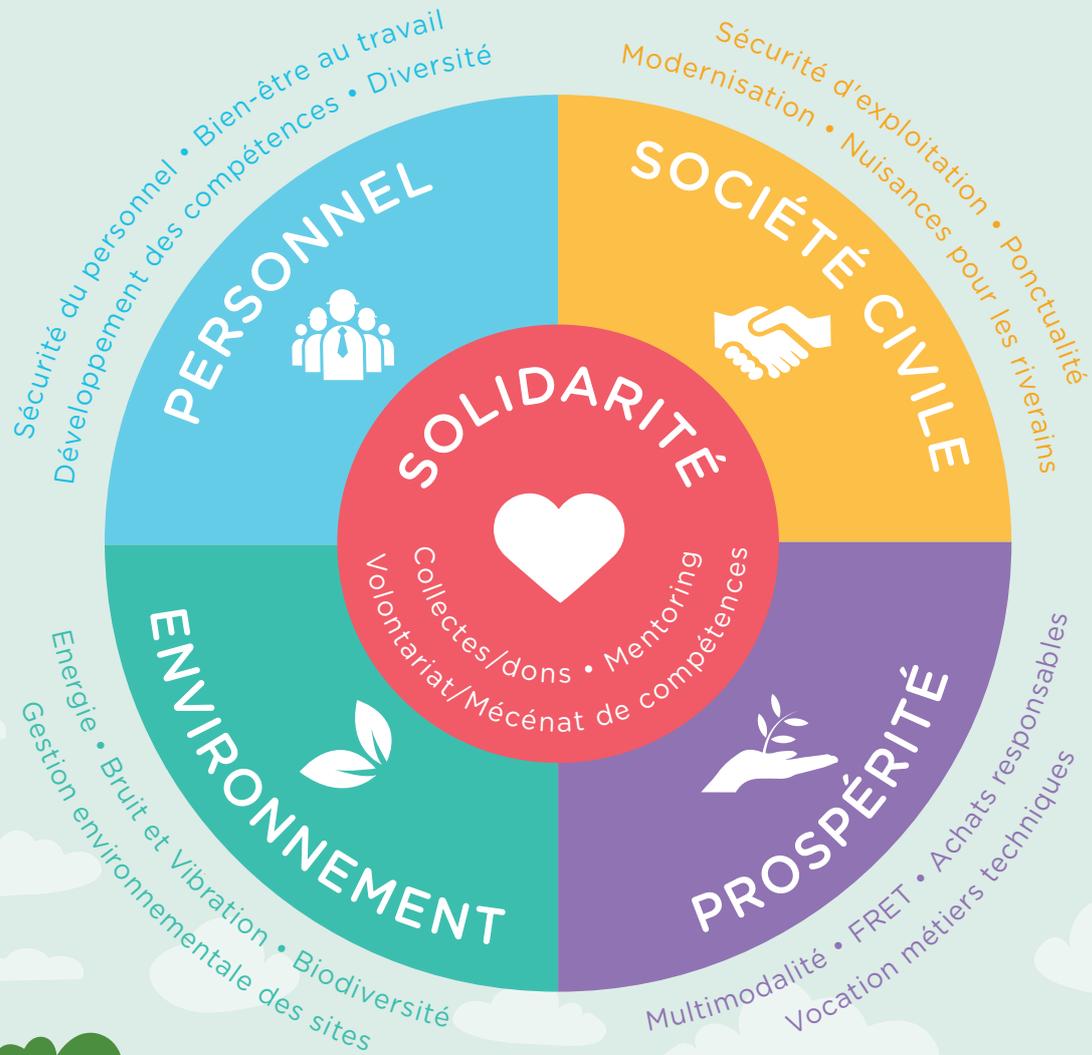
Les Objectifs de développement durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la Planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité.

Ces 17 Objectifs s'appuient sur le succès des Objectifs du Millénaire pour le développement, tout en y intégrant de nouvelles préoccupations telles que les changements climatiques, la paix et la justice, entre autres priorités.

En reposant sur le partenariat et le pragmatisme, les ODD visent à faire dès maintenant les bons choix pour améliorer, de manière durable, le sort des générations futures. Ils proposent à chaque pays une marche à suivre et des cibles claires, en accord avec ses priorités et les défis écologiques globaux.

source: <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals.html>

5/ RÉALISATIONS ET ÉTAT DES LIEUX 2017-2018





5.1. NOTRE PERSONNEL

Ce n'est un secret pour personne, nous sommes fiers de pouvoir compter sur des collègues **passionnés** par les métiers du rail. Ces métiers peuvent être très rudes physiquement et émotionnellement. C'est pourquoi nous développons et renouvelons régulièrement une approche sur mesure en matière de **sécurité et bien-être au travail** pour répondre au mieux à la **réalité du terrain**.

Protéger nos collègues

La sécurité est notre priorité absolue, et cette sécurité passe aussi par la protection de notre personnel. Des milliers de collaborateurs travaillent chaque jour à l'entretien de l'infrastructure ferroviaire belge. Ils travaillent par tous les temps et souvent de nuit pour assurer la sécurité et la fluidité du trafic ferroviaire. Nous mettons tout en œuvre pour éviter les accidents de travail et suivons de près différents indicateurs (dont le taux de fréquence et le taux de gravité) que nous transmettons chaque année au SPF ETCS (Service Public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale). Ils signalent si le nombre d'accidents du travail au sein de l'entreprise diminue ou augmente (Tf) et si les accidents ont causé plus ou moins de jours d'incapacité de travail et deviennent donc plus ou moins graves (Tg), en fonction des heures d'exposition. Par le « nombre d'heures d'exposition » on entend le nombre total des heures prestées au cours de l'année ou du mois, y compris les heures supplémentaires.

	2015	2016	2017	2018
Taux de fréquence	21,79	22,49	26,67	19,26
Taux de gravité réelle	0,4801	0,6227	0,6953	0,5700
Taux de gravité globale	0,7999	1,0385	1,7197	0,6052

En 2017, nous constatons malheureusement une augmentation du taux de fréquence et du taux de gravité en raison d'un tragique accident. Le 27 novembre, l'opération d'évacuation d'un train accidenté sur la Ligne 112 reliant La Louvière à Charleroi a eu des conséquences dramatiques. Après s'être détaché du train de secours qui le remorquait, le train évacué a heurté une équipe d'Infrabel qui réparait les voies, tuant deux agents et en blessant grièvement deux autres. Cinq autres personnes seront également blessées, lorsque ce même train terminera sa course contre un train de voyageurs.



Innovation et réalité virtuelle au service de la sécurité

Depuis 2017, un simulateur 3D fait partie intégrante de la formation des factionnaires. Ces derniers occupent un poste crucial au niveau de la sécurité. Postés le long des voies, ils sont en charge de prévenir les techniciens qui travaillent sur la voie de l'arrivée d'un train (via la radio ou avec des signaux sonores et lumineux) pour leur permettre de quitter la voie dans les temps.

Grâce à ce simulateur, le factionnaire est plongé dans un environnement 3D réaliste où il est confronté à des situations de travail concrètes. Le système enregistre les réactions du factionnaire. L'instructeur peut aussi adapter le scénario et y intégrer des événements inattendus. Pendant la simulation, le factionnaire porte des lunettes qui permettent d'adapter et de synchroniser la projection en temps réel sur les 4 écrans du simulateur.

Il s'agit d'une première européenne, pour laquelle Infrabel a remporté un RailTech Innovation Award.





Favoriser le bien-être au travail

Fin 2016, une enquête (FeelGood) a permis à tous les collaborateurs d'exprimer leur degré de satisfaction et d'évaluer leur bien-être psychosocial.

Les résultats ont montré que les collaborateurs d'Infrabel sont plutôt satisfaits et qu'ils accordent un bon score à leur bien-être psychosocial. Cependant, plusieurs points d'attention ont également été détectés (carrière professionnelle, intensité du travail...). À la mi-novembre 2017, nous avons tenu plusieurs workshops avec des collaborateurs de toutes les directions, afin de rechercher les causes concrètes de ces points faibles. Différentes actions d'amélioration ont été définies pour tout Infrabel :

- Optimiser le « project management » et le « change management » pour améliorer le travail transversal et établir des objectifs réalistes ;
- Soutenir les collaborateurs dans leur développement au sein de l'organisation ;
- Développer des formations de qualité, adaptées au public cible, avec une attention particulière pour la pratique et le partage de l'expérience du terrain ;
- Former des dirigeants proches de leurs collaborateurs, soutenant l'organisation apprenante et capables d'orienter les collaborateurs à la manière d'un coach.

Quelques chiffres :

- Taux de participation à l'enquête : 46,32%
- Taux de satisfaction global : 7,12/10
- Niveau de fierté : 86,7% des collaborateurs sont fiers de travailler pour Infrabel



«La réalisation d'enquêtes de satisfaction est nécessaire pour cerner rapidement des tendances, des points positifs ou d'amélioration. Mais le dialogue est essentiel pour pouvoir interpréter les chiffres et obtenir des données plus qualitatives. Les workshops nous ont permis de chercher des solutions concrètes, en concertation avec les collègues. C'est un exercice difficile et qui prend beaucoup de temps mais qui offre une grande transparence et favorise une approche bottom-up.»

Anneleen Osselaer, Conseillère Occupational Health & Safety





Développer les compétences

Les métiers évoluent beaucoup, notamment avec l'arrivée de nouvelles technologies et l'omniprésence de la digitalisation. Il est très important de permettre à notre personnel de se former et de se tenir à jour pour pouvoir suivre toutes ces évolutions. Nous investissons dans le développement continu de tous nos collaborateurs au travers de notre Infrabel Academy. Notre centre de formation développe, organise et gère les formations techniques et non-techniques d'Infrabel ainsi que des trajets d'apprentissage, dans lesquels la qualité et l'efficacité sont centrales.

	2015	2016	2017	2018
Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation	9.178 (78%)	8.132 (74%)	8.036 (75%)	7.731 (74%)
Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	11,8 jours	13,3 jours	10,8 jours	13,0 jours



«Infrabel Academy veille à ce que les connaissances et compétences critiques restent ancrées dans l'entreprise pour contribuer aux objectifs stratégiques d'Infrabel. Nous percevons le développement des compétences comme une véritable source d'épanouissement pour notre personnel.»

Lucien Dekeersmaeker, Manager Infrabel Academy

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



Notre engagement en faveur de la diversité

Le travail bien fait n'a pas de couleur, ne connaît pas de limites et n'a pas d'âge! Nous sommes tou.te.s différent.e.s, mais nous appartenons cependant tou.te.s à la famille des « cheminots ».

En 2017-2018, plusieurs actions significatives en matière de diversité et d'inclusion ont été menées:

- Signature d'une charte sur la diversité par les 3 CEO, Luc Lallemand (Infrabel), Sophie Dutordoir (SNCB) et Paul Hautekiet (HR Rail). Cette charte commune aux trois entreprises témoigne de l'engagement de l'ensemble du monde ferroviaire en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.
- Organisation d'une expérience sociale à l'occasion de nos Executives Days. Une vingtaine de collègues – dont notre CEO et le comité exécutif – ont accepté de se réunir sur une scène devant près de 2000 autres collègues. Les collègues réunis sur scène ont été compartimentés, comme cela arrive aussi dans la vie quotidienne, avant de devoir répondre à quelques questions. Cette expérience avait pour objectif de démontrer que, malgré les différences des un.e.s et des autres, il y a aussi beaucoup de points communs.
- Participation au baromètre de la diversité. Une enquête à grande échelle, organisée par Trendhuis, pour dresser un état des lieux de la diversité dans le monde du travail belge. Près de 800 collègues d'Infrabel y ont participé. Ce qui nous a permis d'affiner notre diagnostic interne.



- Participation aux réunions du DMAB (Diversity Managers Association Belgium). Ce réseau réunit les entreprises désireuses de favoriser la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail et leur offre la possibilité de faire des échanges de bonnes pratiques.
- Continuation de nos groupes de travail internes sur la multi-culturalité, la communauté LGBT et les personnes avec un handicap. Ces groupes ont pour objectif de définir des plans d'actions pour chacune de ces thématiques et de déceler les bonnes pratiques ailleurs. Dans cette optique, nous avons accueilli Yves Veillet, Global Disability Inclusion Leader chez IBM, qui nous a fait part de son parcours inspirant.
- Organisation de notre premier événement de networking Open@Work, en collaboration avec la SNCB, HR rail et Trainbow Belgium, l'association des LGBT des chemins de fer belges.
- Soutien logistique de Trainbow Belgium lors de la Pride.

« La diversité constitue une opportunité et un levier de performance pour une entreprise. C'est l'un des messages que nous faisons passer au travers de nos groupes de travail et de nos différents projets. Nous aidons les collègues qui en ont besoin à surmonter les stéréotypes et à lutter contre toute forme de discrimination. »

Edith Jonkers, Teamleader
Interpersonal Relations Management





Et l'égalité des genres ?

Nous suivons également de près cette thématique d'autant plus que les femmes ne sont pas nombreuses au sein d'Infrabel... mais nous avons franchi la barre des 10% en 2017.

Infrabel est encore trop souvent perçue comme une entreprise où les femmes n'ont pas leur place. Et c'est bel et bien un cliché car tout le monde est bienvenu.e chez nous. D'ailleurs, saviez-vous que chez Infrabel, les femmes gagnent, pour le même travail, un salaire identique à celui de leurs collègues masculins ?

En 2018, nous avons invité à l'événement « Jump » toutes les femmes du management, mais aussi nos Head of (tous des hommes à l'exception d'une femme). Cet événement fréquenté majoritairement par des femmes, a permis d'immerger nos collègues masculins dans le quotidien et les difficultés professionnelles rencontrées par les femmes, tout en leur permettant de participer à des workshops et débats sur l'égalité hommes-femmes. Notre CEO Luc Lallemand a par ailleurs aussi pris part au débat.

Pourcentage de femmes chez Infrabel

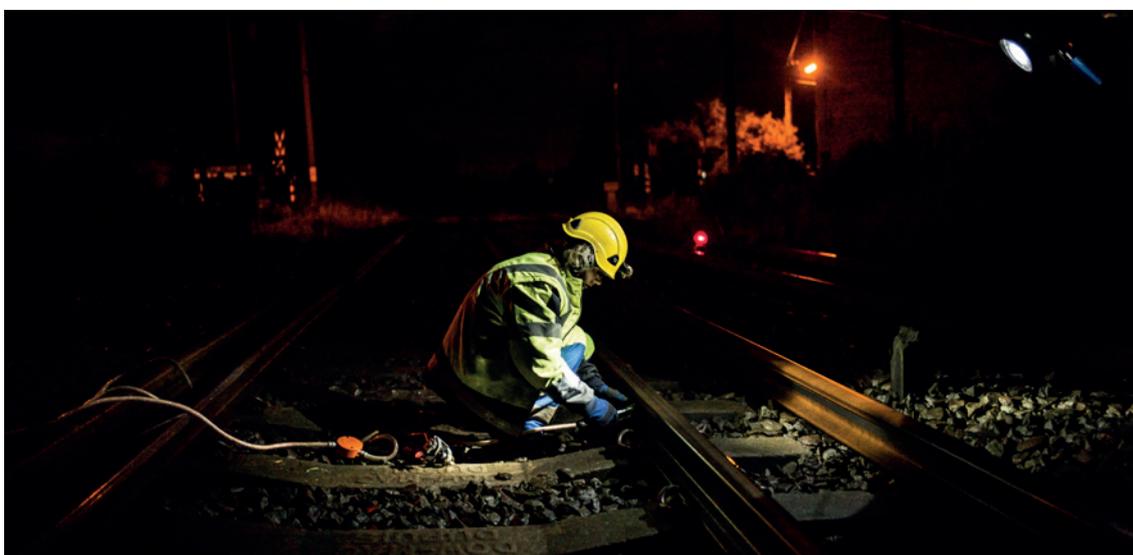
Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	12.750	12.364	12.033	12.564	12.464	11.723	10.935	10.717	10.434
Hommes	11.810	11.420	11.062	11.544	11.376	10.623	9849	9.634	9.318
Femmes	940	944	971	1.020	1.088	1.100	1.086	1.083	1.116
% Femmes	7,37	7,64	8,07	8,12	8,73	9,38	9,93	10,11	10,7

Proportion de femmes occupant une fonction managériale

- 21% des managers
- 25% des membres de l'Excom (50% Dircom)

Portrait de Pearle Isaert

Cela fait dix ans déjà que Pearle, électromécanicienne et électricienne de formation, est caténairiste chez Infrabel... et la seule femme à exercer ce métier chez nous. Une journaliste et une photographe l'ont suivie au cours de l'une de ses interventions de nuit, à Enghien. Cette nuit-là, c'était la mise hors tension de la caténaire pour permettre des travaux à l'aide d'une grue qui était au programme...





5.2. SOCIÉTÉ CIVILE

Nous ne le dirons jamais assez: la sécurité est notre **priorité** absolue! **Entretien** correctement le réseau ferroviaire belge, **réguler** le trafic, développer des systèmes de sécurité, lutter contre le **vol de câbles**, empêcher les **intrusions sur les voies**, prévenir les accidents aux **passages à niveau**... Autant de tâches - et bien d'autres encore - que nous accomplissons jour après jour pour garantir la **sécurité** sur notre réseau. Sans mettre de côté toutes nos mesures en vue de contribuer à la **punctualité** des trains et nos grands projets pour **moderniser** le réseau ferroviaire.

Sécurité d'exploitation et des citoyens

Nous suivons l'évolution générale de la sécurité des chemins de fer via deux types d'indicateurs:

- Infrabel Safety Indicators (ISI), qui sont propres à Infrabel et qui nous permettent d'analyser en détail les causes des accidents et de réagir de manière adaptée si nécessaire ;
- Common Safety Indicators (CSI), qui sont établis au niveau européen par l'ERA (European Union Agency for Railways) et qui permettent des comparaisons entre les pays ainsi que la fixation d'objectifs communs de sécurité.

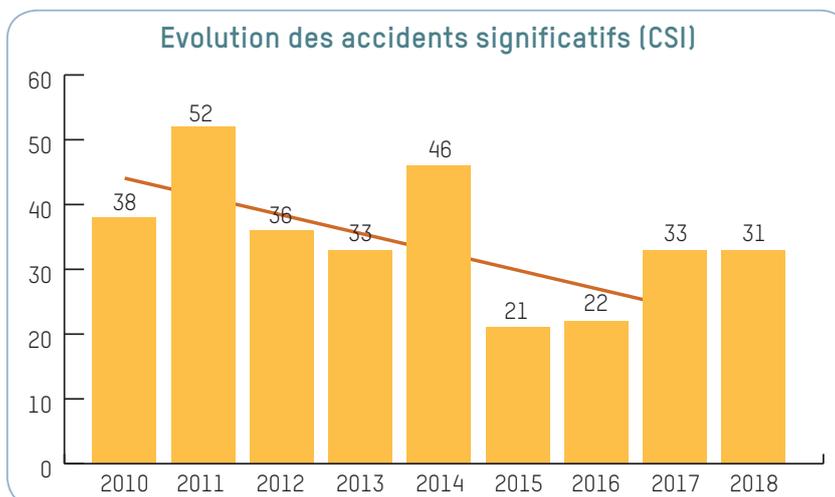
Nous notifions nos indicateurs chaque année dans notre rapport de sécurité qui est envoyé à l'Autorité Nationale de Sécurité (ANS).

Pour les indicateurs relatifs aux accidents, chaque accident significatif (*) est signalé selon le type d'accident primaire, même si les conséquences de l'accident secondaire sont plus graves, par exemple un incendie après un déraillement.

(*) Un accident significatif = tout accident impliquant au moins un véhicule ferroviaire en mouvement, dont les conséquences sont les suivantes :

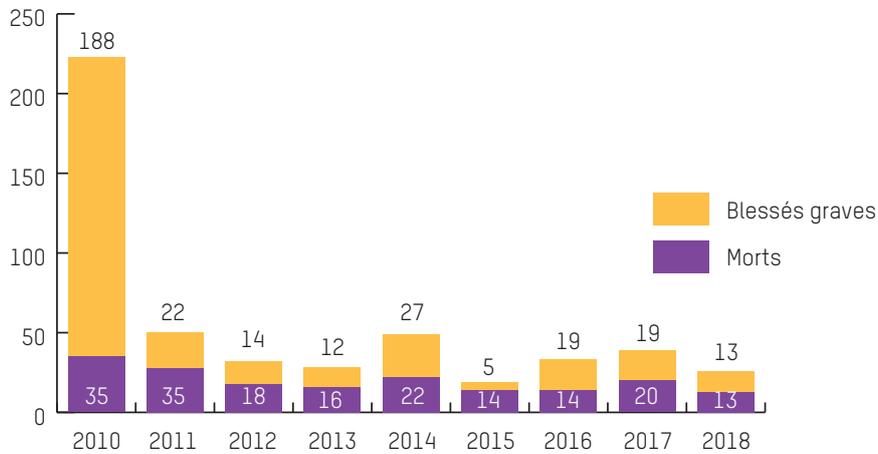
- soit au moins un mort ou une personne gravement blessée ;
- soit un dommage significatif (minimum €150 000) au matériel roulant, à la voie, à d'autres installations ou à l'environnement ;
- soit des interruptions importantes de la circulation (minimum 6 heures en voie principale).

Les accidents dans les ateliers, entrepôts et dépôts sont exclus.





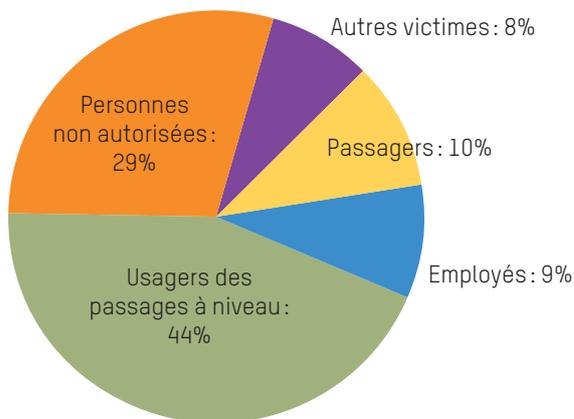
Evolution des conséquences des accidents significatifs



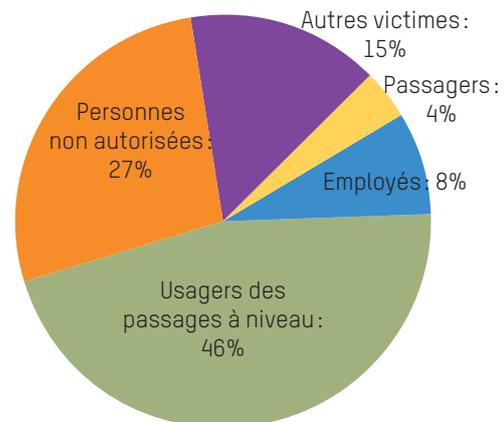
Remarque: le nombre particulièrement élevé de victimes en 2010 fait suite à l'accident de Buizingen

Répartition par type de victimes (morts et blessés graves)

2013-2017



2018



Remarque: ne sont pas repris ici les chiffres relatifs aux suicides

Toutes les données chiffrées relatives à la sécurité en 2017-2018 sont disponibles dans notre rapport annuel de sécurité sur www.infrabel.be.



«Grâce à un suivi rigoureux de nos indicateurs de sécurité, nous sommes en mesure de réagir de manière adaptée si l'on constate que le niveau de sécurité d'un indicateur se dégrade. En nous basant sur différents critères, des plans d'action concrets et correctifs sont mis sur pieds».

Rikie Eloot, Head of Safety



#No Trespassing

Le terme 'Trespassing' recouvre le fait de se trouver sur le domaine ferroviaire sans autorisation préalable d'Infrabel. Cette pratique est non seulement très dangereuse mais elle provoque également de nombreuses perturbations sur le réseau. L'année 2017 a été une année noire en matière de trespassing: 7 personnes ont perdu la vie et 7 autres ont été grièvement blessées. Les trespassers auront provoqué chaque jour plus de 6 heures de retard.



Parmi nos actions pour lutter contre ce phénomène, nous sécurisons notre infrastructure en installant des clôtures à des hotspots définis et nous installons des tapis-obstacles pour dissuader les trespassers de traverser les voies. En 2014, nous avons lancé deux projets pilotes de tapis-obstacles en gare de Wavre et de Wevelgem. Une évaluation approfondie, basée sur des images vidéo (avant/après), a montré que le nombre de cas de trespassing à ces deux endroits a diminué de 98%! Sur la base de ce résultat, nous avons décidé d'élargir les deux projets-pilotes en équipant 70 autres passages à niveaux proches d'une gare et présentant un risque important. En 2017, la province d'Anvers s'est lancée en équipant la gare de Turnhout de tapis-obstacles. Fin 2017, 13 sites étaient équipés de tapis-obstacles.



«A côté des mesures structurelles et des actions de sensibilisation, nous coordonnons avec la SNCB et la Police des chemins de fer des actions de répression afin de verbaliser les personnes qui ne respectent pas les interdictions de traverser les voies. En 2018, quelques 642 PV ont été dressés.»

Gaetan Van Overmeiren,
Conseiller gestion de la sécurité

Par ailleurs, nous développons très régulièrement des campagnes de sensibilisation à l'attention du grand public. Nous recevons également de plus en plus de demandes d'écoles secondaires pour organiser des actions de sensibilisation.

Dans cette optique nous avons développé The Floor pour les jeunes de l'enseignement secondaire. Jusqu'à 50 personnes peuvent prendre place sur la plateforme vibrante The Floor. Chaque participant visionne un film tourné avec une caméra à 360°. Le point de vue est celui d'une personne qui ne respecte pas les règles de circulation le long du chemin de fer, avec les conséquences que l'on connaît. Les élèves sont plongés dans une expérience virtuelle vivante grâce aux lunettes VR (réalité virtuelle), au son (via un casque) et aux vibrations de la plateforme.





Technologie et innovation au service de la sécurité

La technologie fait de plus en plus partie de notre travail quotidien. En novembre 2017, Infrabel a été choisie comme Trends Digital Pioneer dans la catégorie Logistique et Support d'entreprise. Il s'agit d'une très belle reconnaissance des mesures importantes que nous prenons en faveur de la numérisation et de l'innovation, afin d'être en mesure d'offrir un trafic ferroviaire sûr et ponctuel par le biais d'un réseau ferroviaire intelligent.

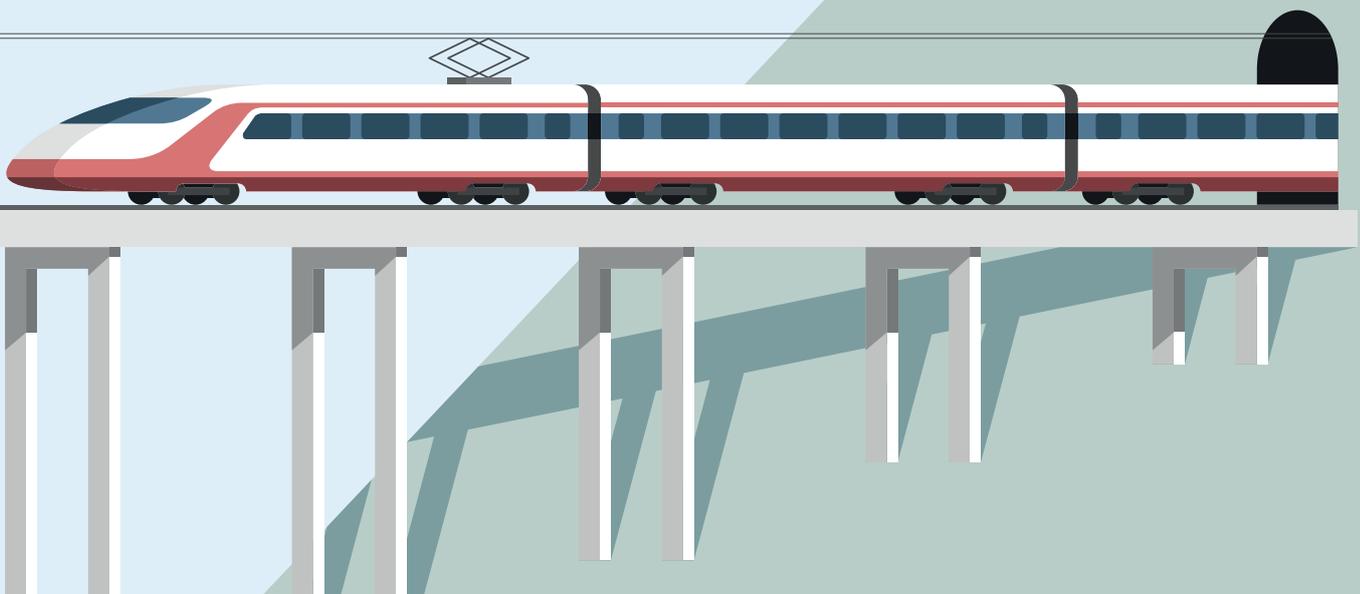
Un chemin de fer intelligent rend notre infrastructure ferroviaire plus « smart », grâce au placement de capteurs qui vont recueillir des informations dans une base de données centrale unique (par exemple grâce à des trains de mesure perfectionnés). Ces données sont ensuite analysées et peuvent être utilisées pour prévoir à quel moment certains travaux d'entretien seront nécessaires.

Nous évoluons de plus en plus vers une maintenance prédictive, grâce à laquelle l'infrastructure ferroviaire nous indique elle-même quand une intervention est nécessaire (via des capteurs). Grâce à l'utilisation de trains de mesure, moins d'employés doivent contrôler l'infrastructure en se rendant sur les voies, ce qui améliore également la sécurité.

Chaque année, le Trends Digital Pioneers Award nomme 20 pionniers du numérique en Belgique. Ce sont, soit des entreprises, soit des organisations, qui portent un projet numérique innovant. Dans ce nouveau concours, Infrabel a été sélectionnée parmi 170 candidatures.

«Une étude internationale récente de PricewaterhouseCoopers et Mainnovation a montré qu'Infrabel figurait parmi les leaders en matière de bonnes pratiques et d'innovation dans le domaine de l'entretien des infrastructures ferroviaires. En remportant ce Trends Digital Pioneers Award, nous démontrons que nous pouvons être fiers de nos innovations et de notre leadership.»

Luc Vansteenkiste, Director Asset Management





Sensibiliser les enfants à la sécurité ferroviaire

A côté de notre traditionnel calendrier de l'écolier, nous avons créé en 2017 un tout nouveau kit pédagogique (schoolkit) pour encourager les instituteurs de l'enseignement primaire à aborder la thématique de la sécurité ferroviaire. L'objectif étant d'apprendre aux enfants les bons comportements à adopter sur le quai de la gare, aux passages à niveau et le long des voies ferrées.

Composé de 5 modules («Sortie avec les enfants», «Présentation théorique», «Jeu de l'oie géant», «Jeu de société 'Les Experts du Rail'» et «Les affiches de sécurité thématiques»), ce kit pédagogique permet d'animer des sensibilisations personnalisées et adaptées aux élèves.

Afin de mettre en pratique ce qu'ils ont appris en classe au travers du kit pédagogique, les enfants peuvent aussi disposer d'un livre d'activités sur la sécurité ferroviaire (Mots croisés, labyrinthe, sudoku, quiz...), une nouvelle façon d'apprendre la sécurité ferroviaire.

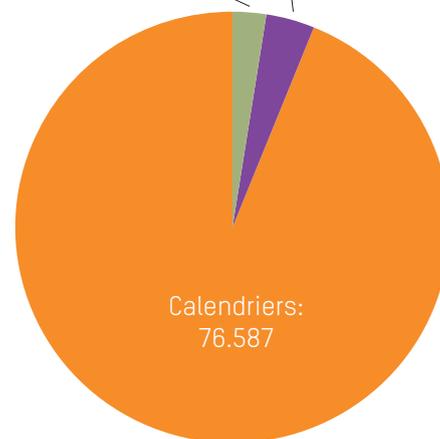
Sessions d'information à la sécurité ferroviaire dans les écoles primaires (2018)

- 9 sessions
- 1.346 élèves



Nombre d'écoles et personnes externes à Infrabel ayant reçu des schoolkits, carnets de jeux et calendriers de l'écolier en 2018.

Schoolkits: 2.059 Carnets de jeux: 3.093





Ponctualité

L'une des tâches d'Infrabel consiste à enregistrer tous les retards qui surviennent sur le réseau, à en attribuer la cause et à en dresser l'inventaire. Sur cette base, des statistiques de ponctualité sont publiées chaque mois.

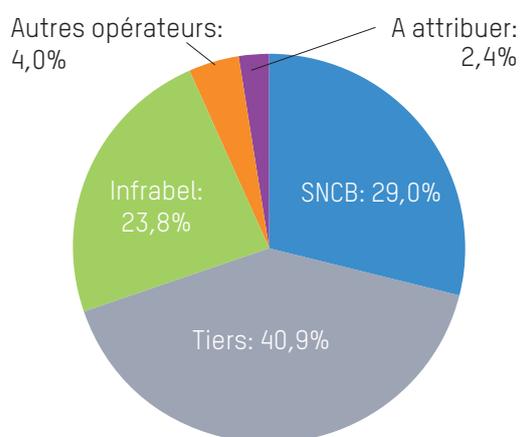
La ponctualité des trains constitue un enjeu majeur pour les voyageurs et la mobilité durable. Nos équipes sur le terrain mettent tout en œuvre pour que la ponctualité, telle que perçue par le navetteur, atteigne un niveau élevé. Que ce soit au niveau de la gestion du trafic, de l'entretien de l'infrastructure ou encore de projets de modernisation telle que la concentration de nos cabines de signalisation.

Ponctualité globale du trafic voyageurs

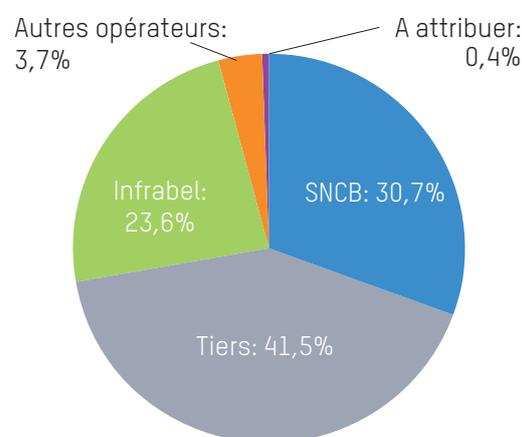
Trains arrivés à l'heure ou avec un retard de moins de 6 minutes	2016	2017	2018
Avant neutralisation	89,2	88,3	87,2
Après neutralisation	95,2	92,4	91,7
Pondérée selon le nombre de voyageurs	87,3	86,2	85,3
Mesurée sur tout le parcours	87,3	85,9	85,1
Y compris les trains supprimés (sans neutralisation)	86,5	87,0	85,5

Tous les chiffres de ponctualité sont disponibles sur www.infrabel.be.

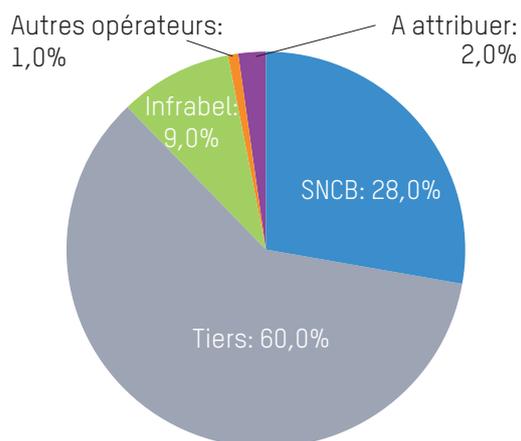
Responsabilité dans les retards en 2017



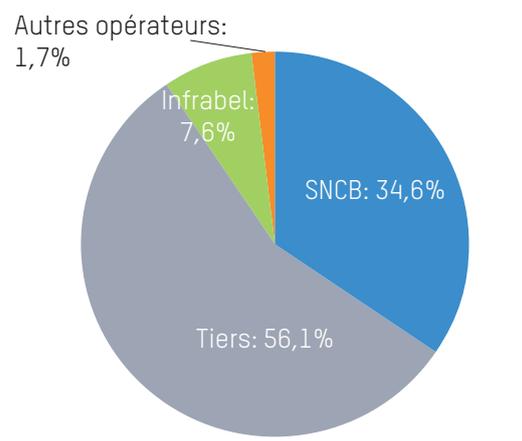
Responsabilité dans les retards en 2018



Responsabilité dans les trains supprimés 2017



Responsabilité dans les trains supprimés 2018

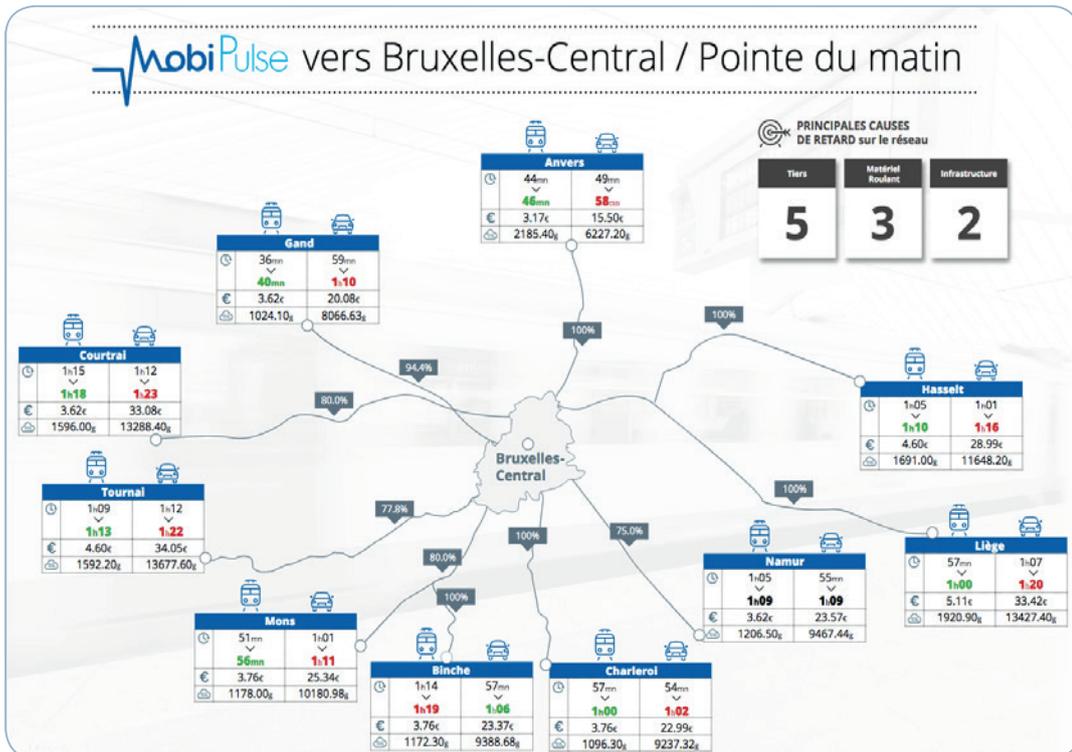




Mobipulse

Début 2018, nous avons lancé le « Mobipulse ». Ce nouvel outil, à la disposition des navetteurs, est une sorte de baromètre qui permet, deux fois par jour (après les heures de pointe), de consulter la ponctualité et les temps de parcours moyens sur les principaux axes entre Bruxelles et les villes de province. Ce qui fait la particularité de cet outil, c'est qu'il établit aussi une comparaison avec les temps de parcours sur la route et donne une indication de l'impact de ces relations sur l'environnement.

<https://mobipulse.infrabel.be/>



« Mobipulse » est une belle avancée en matière de chiffres relatifs à la ponctualité des trains. Le voyageur peut effectuer des recherches via l'historique et consulter les données partout et tout le temps grâce à la version mobile. Par ailleurs, l'intégration des trains supprimés comme trains non « ponctuels » permet d'avoir des chiffres reflétant encore mieux le quotidien du voyageur. »

Gianni Tabbone, navetteurs.be



Modernisation historique jonction Nord-Midi

Chaque jour, 1200 trains empruntent la jonction Nord-Midi, un véritable nœud ferroviaire à Bruxelles. Depuis 2015 déjà, Infrabel et sa filiale TUC RAIL travaillent dur pour moderniser cet axe vital, afin d'atteindre un niveau de sécurité équivalent aux tunnels du Diabolo et de Schuman-Josaphat.

Les travaux concernaient le renouvellement de la caténaire (finalisé en 2016), mais aussi le compartimentage des 3 pertuis du tunnel, pour y limiter l'impact d'un incendie éventuel, la pose de conduites pour les pompiers, l'installation de systèmes de détection d'incendie, l'aménagement de chemins d'évacuation et de sorties de secours ainsi que le passage à la nouvelle technologie EBP. Cette dernière a pour but d'assister les opérateurs dans chaque étape de la gestion du trafic et de réduire le risque d'erreurs.

Pour ne pas perturber le trafic, ces travaux se font généralement la nuit (en semaine) et les week-ends. Mais le passage d'une technologie de signalisation électromécanique (tout-relais) à une signalisation informatisée (EBP) a nécessité la fermeture de la jonction pendant 3 jours (du 29 avril au 1^{er} mai 2017). Du jamais vu depuis plus de 30 ans!

Nombreux sont les collègues, journalistes et autres stakeholders qui ont profité de cette fermeture exceptionnelle de la jonction pour participer aux visites guidées organisées pour l'occasion. Et parmi eux, Luc Lallemand et Sophie Dutordoir, la CEO de la SNCB, qui ont pu voir l'important travail réalisé par le personnel sur le grill de Bruxelles-Midi et dans le tunnel de la jonction.

La jonction en chiffres

1,75 milliard / coût total en euros actuels

1.200 trains / jour

3,5 kilomètres de long, dont 2 km en tunnel

3 tunnels de 2 voies

35 mètres de large

85 kilomètres de pieux en béton plantés

1 million de m³ de déblais

45.000 tonnes de charpentes métalliques



«La coupure totale du trafic a permis de finaliser les travaux et de réaliser les tests de sécurité. Un plan de circulation alternatif a été mis en place avec la SNCB. Avant, pendant et après la reprise en EBP, nous avons aussi en permanence à disposition une locomotive pour tracter d'éventuelles rames en panne dans la jonction, ainsi que des techniciens supplémentaires. La sécurité devait être garantie à tout moment.»

Paul Boydens, Head of Traffic Operations



Riverains

Depuis 2006, soit un an après la création d'Infrabel, nous nous engageons à répondre le plus complètement possible à toutes les questions que nous posent les riverains et le grand public. Nous garantissons un dialogue ouvert et transparent et informons entre autres les riverains des projets et travaux ferroviaires qui pourraient les impacter en mettant l'accent sur les aspects liés à la sécurité. Les communications prennent différentes formes selon les besoins des projets (info-sessions, info-marchés, visite de chantiers, mails, appels téléphoniques...).

Suite à une consultation faite en 2016 auprès d'un millier de riverains, nous avons développé en 2017 :

- un nouveau logo pour que les riverains puissent mieux identifier la cellule Local & Resident Affairs
- un nouveau format de toutes-boîtes, plus visuel, qui diffuse les informations essentielles

	2015	2016	2017	2018
Nombre d'info-sessions organisées	18	17	22	39
Nombre de toutes-boîtes créés	452	433	462	520
Nombre de questions, plaintes et demandes traitées	6.034	6.438	6.680	7.592



Inauguration du pont de la Waalstraat à Zulte (ligne Coutrai-Gand)



Limitation des nuisances sonores

Lorsque les trains circulent sur les voies, cela provoque du bruit résultant du contact entre l'infrastructure ferroviaire et les trains.

Nous avons lancé en 2017 une nouvelle génération de railpads qui réduisent de moitié les nuisances sonores du trafic ferroviaire. Ces amortisseurs (de petites semelles en caoutchouc), placés entre les rails et les traverses en béton, permettent de réduire de 3 décibels en moyenne le bruit généré par la combinaison des trains et de l'infrastructure ferroviaire. Soit une réduction de 50% des nuisances par rapport à la génération de railpads précédents.

Une première européenne! A la base, ces semelles en caoutchouc ont pour objectif de protéger les traverses en béton. Mais des spécialistes d'Infrabel les ont transformées en un outil innovant! Les résultats sont à ce point remarquables que plusieurs gestionnaires d'infrastructure étrangers viennent en Belgique pour voir comment les ingénieurs d'Infrabel ont procédé. Ce travail n'est pas non plus passé inaperçu auprès de nos Députés siégeant à la Chambre. Ces derniers ont souligné la qualité de cette réalisation «100% made by Infrabel» et félicité l'esprit créatif de nos ingénieurs avec la mise au point de ce dispositif contre le bruit.

Dans le cadre de notre politique environnementale (voir aussi chapitre 5.3 Environnement en p 32) nous investissons également dans d'autres solutions pragmatiques en vue de réduire les nuisances sonores, tels que des amortisseurs de rail et le meulage des rails.

«Après 3 ans de développement et de tests, la production des nouveaux railpads «atténuateurs de bruit» a débuté en février 2017. L'objectif est d'installer ce dispositif lors de travaux de renouvellement de voies et d'en équiper à terme l'ensemble du réseau ferré belge. Nous souhaitons équiper par an entre 100 et 150 kilomètres de voies de ces nouveaux railpads. Cela équivaut au remplacement de quelque 300.000 traverses par an.»

Ward Verhelst, Expert Bruit & Vibration



Nombre de km de voies équipées de railpads "nouvelle génération" au 31/12/2017: 29 km
Nombre de km de voies équipées de railpads "nouvelle génération" au 31/12/2018: 128 km





5.3. ENVIRONNEMENT

En œuvrant pour une **mobilité durable**, nous nous inscrivons de facto dans une démarche en **faveur de l'environnement**. Nos infrastructures, ouvrages d'art et bâtiments étant dispersés sur l'ensemble du pays, tant dans les espaces urbains que ruraux, nous mettons tout en œuvre pour **limiter l'impact** de nos activités sur l'environnement.

Evolution de notre politique environnementale

Sur base d'une consultation menée en 2016 et 2018 auprès de nos stakeholders internes et externes (associations de protection de la nature, autorités régionales, partenaires mobilité, clients...), nous avons affiné notre politique environnementale en réalignant nos priorités avec celles de nos parties prenantes.

4 grands objectifs :

- Anticiper et gérer les risques environnementaux
- Intégrer la gestion des aspects environnementaux dans nos processus quotidiens
- Davantage structurer le dialogue avec entre autres les autorités et les entreprises ferroviaires sur les grandes thématiques environnementales
- Améliorer la connaissance environnementale de notre personnel par le biais de formations et de campagnes de sensibilisation

5 enjeux majeurs :

- Réduire notre consommation énergétique
- Réduire les nuisances sonores et vibratoires liées à nos activités (voir p. 31)
- Gérer nos déchets et matériaux
- Protéger la biodiversité
- Stimuler les achats responsables (voir P. 41)





Energie

La production propre et la consommation à un prix abordable de l'énergie figurent parmi les objectifs de développement durable définis par l'ONU et sont à l'agenda de nombreux citoyens et entreprises. Dans le cadre de notre politique environnementale, nous mettons en place des actions pour tenter de diminuer notre consommation et nous tourner vers des alternatives plus durables.



Mesurer la consommation d'énergie des trains

Chaque année, le Bureau de Normalisation (BNB) récompense quatre experts participant au développement des normes en Belgique. Notre collègue Bart Van der Spiegel a fait partie des élus en 2017, pour son travail sur la mesure de la consommation d'énergie à bord des trains et l'échange d'informations, qui a abouti à la mise au point d'une norme pour les compteurs, d'un protocole d'échange d'informations et du cadre réglementaire.



Un compteur d'énergie permet une facturation de la consommation exacte et de circuler de manière peu énergivore. Des outils destinés à aider les conducteurs de train à adopter une conduite moins énergivore sont actuellement en développement, en collaboration avec les entreprises ferroviaires.

Consommation en électricité des bâtiments et installations :



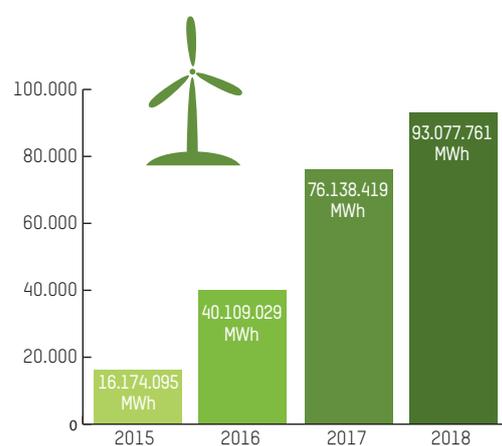
Mazout et gaz naturel pour chauffer les bâtiments :



Production électricité à base d'énergie solaire (e.a. Peerdsbos) :



Production électricité à base d'énergie éolienne (Greensky) :



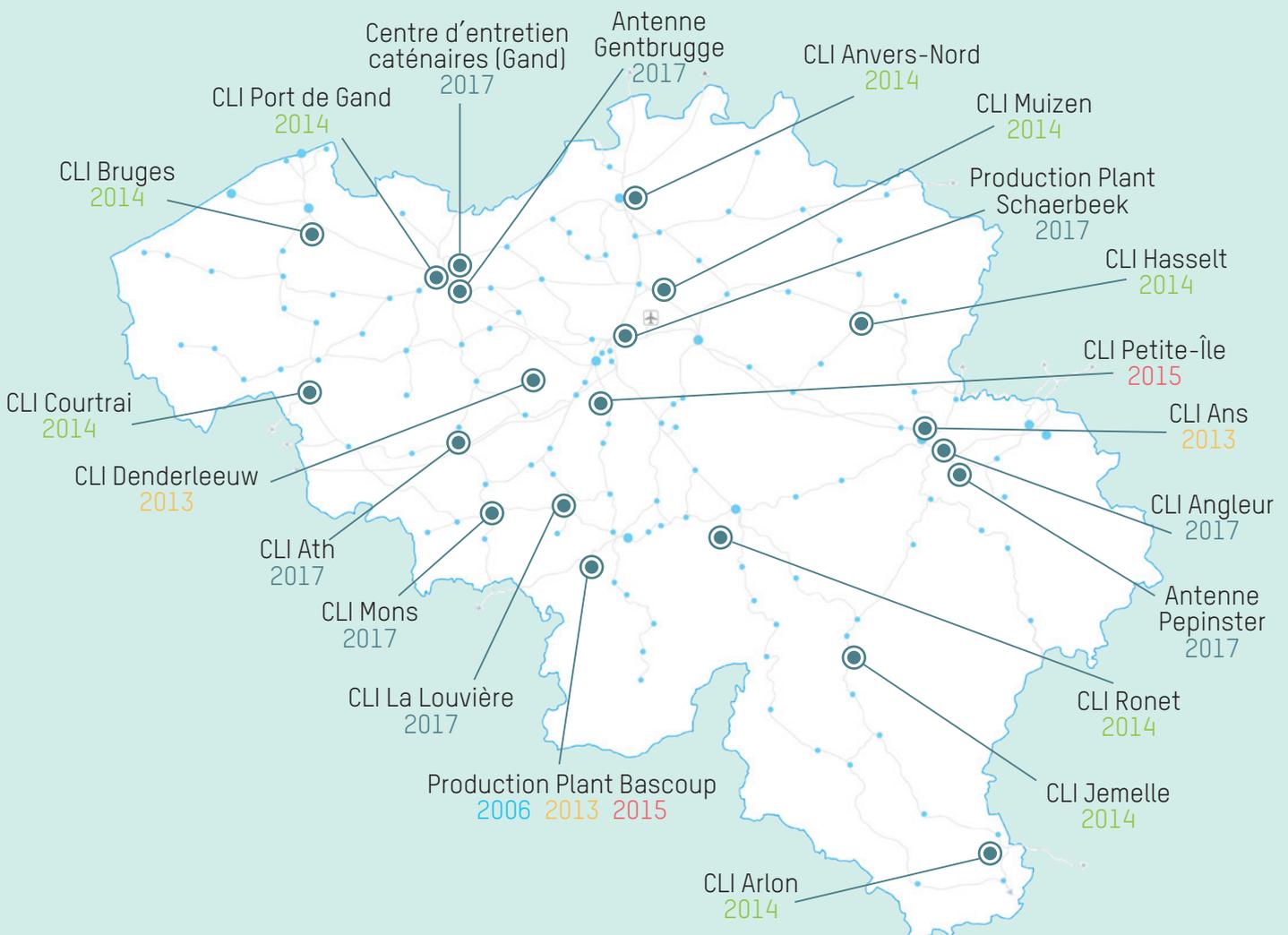


Gestion écologique de nos sites

Pour respecter au mieux les ressources que nous offre la nature, nous menons une démarche active pour la gestion de nos sites et chantiers. Depuis plusieurs années, nous mettons tout en œuvre pour faire certifier nos sites clés selon la norme ISO 14001 et réduire ainsi notre impact sur l'environnement.

Les sites certifiés ISO 14001 doivent répondre à des directives afin de diminuer la consommation d'énergie et d'eau dans les bâtiments, trier et entreposer correctement les produits dangereux utilisés dans nos magasins, gérer efficacement nos parcs à conteneurs utilisés pour du matériel ferroviaire et sensibiliser notre personnel aux thématiques environnementales.

Evolution des certifications ISO 14001





Biodiversité :

Notre engagement environnemental se concrétise également par des projets de préservation de la biodiversité, notamment au travers de partenariats.

En Flandre, depuis 2006, Natuurpunt s'est vue confier la gestion écologique de 5 zones de talus (sur environ 11 km). Cette association environnementale s'occupe de moduler l'entretien des zones arrière des talus (arbustes et arbres) sur base de critères écologiques, en ce compris la protection d'espèces spécifiques.

En Wallonie, nous collaborons notamment avec le DNF (Département de la nature et des forêts du SPW), et plus particulièrement lors des chantiers d'adaptation des infrastructures ferroviaires. A ce jour, la modernisation de la ligne 162 Namur- Arlon constitue l'un des chantiers les plus importants en matière d'initiatives de protection de la biodiversité. A titre d'exemple, nous avons entre autres aménagé, à hauteur de Stockem (Arlon), 3 enclos en vue d'y placer des lézards des souches durant la durée des travaux. Des aménagements divers en surface (remblais léger en sable, cendrées, empierrement) ont ensuite été réalisés pour rétablir un habitat attractif pour cette espèce menacée.



«La biodiversité le long des voies de chemin de fer est d'une richesse insoupçonnée! De nombreuses espèces et des milieux très diversifiés trouvent refuge sur le domaine géré par Infrabel. Natagora est enchantée qu'Infrabel ait choisi de s'investir dans la protection de la biodiversité en adaptant ses techniques de gestion et en tenant compte des espèces présentes.»

Philippe Funcken, Directeur général Natagora



En 2017, un nouveau partenariat a vu le jour, cette fois-ci avec le Domaine des Grottes de Han, dans le cadre des travaux de modernisation de la ligne 162 (entre Lavaux et Habay). Les travaux entrepris par Infrabel consistaient notamment en un renouvellement des caniveaux en béton dans lesquels sont logés les câbles électriques, devenus avec le temps un refuge pour les couleuvres. En effet, cette portion de ligne abrite l'une des plus grandes colonies de couleuvres coronelles de Belgique (sur une distance de 6 à 8 km). Sur les 2.000 spécimens de cette espèce recensés dans notre pays, 200 vivent à cet endroit. Sous les conseils et directives du DNF (Département de la nature et des forêts du SPW), et en vue d'obtenir le permis nécessaire à la réalisation des travaux de modernisation, nous nous sommes engagés à préserver cette espèce menacée en nous associant au Domaine des Grottes de Han.

L'objectif de ce partenariat est d'arriver à capturer une centaine de couleuvres afin d'être temporairement hébergées au sein du Domaine de Grottes de Han, dans dix enclos de 25m² spécialement aménagés.





Du côté de Namur, certains espaces naturels de notre site de Ronet ont obtenu en 2015 le label réseau nature de Natagora. Depuis de nombreuses années déjà, le site de Ronet mène une politique très active en matière de protection de la biodiversité, avec entre autres les mesures suivantes :

- Réouverture de la clairière à origan pour éviter sa disparition ;
- Création d'un étang pour favoriser la faune et la flore ;
- Mise en place d'une prairie fleurie ;
- Gestion de la Renouée du Japon (plante invasive) ;
- Partenariat avec un apiculteur.



Et c'est cette démarche qui lui a valu de remporter en 2018 les honneurs lors des Belgian Business Awards for the Environment (BBAE). Le site de Ronet a en effet su démontrer qu'il est possible de combiner de manière innovante et intelligente l'économie et l'environnement.





Moutons et chèvres pour débroussailler nos talus

Certains talus le long des voies sont difficilement accessibles rendant le débroussaillage mécanique impossible. C'est pourquoi nous avons fait appel à 100 « spécialistes » en la matière: 85 moutons et 15 chèvres!

Au terme de ce projet pilote lancé en 2018 nous évaluerons cette action et analyserons entre autres les effets du débroussaillage par les animaux et l'impact sur les plantes invasives. Ces végétaux originaires d'horizons lointains menacent en effet la diversité de notre flore locale et un troupeau peut participer à l'élimination de ces plantes indésirables.

Green Deal Biodiversité

En 2018, nous nous sommes également engagés à participer au «Green Deal Biodiversité», un partenariat avec l'administration publique flamande pour stimuler la biodiversité. Ce projet collaboratif s'étale sur 4 ans et permet des échanges de bonnes pratiques et la mise en place de projets concrets.





5.4. PROSPÉRITÉ

Nous souhaitons contribuer au développement d'un **cadre socio-économique belge responsable** qui tient compte des chemins de fer comme l'une des clés pour la **croissance économique** du pays, qui redore l'image des **métiers techniques** et qui soutient les **chaînes d'achats responsables**.

Stimuler le développement socio-économique belge

Nous entendons stimuler le développement socio-économique belge en créant des emplois, en mettant notre infrastructure au service du transport de marchandises et en contribuant à une offre de transport multimodal.

JOB Days

Nous recherchons chaque année de nombreux collaborateurs - qualifiés et moins qualifiés - partout en Belgique. Une grande partie du personnel d'Infrabel partira à la retraite dans les années à venir.

Trouver des personnes compétentes et passionnées pour les remplacer, et répondre de la sorte aux objectifs fixés par notre Plan d'Entreprise, constitue un sérieux défi, notamment en Flandre et dans le domaine technique. Voilà pourquoi, après l'expérience prometteuse d'un Job Day à Courtrai, nous avons développé une approche innovante en organisant des Job Days régionaux selon le principe du recrutement en un jour : découverte des nombreux métiers d'Infrabel, speed dating... et la possibilité de repartir le jour-même avec un contrat.

A côté de cela, nous avons également lancé l'une de nos plus grandes campagnes de recrutement, WE NEED YOU, pour nous positionner sur le marché de l'emploi et faire connaître nos métiers !

	2017	2018
Nombre de JOB Days	12	17
Nombre de nouveaux collègues engagés	729 (dont 347 grâce aux JOB Days)	707 (dont 378 grâce aux JOB Days)

FRET ferroviaire et climat

Le transport de marchandises ne cesse d'augmenter, notamment avec la croissance du commerce en ligne. Le rail a certainement un rôle à jouer pour désengorger les routes et éviter que celles-ci ne soient complètement saturées avec l'arrivée de camions supplémentaires. Et limiter ainsi les émissions de CO₂ liées au transport.

Dans cette optique, nous participons activement aux 3 corridors de fret européens dont la Belgique est membre en mettant à disposition des sillons de qualité pour les entreprises ferroviaires de marchandises qui souhaitent les utiliser.

Un corridor de fret est l'ensemble des lignes ferroviaires reliant deux terminaux (ou plus) le long d'un itinéraire principal. Ces corridors - qui peuvent être comparés à des autoroutes ferroviaires dédiées au transport de marchandises - visent à améliorer et à développer une interopérabilité entre différents Etats membres.

	2016	2017	2018
Tonnage net transitant par le transport ferroviaire	51.685.879	60.407.544	62.713.750



Nouveau raccordement à notre réseau

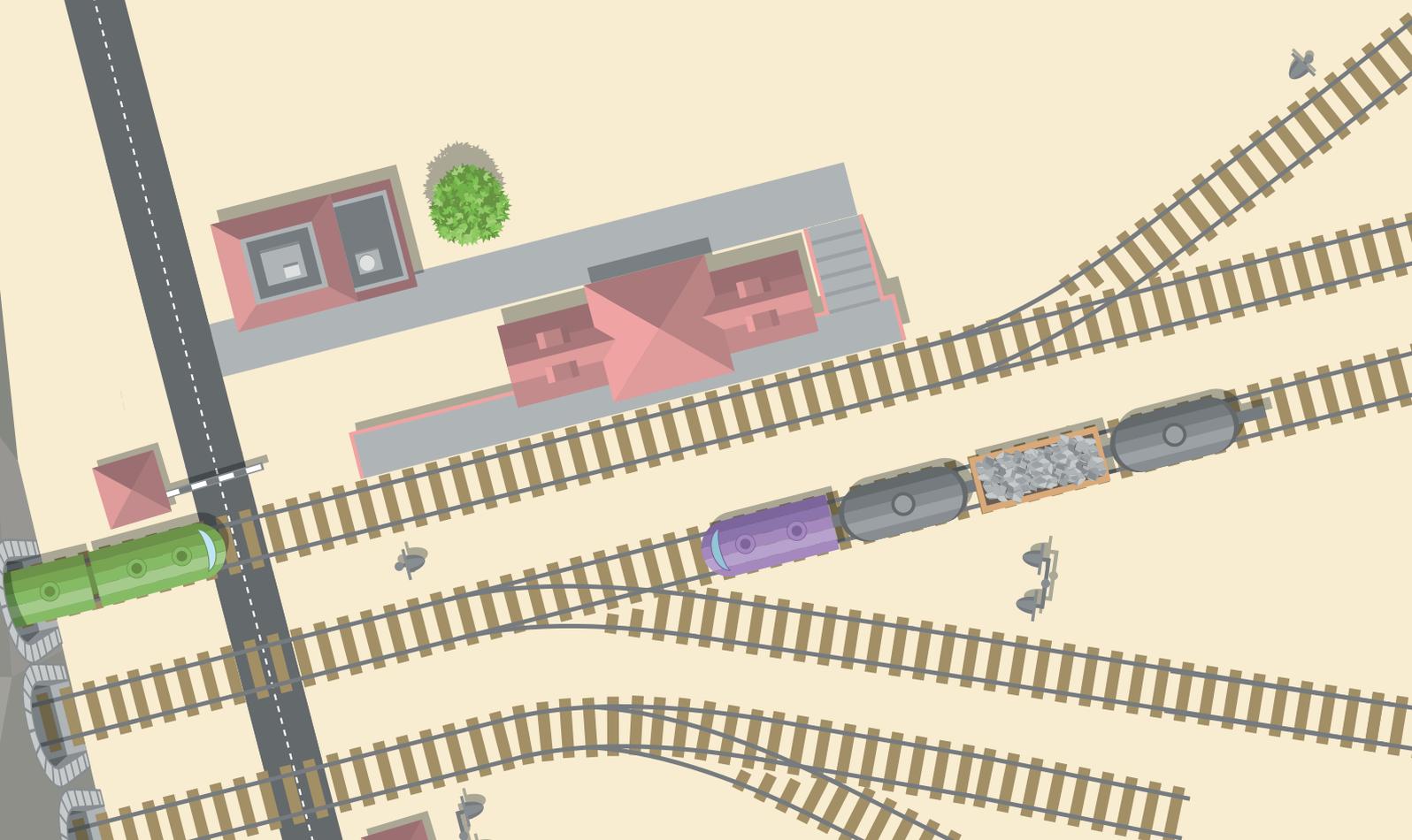
En 2017, nous avons signé un protocole d'accord avec l'entreprise Carmeuse, prévoyant la remise en fonction d'une ligne défermée il y a plus de 30 ans : la L136. Ce « nouveau » raccordement doit permettre à Carmeuse de relier son nouveau site d'exploitation de Hemptinne à son usine de production de chaux d'Aisemont, à 35 kilomètres.

Quatre des cinq sites belges d'exploitation de calcaire de Carmeuse étaient déjà connectés au réseau ferroviaire. Prévus pour du transport lourd et fréquent, respectueux de l'environnement, le cinquième raccordement permettra d'éviter l'émission de quelque 10.000 tonnes de CO₂ par an, soit l'équivalent du passage annuel de 100.000 camions.

MULTIMODALITÉ, une clé pour une meilleure mobilité

En 2017, la gare de Bruxelles-Schuman a obtenu un prix d'urbanisme décerné par la Fédération Bruxelloise de l'Urbanisme (FBU). Une belle récompense pour ce projet ambitieux, mené de concert avec Beliris et la STIB, qui témoigne de l'importance de la multimodalité à Bruxelles !

Inaugurée en 2015, la gare de Bruxelles-Schuman voit passer 346 trains chaque jour. Elle a été entièrement transformée en vue de la mise en service de la liaison Watermael-Schuman-Josaphat (Ligne 161A). Le tunnel Schuman-Josaphat offre de nouvelles liaisons ferroviaires Nord-Sud à travers la capitale tout en épargnant la jonction Nord-Midi aujourd'hui saturée. Grâce au passage à 4 quatre voies de la ligne entre Watermael et Schuman, il crée un lien direct vers le sud du pays. Il est désormais possible de rejoindre Brussels Airport depuis la gare de Bruxelles-Schuman en 16 minutes, contre 32 auparavant. Avec son nouveau look, la station Schuman abritant les gares STIB et SNCB, devient un véritable pôle multimodal qui encourage l'usage des transports en commun.





Susciter des vocations pour les métiers techniques

Susciter des vocations pour les métiers techniques, cela se passe déjà dès le plus jeune âge. Dans cette optique, nous participons à des projets qui nous permettent de faire le lien entre les métiers du rail et le monde de l'enseignement.

Nos deux projets coup de cœur de 2017-2018 : Dream Day et Youca !

Infrabel participe depuis 3 ans au projet DREAM. Et cette nouvelle édition 2018 a à nouveau rencontré un franc succès! Des élèves de l'Institut Sainte-Ursule ont pu rencontrer et poser toutes leurs questions à plusieurs collègues d'Infrabel, plus passionnants les uns que les autres dont notre CEO Luc Lallemand! Cette action, organisée par Step2you, a pour objectif de susciter les attitudes entrepreneuriales chez les élèves du troisième degré du secondaire et de les aider à découvrir l'importance de trouver un métier qui leur correspond.

Très tôt, les jeunes sont confrontés à des choix qui auront une influence sur leur vie. En participant au DREAM Day, nous offrons la possibilité à des jeunes de rencontrer des travailleurs actifs qui sont passés par les mêmes questionnements et qui peuvent faire part de leur expérience avec un certain recul.

A côté de cela, nous participons également depuis deux ans au projet YOUCA (Youth for Change and Action). Cette organisation bruxelloise sans but lucratif encourage les jeunes à s'engager en faveur d'une société durable et équitable. Des étudiants partent à la rencontre d'entreprises et perçoivent à cette occasion un salaire (50€) qui est offert à une association. En 2018, ce sont les jeunes de l'ONG Trias au Salvador qui ont bénéficié du salaire de tous les participants. YOUCA propose des formations aux jeunes, stimule leur esprit d'entreprise et contribue à améliorer leur confiance en eux. Ils ont ainsi la possibilité de faire des choix par eux-mêmes et de se construire un avenir meilleur.

Ces projets sont très bénéfiques pour les jeunes. Ils découvrent le monde de l'entreprise à travers le regard de personnes authentiques qui dévoilent une partie de leur vie et non par le biais d'une brochure ou d'un site web. C'est également une expérience très enrichissante pour nos collègues qui y participent et qui acceptent de dévoiler leurs parcours personnel, scolaire et professionnel sous l'œil attentif d'une autre génération.





Promouvoir les achats responsables

Les achats responsables constituent l'une des clés du développement durable. En achetant de manière plus responsable, nous avons un impact positif sur les conditions de travail des fournisseurs mais aussi sur l'environnement.

En tant que l'un des plus grands investisseurs du pays, nous mettons en place une politique d'achats responsables dans le respect de la loi sur les marchés publics. Pour ce faire, nous avons opté pour une approche en 3 étapes :

- Une **formation sur mesure**, pour permettre à notre personnel de découvrir les possibilités qu'offre la loi sur les marchés publics en termes de durabilité.
 - En 2017-2018, nous avons mis à jour notre formation pour y intégrer les nouvelles spécificités durables apportées par la loi sur les marchés publics du 17 juin 2016.
 - Depuis le lancement de la formation en 2014, nous avons formé 197 collègues aux marchés publics durables, dont 36 en 2018.
- Un **Helpdesk**, pour aider notre personnel à intégrer concrètement des clauses de durabilité dans nos cahiers de charges (toujours dans le respect de la loi sur les marchés publics).
 - En 2018, nous avons développé le concept et nous l'avons officiellement inauguré en octobre 2018.
 - En trois mois de temps, le Helpdesk a traité 5 gros dossiers.
- De la **sensibilisation**, notamment dans le cadre de la semaine du commerce équitable.
 - En novembre 2018, nous avons organisé un concours auquel plus de 500 collègues ont participé. A la clé ? Un petit déjeuner convivial et surtout équitable à partager entre collègues.





Supply chain

Notre chaîne d'approvisionnement se compose de plusieurs étapes et opère une distinction entre les achats de fournitures, de services et de travaux.

Différentes étapes sont prévues afin de garantir une gestion efficace, transparente et sûre de nos achats.

Pour certains types de matériels devant être rapidement disponibles (par exemple pour l'entretien des voies), nous disposons de magasins internes dans nos CLI (Centre Logistique Infrastructure).

Aperçu du déroulement de nos achats :



1. Formulation du besoin

- Composants ferroviaires, fournitures de bureaux, travaux, services...
- Rédaction du cahier des charges par le client interne (services généraux ou en région)



2. Soutien en interne

- Via le Procurement Business Partner (conseil sur les marchés publics...)
- Via le Helpdesk pour l'insertion et la formulation de clauses durables



3. Validation

- Via le service Procurement
- Via le service Legal



4. Sélection

- Choix du fournisseur ou prestataire de service
- Selon les critères des marchés publics



5. Réception

- Livraison vers le client interne





5.5. SOLIDARITÉ

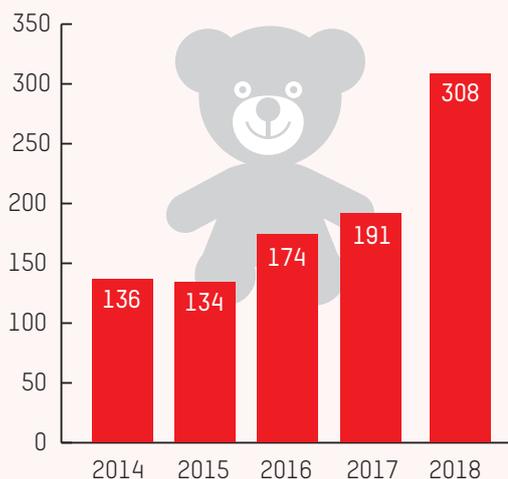
Nous encourageons notre personnel à s'investir dans des **projets solidaires** pour connecter l'entreprise avec les **communautés locales**. Notre stratégie solidarité se base sur 4 axes : Santé, Education, Publics fragilisés et Environnement. Chaque année, nous mettons en œuvre différents projets combinant généralement plusieurs de ces axes.

Offrir un sourire...

Nous organisons une collecte annuelle de jouets et de vêtements chauds. Les dons sont directement distribués aux associations locales situées à proximité de nos bâtiments participants.

En 2017, grâce à l'implication de 28 volontaires, nous avons collecté 191 caisses de jouets et vêtements chauds qui ont reçu une deuxième vie. En 2018: 308 caisses. Un véritable record!

Evolution des dons (en nombre de caisses de jouets et vêtements chauds collectés)



« Lorsque les employés d'Infrabel décident de collecter des jouets en faveur d'enfants issus de milieux fragilisés, ils font bien plus que contribuer à une économie circulaire.

Donner un jouet à un enfant c'est lui permettre de créer son imaginaire, d'expérimenter, de réfléchir, de résoudre des problèmes, donc d'apprendre et de contribuer à son développement.

Et comme disait Pablo Neruda: « un enfant qui ne joue pas n'est pas un enfant ».

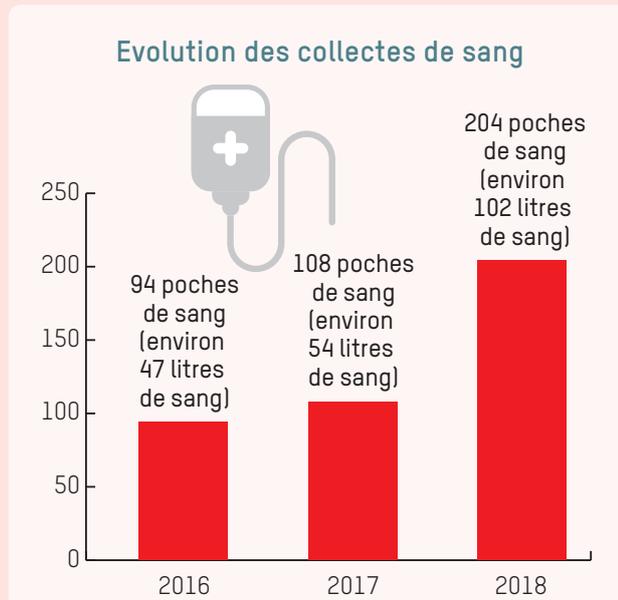
Norma Di Niro, Directrice Be.face





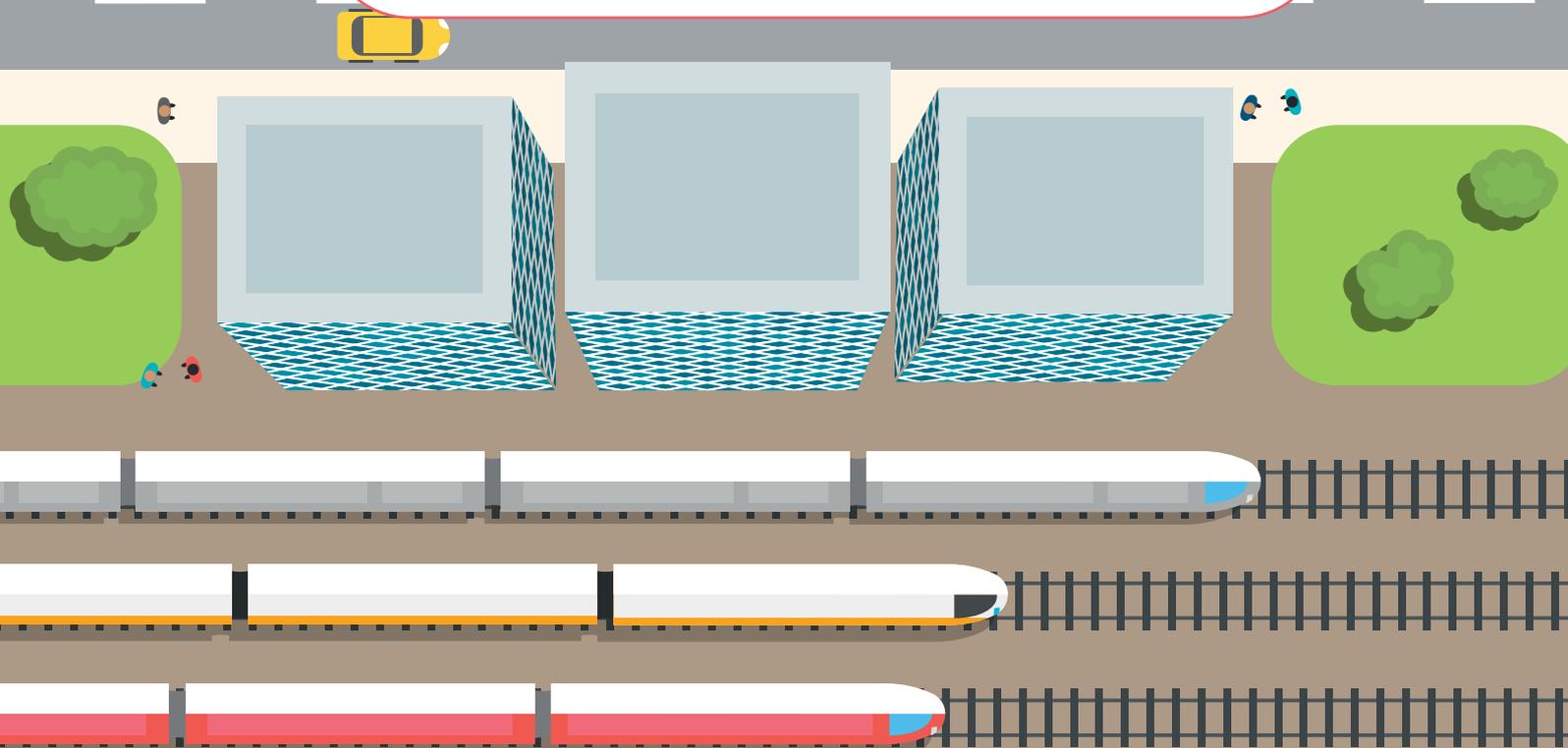
Donneur de sang, donneur de vie

Nous organisons également chaque année plusieurs journées de collecte de sang, en collaboration avec la Croix Rouge de Belgique, pour les collègues désireux de donner leur sang. Un geste simple mais qui peut sauver des vies. Rappelons qu'un don demande environ 30 minutes et peut sauver jusqu'à 3 vies. En effet, 70% des gens ont besoin une fois de sang dans leur vie, et seulement 3% sont des donneurs.



«C'est très important pour nous de pouvoir compter sur des entreprises comme Infrabel qui incite son personnel à se mobiliser pour des causes sociétales. Grâce à cet engagement, nous sommes en mesure de sensibiliser un plus grand nombre de personnes mais surtout de collecter plus de poches de sang pour sauver des vies».

Véronique Husson, Croix-Rouge de Belgique



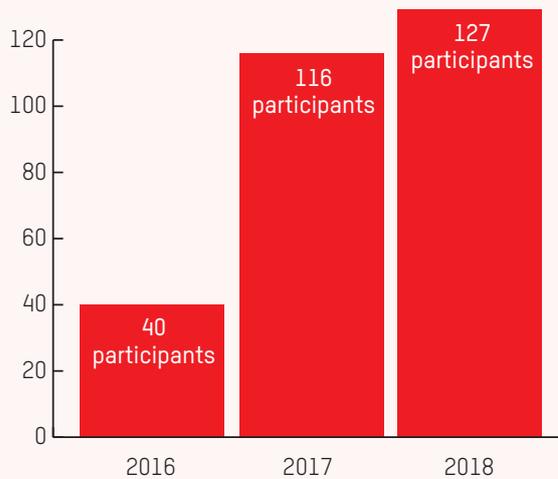


Citizen Day

Depuis 2016, nous incitons également les collègues à organiser des journées d'équipe sociétales en remplacement d'activités de team building classiques. Cette expérience unique et enrichissante permet de renforcer l'esprit d'équipe tout en accomplissant des activités utiles d'un point de vue sociétal.

Tous nos projets solidaires sont de réels succès grâce à l'implication et la motivation de nombreux collègues.

Evolution du nombre de participants aux Citizen Days :



« L'équipe d'Infrabel a réalisé en 1 jour ce que nous aurions fait en 3 semaines! C'est fantastique! Nous remercions chaudement tous les participants qui nous ont prouvé qu'ils avaient le cœur sur la main. »

Ellen Van Assche,
Responsable de la ferme
de soins Huppeldepup





Sandwiches solidaires

En décembre 2017, nous avons lancé une nouvelle campagne: les sandwiches solidaires! Notre personnel, ainsi que celui de HR Rail et SNCB, était convié à acheter des tickets afin d'offrir un sandwich ou un potage à des personnes précarisées. Résultat: plus de 400 sandwiches et près de 200 potages ont été achetés et offerts au Resto du Cœur de Saint-Gilles.



« Nous tenons à remercier vivement les collègues d'Infrabel, HR Rail et SNCB pour cette magnifique action. Nous avons pu distribuer, tous les soirs, des sandwiches variés de qualité pour le plus grand bonheur de nos usagers. »

L'équipe du Resto du Cœur de Saint-Gilles



Une récompense pour notre engagement sociétal

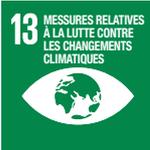
Nous avons eu le plaisir de recevoir le prix de «Nouveau venu de l'année» lors de la CSR Night organisée par Time4Society en 2018. Cette mention récompense les entreprises qui se sont démarquées par un engagement fort et rapide pour se lancer dans des projets de dons de temps au profit du monde associatif.



En 2017, tous projets confondus, nous avons offert 1019 heures de volontariat (dons, collectes, mécénat de compétences, mentoring...) au monde associatif et soutenu 23 asbl!
En 2018: nous avons offert 1513 heures de volontariat et soutenu 57 asbl.

5.6. ECO-MOBILITÉ

Nous soutenons la mobilité durable en mettant notre infrastructure à disposition des entreprises ferroviaires pour le transport de voyageurs et marchandises. Mais nous encourageons aussi notre personnel à se déplacer en train ou à utiliser d'autres modes de transport écologiques dès que c'est possible.



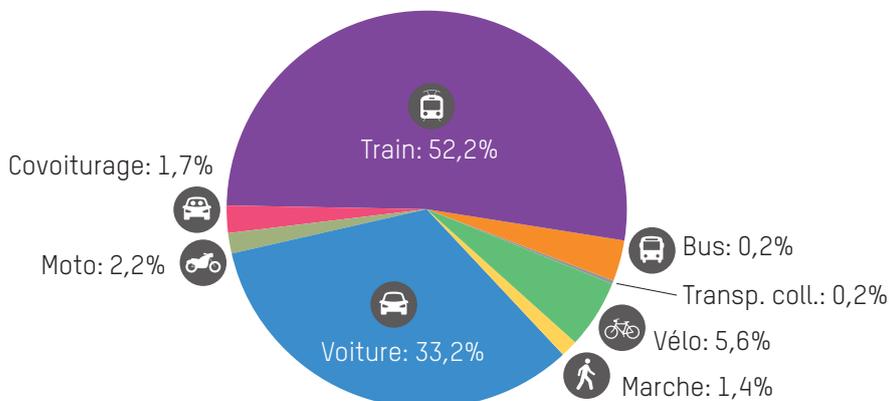
Diagnostic mobilité 2017

En tant qu'entreprise de plus de 100 travailleurs, Infrabel est légalement obligée de dresser un état des lieux de la mobilité de son personnel tous les 3 ans. En 2017, nous avons réalisé notre nouvelle enquête (à laquelle 53% du personnel a répondu), et fait un screening de 67 sites (concernant le nombre de places de parking, l'accès aux transports en commun, les emplacements pour vélos et autres facilités pour les cyclistes).

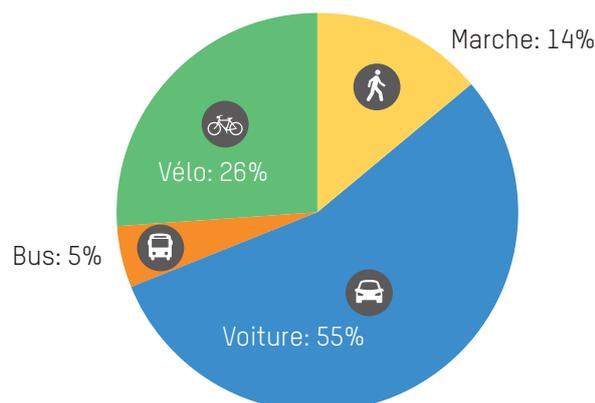
Les résultats sont plus qu'encourageant! Le train constitue le mode de déplacement principal privilégié (52,5%, soit près de 5 x plus que dans les autres entreprises en Belgique en 2014). La voiture arrive en 2ème position (33,2%, soit près de 2x moins que les autres entreprises en Belgique en 2017). Le vélo arrive en 3ème position (5,6%, soit environ la moitié du score obtenu dans les autres entreprises en Belgique en 2017).

Le vélo gagne du terrain en tant que mode de déplacement d'approche pour se rendre dans une gare par exemple (26%). Néanmoins, la voiture reste encore fort utilisée comme mode d'approche (55%).

Mode de déplacement principal - Infrabel



Mode de déplacement d'approche - Infrabel



Le vélo, bon pour la santé et l'environnement !

Sur base des résultats de notre diagnostic précédent réalisé en 2014, nous avons identifié différentes actions pour promouvoir entre autres l'utilisation du vélo. Celui-ci constitue à nos yeux une bonne alternative à la voiture pour réduire les émissions de CO₂ liés au transport de personnes. Pour promouvoir davantage le vélo au sein d'Infrabel, nous avons participé au Bike Project (une initiative de la Région bruxelloise) et nous avons également développé les projets 'Infrabel Goes Fiji' et 'Infrabel World Tour'. L'objectif de ces actions: permettre à nos collègues de vivre une nouvelle expérience vélo et les inciter à devenir de futurs cyclistes quotidiens.



«Le vélo est un moyen de transport idéal en complément du train et d'autres transports en commun. C'est aussi une belle alternative écologique à la voiture et qui connaît de plus en plus d'adeptes, y compris chez Infrabel. 2000 collègues prennent régulièrement leur vélo pour aller au travail: environ 650 en tant que moyen de transport principal et environ 1350 pour le trajet d'approche ou final. C'est déjà un beau résultat mais nous continuerons nos efforts pour augmenter la part du vélo.»

Julien Lemaire, Cellule Mobilité

Bike Project

En juin 2017, 21 collègues de Bruxelles se sont engagés à utiliser le vélo pour leurs déplacements domicile-travail et/ou professionnels. Concrètement, des vélos électriques, pliants et classiques ont été mis à la disposition des participants durant 13 jours afin qu'ils puissent les tester pour leurs trajets domicile-travail et/ou professionnels. Les participants ont tous bénéficié d'une formation théorique et pratique avant de se lancer dans cette aventure. Un beau succès, avec 3 collègues qui sont entre-temps devenus des cyclistes quotidiens. Et d'autres qui utilisent plus régulièrement leur vélo pour venir au travail.



Gestion écologique de notre parc automobile

A côté de nos actions pour les déplacements domicile-travail, nous regardons également comment diminuer l'impact sur l'environnement de notre parc automobile (environ 1920 véhicules de service). Ces véhicules sont utilisés par des équipes devant intervenir sur le terrain (par exemple lors d'un incident sur le réseau ferroviaire).

Nous suivons de près les tendances et testons les nouvelles technologies écologiques disponibles sur le marché qui répondent à nos besoins sur le terrain. Nous disposons de 6 voitures électriques et nous avons acquis 40 voitures au gaz en 2017. »

En 2018, nous avons commandé 45 véhicules électriques supplémentaires (livraison pour 2019).



«Lors de l'achat ou du leasing de véhicules, nous tenons compte de l'Ecoscore et des émissions de CO₂. Nous regardons ce que nous pouvons améliorer au niveau de la motorisation des véhicules pour que ceux-ci produisent moins de particules fines et moins de CO₂.

Alain Fayt, Fleet Manager Rolling Stock Parc Automobile

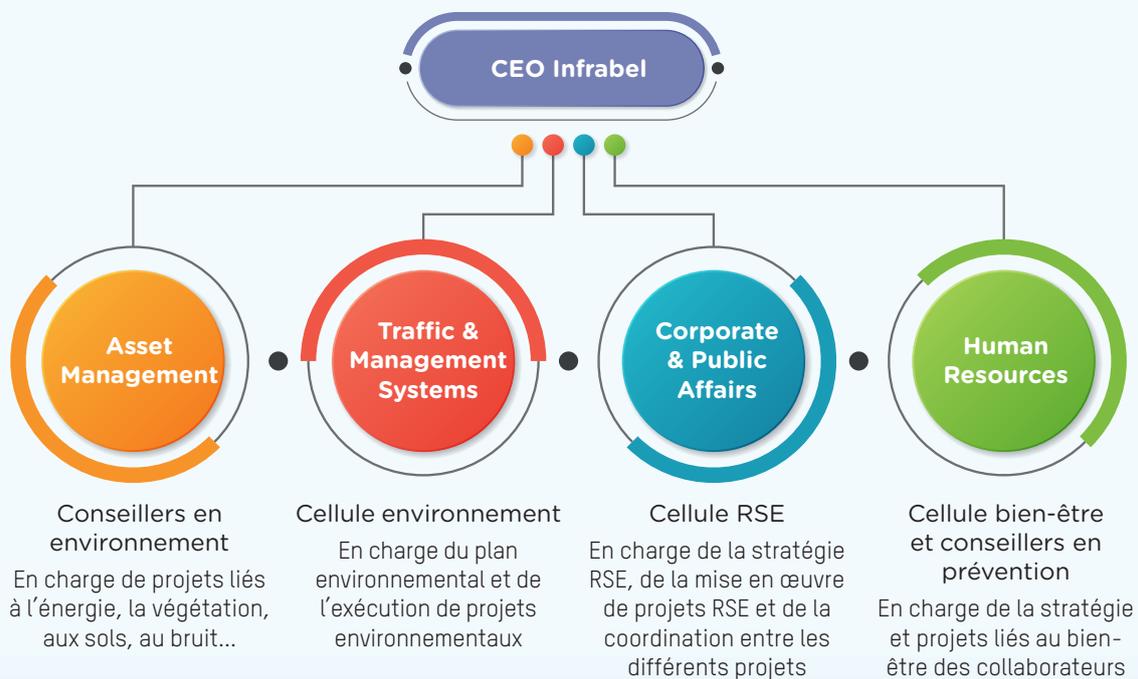
La conduite ayant aussi une incidence sur l'environnement et la sécurité, nous avons organisé, entre 2014 et 2017, 262 séances de formation théorique à l'éco-conduite et 47 formations pratiques individuelles destinées aux conducteurs de véhicules de service. En 2017, nous avons également offert la possibilité à d'autres collègues de suivre cette formation théorique. Près de 90 personnes se sont inscrites spontanément. Nous avons également offert une formation pratique aux 6 gagnants d'un concours interne relatif à l'éco-conduite.



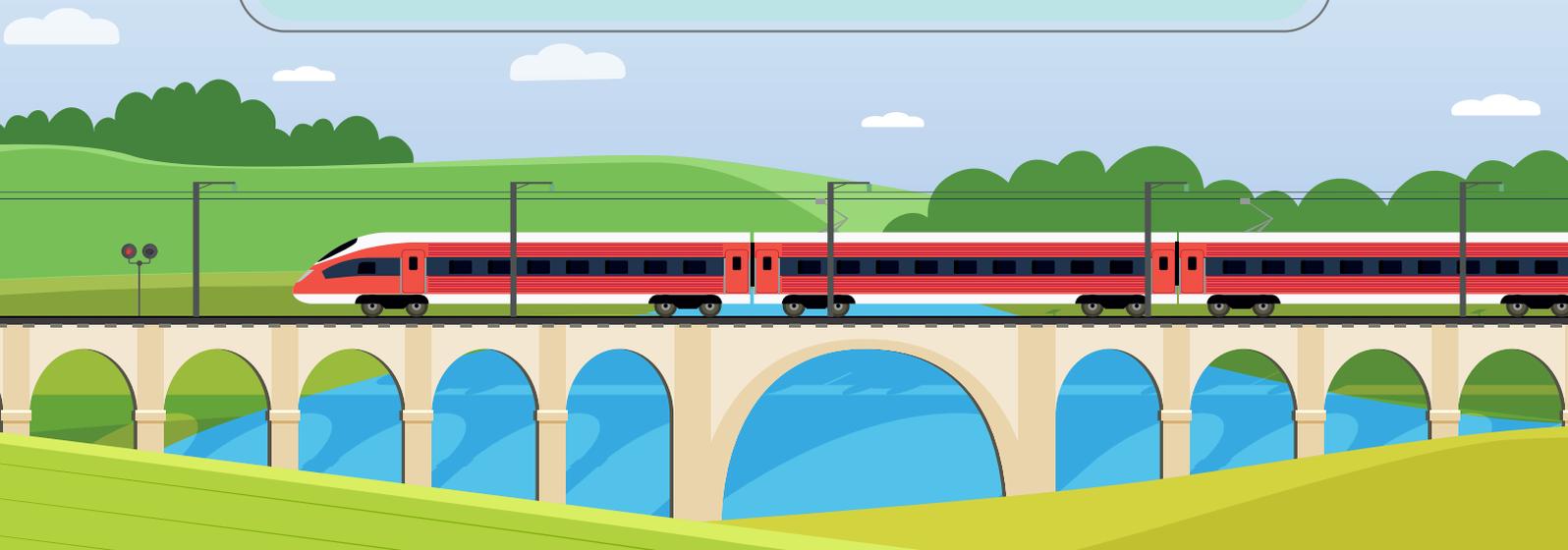
6/ NOTRE COMMUNAUTÉ RSE

Depuis la création de notre cellule RSE, nous avons opté pour une approche fondée sur **l'humain** et la **co-crédation**, permettant aux **collègues volontaires** de contribuer activement à la création de la stratégie RSE ou à des projets concrets.

En 2017, cette approche a pris un nouveau tournant avec une augmentation significative des collègues actifs dans le domaine de la RSE. Nous parlons à présent d'une réelle communauté RSE au sein de laquelle nous distinguons plusieurs rôles.



- Réseau d'ambassadeurs RSE, contribuent activement au développement de la stratégie RSE en intégrant la vision des différents métiers de l'entreprise (Build, IT, juridique, achats...).
- Relais locaux RSE, implémentent des projets concrets sur le terrain (par exemple collecte de jouets, mobilité, ...)
- Heads of, des responsables inspirants qui insufflent une véritable dynamique RSE au travers de leur management (organisation de citizen days, formation sur la diversité au travail, ...)



Diversity

Passion

Service Team

Trust

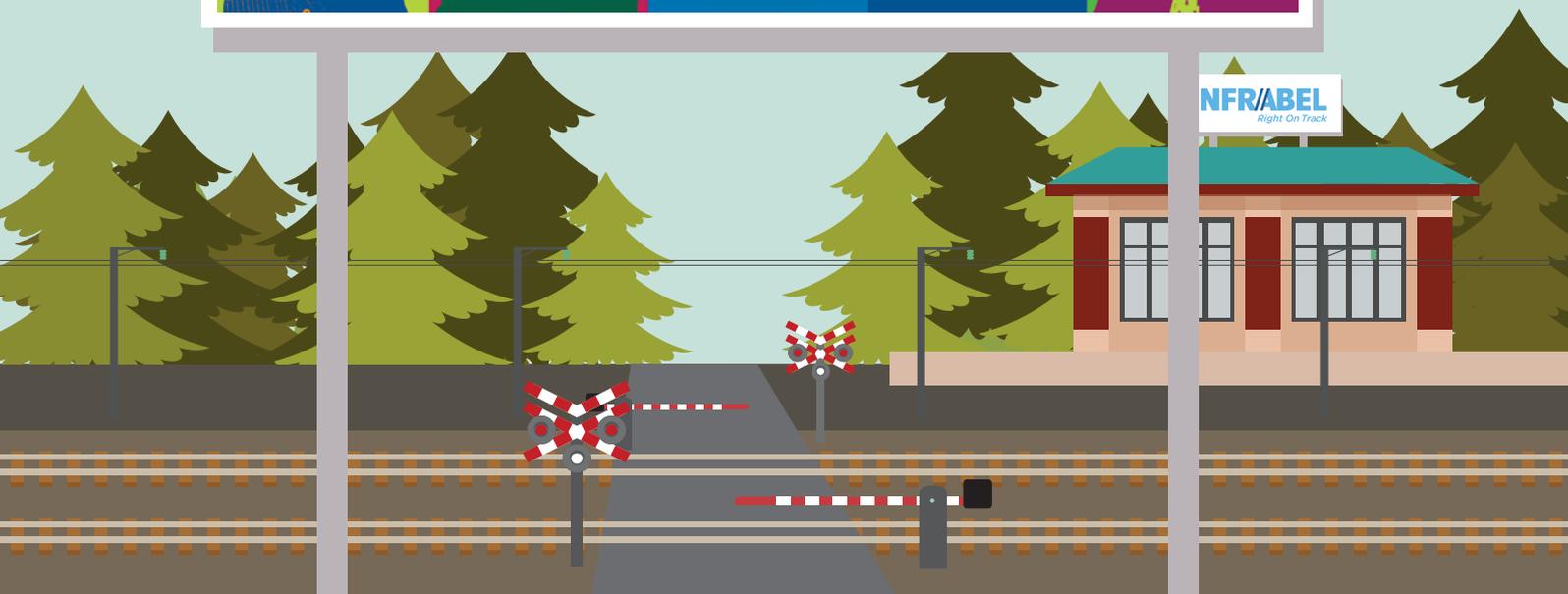
Inclusive

Open Minded

All equal

Just us

This is us!
INFR/ABEL



7/ À PROPOS DE CE RAPPORT

Le présent rapport de développement durable couvre la période allant du 1/01/2017 au 31/12/2018. Il concerne les activités d'Infrabel en Belgique et ne concerne pas les activités de ses filiales. Il s'agit du 6ème rapport de développement durable d'Infrabel. Ce rapport 2017-2018, de type qualitatif, offre un aperçu non exhaustif des projets de responsabilité sociétale réalisés par Infrabel en faveur du développement durable.

Par rapport à la version 2016 de notre rapport, nous avons décidé de modifier la fréquence de publication. Notre rapport de développement durable ne sera plus publié sur base annuelle mais tous les deux ans. En procédant de la sorte, nous offrons une meilleure lisibilité et compréhension à nos lecteurs sur les évolutions de nos actions sociétales.

Notre rapport de développement durable s'inspire et contient des éléments d'information issus des Lignes directrices du GRI Standards (version Core) mais il n'a pas fait l'objet d'une vérification externe.

Documents complémentaires relatifs aux activités d'Infrabel en 2017-2018 :

- Rapport aux actionnaires 2017 et 2018
- Rapport de sécurité 2017 et 2018

Tableau GRI (voir en page 54)

Personne de contact :
Corine Athas, Conseiller CSR
(corine.athas@infrabel.be ou csr@infrabel.be)

Informations de publication :
Infrabel
S.A. de droit public
Siège social :
Place Marcel Broodthaers, 2
1060 Bruxelles

Éditeur responsable : Benoît Gilson
Coordination du projet & rédaction : Corine Athas
Mise en page : www.magelaan.be
Photos: Robert BAUM, Benjamin BROLET, François De RIBAUCCOURT,
Johanna DE TESSIERES, Thomas LEONARD, Olivier POLET, Frédéric SWENNEN

Publication : Août 2019

GRI INFORMATIONS GÉNÉRALES

Index GRI Standards	Description	Pages
1. Profil de l'organisation		
102-1	Nom de l'organisation	3
102-2	Activités principales, marques, produits et services	3,4,6
102-3	Emplacement du siège principal de l'entreprise	53
102-4	Nombre de pays dans lesquels l'entreprise est active (et où les sujets de durabilité sont pertinents)	3
102-5	Structure de propriété (actionariat) et forme juridique	53
102-6	Marchés desservis, secteurs et types de clients	4,6
102-7	Chiffres clés: Taille de l'entreprise, Nombre total de collaborateurs - Nombre total de sites - Chiffre d'affaires net (*)- Fonds propres & dettes (*) - Volume de produits et services proposés (*) voir rapport annuel 2017 et 2018 https://www.infrabel.be/sites/default/files/documents/rapport_annuel_consolide_infrabel_2017_fr.pdf	4
102-8	Informations relatives aux collaborateurs de l'entreprise (date de référence) Nombre de collaborateurs répartis par : sexe, âge, femmes occupant une fonction dirigeante, contrats à temps partiel/temps plein et sexe, contrats à durée déterminée/ indéterminée, sexe, et région	4,21
102-9	Description de la chaîne d'approvisionnement	42
102-10	Changements majeurs pendant la période du rapport concernant l'organisation de l'entreprise et la chaîne d'approvisionnement	53
102-11	Description de la méthode d'application du principe de précaution	3
102-12	Initiatives externes	10,14,15
102-13	Adhésion à des organisations	14,15
2. Stratégie		
102-14	Déclaration/ explication du senior management	7,8
3. Ethique & Intégrité		
102-16	Valeurs, principes fondamentaux ou opératoires, codes de conduite et orientations importantes en matière de RSE	3,9,10,11,12,13,15
4. Gestion		
102-18	Gouvernance et structure administrative, comités décisionnels,...	51
5. Implication des parties prenantes		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes concernées	14
102-41	Pourcentage des collaborateurs qui relèvent d'une Convention collective de travail (CCT)	100%
102-42	Base de recensement et de sélection des parties prenantes	12,14
102-43	Approche pour l'implication des parties prenantes	14,14
102-44	Principal retour des parties prenantes et réaction de l'entreprise	12,13
6. Pratique de reporting		
102-45	Délimitation du rapport, structure opérationnelle	53
102-46	Description du processus de définition du contenu du rapport et application des principes de reporting	10,11,12,13,14
102-47	Liste des aspects matériels	13
102-48	Reformulation des informations contenues dans les rapports précédents	NA
102-49	Changements majeurs en matière de portée ou de délimitation par rapport aux périodes de rapport précédentes	53
102-50	Période couverte par le rapport	53
102-51	Date du rapport le plus récent	53
102-52	Cycle de rapport	53
102-53	Point de contact en cas de questions relatives au rapport ou à son contenu	53
102-54	Conformité du rapport aux normes GRI	53
102-55	Index GRI	54,55
102-56	Vérification externe	53

GRI INFORMATIONS SPÉCIFIQUES

Thèmes Matériels	Approche managériale Indicateurs de Performances (KPI)	Pages	Lien avec les GRI Standards
1. Notre personnel			
Sécurité du personnel	Approche managériale	17	103-1,103-2,103-3
	KPI = Taux de fréquence des accidents du travail	17	403-2
	KPI = Taux de gravité des accidents du travail	17	
Bien-être au travail	Approche managériale	18	103-1,103-2,103-3
	KPI = Taux de satisfaction global (enquête FeelGood)	18	102-43
Développement des compétences	Approche managériale	19	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre moyen de jours de formation par collaborateur	19	404-3
Diversité	Approche managériale	19, 20	103-1,103-2,103-3
	KPI = Pourcentage de femmes chez Infrabel	21	405-1
	KPI = Proportion de femmes occupant une fonction managériale	21	
2. La société civile			
Sécurité d'exploitation	Approche managériale	22 à 26	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre et types d'accidents significatifs	23	416-2
Ponctualité	Approche managériale	27-28	103-1,103-2,103-3
	KPI = Ponctualité globale du trafic voyageurs	27	102-43
Modernisation	Approche managériale	29	103-1,103-2,103-3
	KPI à définir		203-1
Nuisances pour les riverains	Approche managériale	30	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre de riverains consultés	30	413-2
3. Environnement			
Energie	Approche managériale	30, 32	103-1,103-2,103-3
	KPI = Consommation énergétique des bâtiments et installations	33	302-4
	KPI = Production électricité renouvelable	33	302-1
Bruit et Vibrations	Approche managériale	31,32	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre de km de voies équipées de railpads nouvelle génération	31	203-1
Gestion environnementale des sites	Approche managériale	32,34	103-1,103-2,103-3
	KPI= Evolution des certifications ISO 14001	34	307-1
Biodiversité	Approche managériale	32,35,36,37	103-1,103-2,103-3
	KPI à définir		304-1
4. Prospérité			
Multi-modalité	Approche managériale	39	103-1,103-2,103-3
	KPI à définir		305-5
Fret	Approche managériale	38	103-1,103-2,103-3
	KPI = Tonnage net transitant par le transport ferroviaire	38	201-1
Achats responsables	Approche managériale	41	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre de personnes formées aux marchés publics responsables	41	204-1, 308-1, 414-1
Vocations métiers techniques	Approche managériale	40	103-1,103-2,103-3
	KPI à définir		401-1
5. Solidarité			
Projets de collectes, volontariat et mentoring	Approche managériale	43 à 46	103-1,103-2,103-3
	KPI = Nombre d'heures de volontariat	46	413-1
Eco-mobilité			
Eco-mobilité	Approche managériale	47 à 50	103-1,103-2,103-3
	KPI = Part modale durable dans la mobilité des employés	47	305-5